

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los  
trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo,  
2021**

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en  
Administración

Autores : Bach. Astucuri Paredes Maryluz Lesly

Asesor : Mtro. Guevara Sinchez Ivo Genaro

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio y culminación  
de la investigación : 01.07.2021 – 30.06.2022

Huancayo – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**TESIS**

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD  
EJECUTORA 303 UGEL DE CHANCHAMAYO, 2021**

**PRESENTADA POR:**

Bach. Astucuri Paredes Maryluz Lesly

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

Licenciada en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS  
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:**

DECANO: : \_\_\_\_\_  
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER : \_\_\_\_\_  
MIEMBRO DR.

SEGUNDO : \_\_\_\_\_  
MIEMBRO MG.

TERCER : \_\_\_\_\_  
MIEMBRO MG.

Huancayo, ..... de ..... del 2022

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE  
LA UNIDAD EJECUTORA 303 UGEL DE  
CHANCHAMAYO, 2021**

**Asesor**

**MTRO. GUEVARA SINCHEZ IVO GENARO**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por haberme guiado en este largo camino de mi vida y dándome fuerzas en momentos difíciles. A mis padres por haberme forjado como persona, con valores y principios, los cuales me han llevado a conseguir el logro de mis metas tanto académicas como personales.

Maryluz.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Peruana los Andes, a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, a la Escuela Profesional de Administración por haberse involucrado en mi formación como Administradora. A mis docentes por el compromiso y dedicación que brindaron durante las clases en aula. A mi asesor de tesis por haberme instruido de la mejor manera para el logro de la tesis actual.

Asimismo, a la Unidad Ejecutora 303 UGEL por haber aceptado ser parte del estudio y a los trabajadores de la entidad mencionada por consentir su participación, lo cual favoreció el logro de la tesis actual.

Maryluz

## CONSTANCIA

### DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

#### **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 303 UGEL DE CHANCHAMAYO, 2021.**

Cuyo autor(es) : ASTUCURI PAREDES, MARYLUZ LESLY

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACION Y SISTEMAS

Asesor(a) : MTRO. GUEVARA SINCHES IVO GENARO

Que fue presentado con fecha 30.05.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 08.06.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **20%**.


En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 01 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 08 de junio del 2023.



  
Dr. Armando Juan Adauto Ávila  
Director de Unidad de Investigación  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

## Contenido

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS .....	ii
Asesor.....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento .....	vi
Contenido .....	viii
Contenido de tablas .....	xi
Contenido de figuras .....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract .....	xiv
Introducción .....	xv
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>16</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	16
1.2. Delimitación del problema .....	19
1.2.1. Delimitación espacial .....	19
1.2.2. Delimitación temporal.....	20
1.2.3. Delimitación conceptual o temática .....	20
1.3. Formulación del problema.....	21
1.3.1. Problema General.....	21
1.3.2. Problemas Específicos .....	21
1.4. Justificación.....	21
1.4.1. Justificación Social.....	21
1.4.2. Justificación Teórica .....	22
1.4.3. Justificación Metodológica .....	22
1.5. Objetivos .....	22
1.5.1. Objetivo General .....	22
1.5.2. Objetivos Específicos.....	22
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>24</b>
2.1. Antecedentes.....	24
2.1.1. Antecedente Internacional.....	24



2.1.2.	Antecedente Nacional .....	27
2.1.3.	Antecedente Local.....	30
2.2.	Bases Teóricas o Científicas.....	31
2.2.1.	Gestión de Recursos Humanos.....	31
2.2.2.	Desempeño .....	40
2.3.	Marco Conceptual .....	48
CAPÍTULO III. HIPÓTESIS .....		50
3.1.	Hipótesis General .....	50
3.2.	Hipótesis Específicas.....	50
3.3.	Variables.....	51
3.3.1.	Definición conceptual .....	51
3.3.2.	Operacionalización.....	52
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA .....		54
4.1.	Método de Investigación .....	54
4.1.1.	Método general.....	54
4.1.2.	Método específico .....	54
4.2.	Tipo de Investigación .....	54
4.3.	Nivel de Investigación.....	55
4.4.	Diseño de la Investigación.....	55
4.5.	Población y Muestra .....	56
4.5.1.	Población.....	56
4.5.2.	Muestra.....	56
4.5.3.	Muestreo.....	56
4.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	57
4.6.1.	Técnicas.....	57
4.6.2.	Instrumentos .....	57
4.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	58
4.8.	Aspectos éticos de la Investigación .....	58
CAPÍTULO V. RESULTADOS .....		60
5.1.	Descripción de resultados.....	60
5.1.1.	Gestión de recursos humanos .....	63

5.1.2.	Desempeño laboral.....	69
5.1.3.	Relación de variables .....	74
5.2.	Contrastación de hipótesis.....	78
5.2.1.	Prueba de la primera hipótesis específica .....	79
5.2.2.	Prueba de la segunda hipótesis específica.....	80
5.2.3.	Prueba de la tercera hipótesis específica.....	82
5.2.4.	Prueba de la cuarta hipótesis específica.....	83
5.2.5.	Prueba de la hipótesis general.....	85
	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	87
	CONCLUSIONES .....	91
	RECOMENDACIONES .....	93
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	94
	ANEXOS .....	97

## Contenido de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	52
Tabla 2 Gestión de recursos humanos.....	60
Tabla 3 Desempeño laboral.....	62
Tabla 4 Dimensión provisión personal .....	63
Tabla 5 Dimensión organización del recurso humano.....	65
Tabla 6 Dimensión mantenimiento del recurso humano .....	66
Tabla 7 Dimensión desarrollo del recurso humano .....	67
Tabla 8 Dimensión auditoria del recurso humano .....	68
Tabla 9 Dimensión cumplimiento con los objetivos y tareas .....	70
Tabla 10 Dimensión cooperación y trabajo en equipo.....	71
Tabla 11 Dimensión disciplina laboral .....	72
Tabla 12 Dimensión superación personal .....	73
Tabla 13 Gestión de recursos humanos y desempeño laboral.....	74
Tabla 14 Gestión de recursos humanos y cumplimiento de los objetivos y tareas ....	75
Tabla 15 Gestión de recursos humanos y cooperación y trabajo en equipo .....	76
Tabla 16 Gestión de recursos humanos y disciplina laboral .....	76
Tabla 17 Gestión de recursos humanos y superación personal.....	77
Tabla 18 Prueba de normalidad de gestión de recursos humanos y sus dimensiones	78
Tabla 19 Prueba de normalidad de desempeño laboral y sus dimensiones.....	78
Tabla 20 Coeficiente de Correlación de la primera hipótesis especifica .....	80
Tabla 21 Coeficiente de Correlación de la segunda hipótesis especifica.....	81
Tabla 22 Coeficiente de Correlación de la tercera hipótesis especifica.....	82
Tabla 23 Coeficiente de Correlación de la cuarta hipótesis especifica .....	84
Tabla 24 Coeficiente de Correlación de hipótesis general.....	85

## Contenido de figuras

<b>Figura 1</b> Organigrama de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo.....	19
<b>Figura 2</b> Delimitación espacial .....	20
<b>Figura 3</b> Gestión de recursos humanos .....	61
<b>Figura 4</b> Desempeño laboral .....	62
<b>Figura 5</b> Provisión del personal .....	64
<b>Figura 6</b> Organización del recurso humano .....	65
<b>Figura 7</b> Mantenimiento de los recursos humanos.....	66
<b>Figura 8</b> Desarrollo de los recursos humanos .....	67
<b>Figura 9</b> Auditoria de los recursos humanos.....	69
<b>Figura 10</b> Cumplimiento de los objetivos y tareas.....	70
<b>Figura 11</b> Cooperación y trabajo en equipo .....	71
<b>Figura 12</b> Disciplina laboral.....	72
<b>Figura 13</b> Superación personal.....	74

## **Resumen**

El fin de la tesis fue determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral en trabajadores. La metodología fue básica, correlacional, deductiva – inductiva. El tamaño muestral estuvo formado por 92 colaboradores y se utilizó el cuestionario por cada variable. Los resultados: el 56.5% de los trabajadores que consideraron a la gestión de recursos humanos en un nivel alto, demostraron un nivel alto de desempeño laboral; el 29.3% señaló un alto nivel de gestión de recursos humanos y evidenció un desempeño laboral alto, el 56.5% consideraron a la gestión de recursos humanos en un nivel alto, denotaron un nivel alto de cooperación y trabajo en equipo. El 56.5% y el 35.9% indicaron una gestión alta de recursos humanos, denotaron un nivel alto y medio de disciplina laboral respectivamente dentro de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo y el 31.5% indicó que la gestión de recursos humanos estuvo en un nivel medio dentro de entidad, evidenciaron que se desarrolló la superación personal en los mimos en un nivel alto. Al aplicar la Rho de Spearman, la significancia fue de 0.000 y el coeficiente resultó ser 0.479. Concluyendo, en la existencia de una correlación directa, moderada y significativa entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en los colaboradores del Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo.

**Palabras clave:** Gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

## **Abstract**

The purpose of the thesis was to determine the relationship between the management of human resources and the evaluation of job performance in workers. The methodology was basic, correlational, deductive - inductive. The sample size consisted of 92 collaborators and the questionnaire was used for each variable. The results: 56.5% of the workers who considered human resources management at a high level, demonstrated a high level of job performance; 29.3% indicated a high level of human resource management and showed high job performance, 56.5% considered human resource management at a high level, denoted a high level of cooperation and teamwork. 56.5% and 35.9% indicated high human resource management, denoted a high and medium level of labor discipline respectively within Execution Unit 303 UGEL of Chanchamayo and 31.5% indicated that human resource management was at a medium level within the entity., showed that self-improvement in pampering developed at a high level. When applying Spearman's Rho, the significance was 0.000 and the coefficient turned out to be 0.479. Concluding, in the existence of a direct, moderate and significant correlation between the management of human resources and work performance in the employees Execution Unit 303 UGEL of Chanchamayo.

**Keywords:** Human resource management and job performance.

## **Introducción**

La gestión de los recursos humanos es sumamente relevante para rebuscar personal que cuente con la capacidad para ocupar los cargos de los deferentes puestos de trabajo (Calderón et al., 2010, p. 5). Asimismo, es primordial para los empleadores ya que ellos son quienes desvenlejen el desempeño laboral para el cumplimiento de las metas con la finalidad de optimar la productividad y el desempeño laboral. No obstante, en la presente década existe una preocupación acerca de los estudios en la administración y los procedimientos que ellas involucran, los recursos humanos involucran los recursos bancarios, científicos, burdos y humanos en la orientación de la inquietud de los empleadores y el cómo se sienten en su puesto de trabajo (Chiavenato, 2007, p. 10). En la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo se observó la mala selección de los empleadores, ya que la deficiencia del proceso de evaluación se observó en el bajo desempeño laboral de los empleadores, quiénes no cuentan con la capacidad para ocupar un cargo, hay empleadores que trabajan en los puestos no correspondientes, así como también existen empleadores que no cumplen con las metas establecidas de acuerdo al estado peruano en las diferentes áreas de la entidad mencionada.

Por lo que el trabajo de investigación se centra en responder: ¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores?, ello para determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores. La metodología es no experimental y correlacional dirigida a un tamaño muestral de 92 colaboradores. Asimismo, el instrumento es el cuestionario con el fin de corroborar la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores.

Por ello, la investigación se estructura en cinco capítulos: Capítulo I: relata la descripción del problema; capítulo II: profundiza el marco teórico, Capítulo III: representa las variables e hipótesis; en el Capítulo IV, la metodología y el Capítulo V, los resultados. Finalmente, se exterioriza los anexos, recomendaciones y conclusiones.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En la presente década existe una preocupación acerca de los estudios en la administración y los procedimientos que ellas involucran, los recursos humanos involucran los recursos bancarios, científicos, burdos y humanos en la orientación de la inquietud de los empleadores y el cómo se sienten en su puesto de trabajo (Chiavenato, 2007).

En Europa la gestión del talento de las personas fue desarrollando con el excelente fin de la mejora acerca de cómo planear de forma correcta para obtener el progreso personal en los colaboradores y en la misma institución de forma eficiente, el área del talento humano es encargado de la selección, contrato y formación de los individuos hacia la organización en lo cual se deberá contar con un apoyo para que así el empleador logre las metas organizacionales, relacionándolas con el desempeño de los trabajadores. Dado que facilita la demostración del nivel de capacidad de los empleadores dentro de la organización, en la cual se puede observar los logros de cada trabajador (Calderón et al., 2010, p. 5).

La gestión de los trabajadores es sumamente relevante para la organización y el entorno social, ya que mediante ello se obtendrán los



resultados para buscar a las personas que cuenten con la capacidad para ocupar los cargos de los distintos cargos laborales. Es así que, surge el progreso del desempeño laboral porque antes de ocupar un puesto de trabajo la persona tendrá que ser capacitada y después de ello recién se le contratará para cubrir un puesto de trabajo, como también la administración pública se maneja de manera correcta para evitar ciertos inconvenientes (Calderón et al., 2010, p. 5).

Los puestos de trabajos en el Perú en el año 2016, el 73% no llegan a ser formales, y es por ello que existe el riesgo en la explotación laboral, así como también mencionan la inadecuada administración de los recursos de las personas en el cual comienza a ser uno de los elementos importantes para la lucha en contra de la legislación laboral, la ética profesional y demás, también mencionan que en la costumbre la administración de los recursos de las personas está siendo gestionada a través de dos formas en las cuales son: que las organizaciones con mayor productividad trabajan con la gestión estratégica y las organizaciones de menor productividad trabajan con el régimen de recursos de las personas en el cual se alcanza a inspeccionar la asistencia de todos los empleadores y el cumplimiento de sus funciones (ESAN, 2017).

Existen demasiados casos acerca de la explotación laboral ya que la mayoría de los peruanos no cuentan con un puesto de trabajo seguro y mucho menos con un puesto de trabajo relacionado a su profesión o labor, los jefes abusan de ello para la satisfacción de ellos mismos, y para la selección del personal que laborara en su entidad el procedimiento es demasiado largo y los pagos son muy bajos (Arbaiza & Lindo, 2017, p. 10).

Las convocatorias de los puestos de trabajo en las entidades públicas son muy escasas, en el cual el procedimiento de evaluación para la selección del personal es demasiado largo y se presentan muchas personas para una sola vacante y en ciertos casos no se respeta la evaluación ya que el puesto de trabajo ya está destinado para quien apoyo en los partidos políticos, referente a las entidades privadas los sueldos son muy bajos y se labora en lo que el gerente

mande mas no en lo que le corresponde, en las cuales en ciertos casos el personal tiene que hacer lo que el gerente mande y si en caso uno no cumple simplemente ya está despedido (Arbaiza & Lindo, 2017, p. 10).

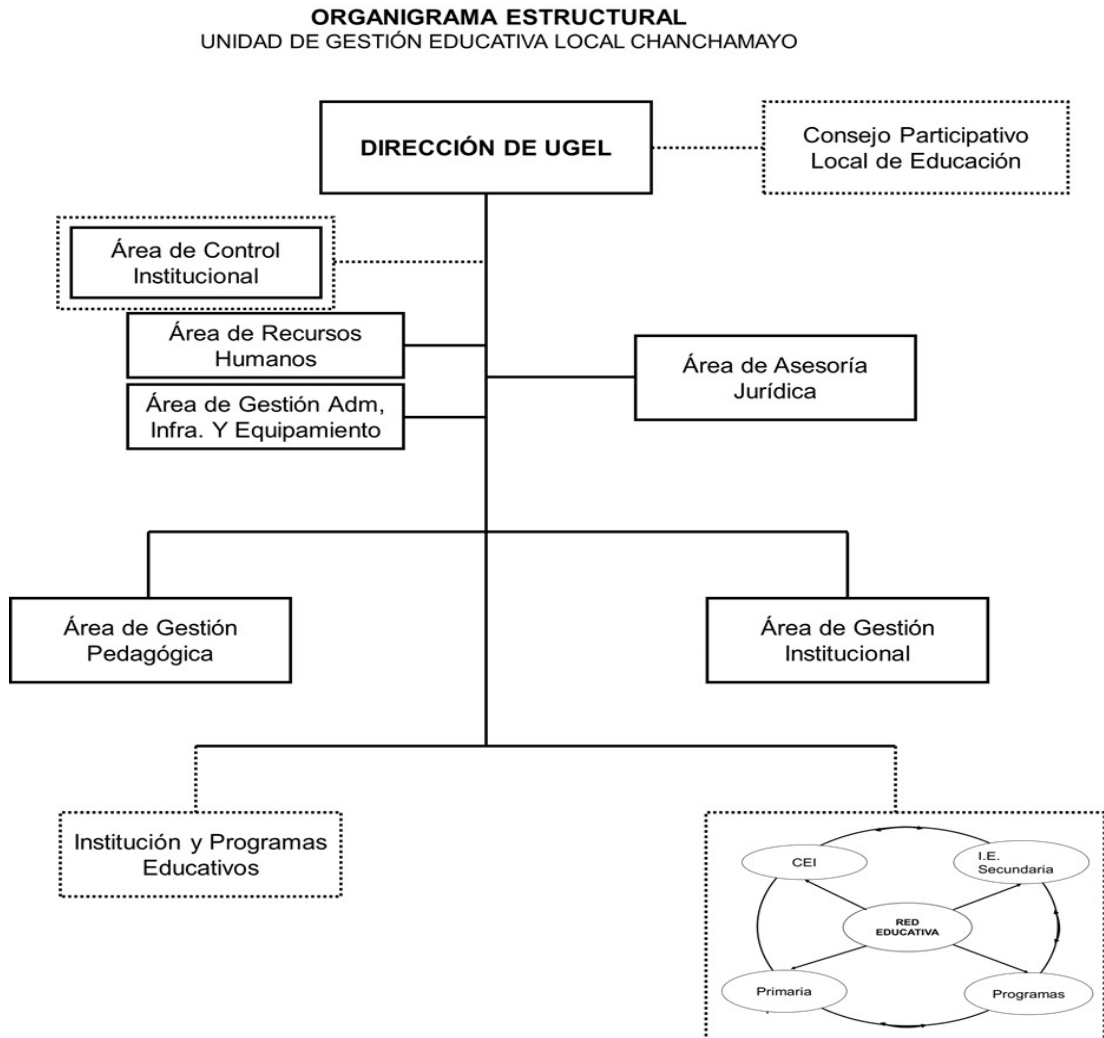
En la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo se observó la mala selección de los empleadores, ya que nadie paso el examen de conocimiento, pero hubieron personas que ocuparon el puesto de trabajo es por ello que se observó la deficiencia el proceso de evaluación, por otro lado se observó el bajo desempeño laboral de los empleadores ya que no cuentan con la capacidad para ocupar un cargo, hay empleadores que trabajan en los puestos no correspondientes así como también existen empleadores que no cumplen con las metas establecidas de acuerdo al estado peruano en las diferentes áreas de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo.

Asimismo, se observó que el la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, no se ha desarrollado de forma pertinente la promoción del desempeño eficiente de todos los trabajadores de la misma, de la misma manera no se advierte una buena organización que motive la colaboración y de esa manera se pueda reforzar los propósitos de toda la institución. La planeación de estos puntos coadyuvaría en ayudar a mantener un adecuado espacio de trabajo.

Por lo que el estudio se concentra en analizar de los componentes respecto al manejo adecuado de los recursos humanos, enlazando al desempeño; ya que si una institución cuenta con un planificación del personal, que lo motive e incentive a mejorar, estableciendo estrategias de crecimiento del personal, sería importante porque permitiría que el desempeño mejore, siendo los beneficiados no solo a institución, también los usuario de la UGELCH, porque se estaría brindando un servicio de mejor calidad y en el tiempo oportuno.

**Figura 1**

*Organigrama de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo*



*Nota:* Elaboración propia.

## 1.2. Delimitación del problema

### 1.2.1. Delimitación espacial

El estudio se desplegó en la provincia de Chanchamayo y en la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo.

## **Figura 2**

### *Delimitación espacial*



*Nota:* Extraído de Google.

### **1.2.2. Delimitación temporal**

La tesis se desplegó en el año simultáneo según las acciones y el cronograma definitivo.

### **1.2.3. Delimitación conceptual o temática**

Se enfocó en los propósitos de los recursos del individuo y la atribución en la ocupación laboral en los contratantes de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo.

- ✓ Gestión de recursos humanos

Es el utensilio valioso, significativo para enfrentar así las nuevas metas que impone la sociedad.

- ✓ Desempeño laboral

Cumplimiento de contratos y responsabilidades, además es un instrumento para mejorar y lograr un nivel alto.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021?

#### **1.3.2. Problemas Específicos**

- ¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos humanos y el cumplimiento con los objetivos y tareas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021?
- ¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos humanos y la cooperación y trabajo en equipo de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021?
- ¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos humanos y la disciplina laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021?
- ¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos humanos y la superación personal de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021?

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Justificación Social**

La tesis permite a los trabajadores de las diversas áreas a mejorar su desempeño, lo que significa una mejor producción, en un tiempo oportuno y una mejora de imagen de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo por parte de la población.

#### **1.4.2. Justificación Teórica**

La tesis aporta con teorías, conocimientos y diversas estrategias acerca de la gestión de los recursos humanos y la calidad de trabajo que evidencian los colaboradores del Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo.

#### **1.4.3. Justificación Metodológica**

La aplicación de la metodología establecida consiente la conformidad de la confiabilidad y validez de los cuestionarios seleccionados. Lo cual permite su aplicación en diferentes tipos de estudio sobre las variables elegidas.

### **1.5. Objetivos**

#### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021.

#### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- Identificar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y el cumplimiento con los objetivos y tareas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021
- Identificar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la cooperación y trabajo en equipo de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021
- Identificar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la disciplina laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021

- Identificar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la superación personal de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedente Internacional**

Binti (2015) desarrolló el estudio: *“El impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos sobre la satisfacción laboral en Facra BERHAD”*, para alcanzar el grado de maestro en Gestión de Recursos Humanos, en la Universiti Utara Malaysia. Cuyo objetivo fue: explorar el impacto de la gestión de los recursos humanos sobre la satisfacción laboral. Aplicando una metodología transversal. En este estudio participaron un total de 152 encuestados. Los resultados indicaron el gestionar en un proceso de selección permite conseguir un alto nivel de satisfacción laboral y la progresión profesional mostró la mayor contribución a la satisfacción laboral. se hacen sugerencias para investigar más a fondo las formas de aumentar la satisfacción laboral entre los empleados.

Olaimat (2015) ejecutó el estudio: *“Prácticas de gestión de recursos humanos y desempeño organizativo: la mediación de la gestión del conocimiento y la moderación de las estrategias competitivas en el Servicio Jordania Organizaciones”*, para conseguir el grado de Doctor en Filosofía de la Gestión, en la Universiti Utara Malaysia. Cuyo propósito fue examinar la influencia de la gestión de recursos humanos sobre el desempeño



organizacional. La muestra fue de 260 empresas. Se utilizaron regresiones múltiples jerárquicas y regresiones múltiples. Los resultados: la dotación de personal, la capacitación y el desarrollo y seguridad laboral tuvieron una influencia positiva en el desempeño laboral. El análisis factorial reveló los siguientes factores, técnica, cultural y humana. Asimismo, que las prácticas al gestionar recursos humanos se vinculan con el desempeño organizacional. La evaluación del desempeño tuvo una incidencia positiva en la gestión de recursos técnico, mientras que la dotación de personal y la seguridad laboral se asociaron positivamente con la gestión de recursos cultural. Finalmente, las estrategias competitivas interactuaron sobre las variables. Este estudio ofrece varias recomendaciones sobre cómo mejorar el desempeño del sector de servicios.

AlShaikhly (2017) elaboró el estudio: *“El impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la satisfacción de los empleados: un estudio de campo en empresas de telecomunicaciones de Jordania”*, para conseguir el grado de maestro en Administración de Empresas, manifestada en la Universidad Oriente de Medio. Con el fin de examinar el impacto de la gestión de recursos humanos sobre satisfacción laboral. La metodología fue no experimental y descriptiva. Para ello seleccionó una muestra de 1400 colaboradores y aplicó el cuestionario. De este modo, el resultado indicó que la gestión del recurso humano se efectuó mediante los siguientes procedimientos, la planificación, la contratación, los programas de adiestramiento, la valoración del desempeño y la indemnización laboral a los trabajadores. A partir de ello, se concluyó que hubo una relación entre las variables.

Boonen (2018) ejecutó la tesis titulada: *“El impacto del uso de las prácticas de recursos humanos por parte de los empleados en el desempeño de los empleados: el papel moderador del apoyo organizacional percibido y la perspectiva de los empleados sobre la efectividad de RR.HH.”*, para alcanzar el grado de Maestro en Recursos Humanos, en la Tilburg University. Con el

fin de determinar de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral. La relación está mediada por la efectividad percibida por recursos humanos y moderada por el apoyo organizacional percibido. Sobre la base de la teoría de AMO, se esperaba la optimización del desarrollo de habilidades, conocimientos y la oportunidad que los empleados reciben para desempeñarse. De acuerdo con la teoría COR, el apoyo organizacional podría fortalecer la correspondencia entre el gestionamiento de recursos humanos y sus calificaciones de efectividad para el desempeño de los empleados. Se realizó un estudio transversal entre 464 empleados de diferentes organizaciones holandesas en varios sectores. Los resultados apoyan la relación positiva entre las variables, excepto por las prácticas de RR.HH., desarrollo y recompensas de los empleados. Finalmente, los resultados mostraron que el apoyo organizacional percibido fortaleció la relación positiva para la gestión de recursos humanos; gestión del desempeño, progreso de los empleados, oportunidades profesionales, diseño de puestos, participación, equilibrio y recompensas.

Caicedo (2015) realizó la investigación: “*Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación Paseo Shopping, Babahoyo*”, para conseguir la titulación en Administración de Empresas, exteriorizada en la Universidad Técnica de Babahoyo-Ecuador. El fin fue ejecutar una meta de cometido de capacidad humana la cual acceda la estimación de la ocupación laboral de los trabajadores y como objetivo específico mencionaron evaluar los modelos de la misión de los recursos de los individuos y consecutivamente ser valoradas en el compromiso laboral de los empleadores. La metodología fue de tipo cualitativo y cuantitativo, los métodos que utilizaron fue el método analítico y sintético, la población fue 40 trabajadores y se aplicó la indagación y la entrevista, el utensilio fue el interrogatorio. Los resultados: 55% de los personales aludieron que las disposiciones que ellos manejan son de manera correcta, el 29% de los trabajadores menciona que manejan las disposiciones raras veces y el 16% de

los empleadores mencionaron que la comunicación es significativa; el 35% de los trabajadores encuestados mencionaron que solo raras veces reciben consejos de parte de sus compañeros, el 26% de los trabajadores mencionaron que siempre reciben consejos de los compañeros y el 39% menciona que nunca recibió consejo de sus compañeros; el 18% de los trabajadores menciona que en la empresa si existen sanciones, el 31% de los trabajadores menciona mencionó que solo a veces se dan las sanciones y el 51% de los trabajadores menciona que nunca hubo sanciones. Las conclusiones fue que si se logró realizar la guía para evaluar el desempeño de los empleadores.

### **2.1.2. Antecedente Nacional**

Ataypoma e Inga (2018) desplegaron el estudio “*La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) en la Provincia de Huancavelica. Periodo 2018*”, para adquirir la licenciatura en Administración, expuesta a la Universidad Nacional de Huancavelica. Con el fin de examinar la similitud entre la misión de recursos de las personas y la ocupación laboral. Usando una metodología aplicada, correlacional descriptivo, deductivo e inductivo, la población fue de 54 contratantes y se usó el cuestionario. Los resultados indicaron: el 3.7% de los obreros mencionaron que la misión de recursos del individuo no es propicio, el 31.5% de los trabajadores mencionaron que la gestión que recursos humanos no fue tan favorable, el 55.6% de los trabajadores mencionaron que la gestión de recurso humanos fue aceptable y el 9.3% de los trabajadores mencionaron que es demasiado significativo la gestión del talento humano; el 3.7% mostraron que la admisión de personas no es aceptable, el 24.1% de los encuestados mencionaron que es demasiado desfavorable la admisión de los individuos, el 40.7% de los encuestados mencionaron que la admisión de las personas es aceptable y el 31.5% de los encuestados mencionaron que es demasiado favorable la admisión de las personas. Las conclusiones fueron la relación entre las variables fue significativa, pues la admisión de las personas se relacionó correctamente con la misión de recursos humanos.

Orozco (2018) formuló la tesis titulado: “*Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*”, para conseguir el grado de Maestra en Gestión Pública, exteriorizada a la Universidad César Vallejo, Lima. La finalidad fue evaluar el desempeño laboral y la gestión de recursos del individuo. La metodología, fue deductivo hipotético, cuantitativo, básico, descriptiva, la muestra fue de 322 contratantes, usando el cuestionario. Los resultados denotaron que, el 68.32% mencionó que no existe un buen nivel de gestión del talento humano, el 22.05% menciona que el nivel es deficiente acerca de la misión de recursos del individuo y el 9.63% de los encuestados menciona que la misión de recursos de las personas conto con un nivel enérgico; el 63.25% de los encuestados menciona que el nivel es regular en la admisión de los individuos, el 22.67% señalaron que presentan un nivel deficiente acerca de la admisión de los individuos y el 13.98% de los encuestados menciona que presentan un nivel deficiente acerca de la admisión de los individuos. Las conclusiones fueron que, si existió una correspondencia significativa entre las variables.

Condori (2018) realizó el estudio: “*Gestión de talento humano y la relación con el Desempeño Laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y comunicaciones Puno-2017*”, para lograr la Licenciatura en Trabajo Social, en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Con el propósito de valorar la aproximación entre la ocupación laboral y el gestionamiento de recursos humanos. Con una metodología correlacional, deductivo e hipotético, no experimental, la muestra fue de 46 trabajadores y se aplicó el cuestionario. Los resultados denotaron que el 15.2% consideran que solo pocas se realizó las capacitaciones y el 10.9% de los encuestados mencionaron que casi no realizo las capacitaciones, el 15.2% de los encuestados mencionaron que en pocas ocasiones se dio el procedimiento de reclutamiento interno y el 10.9% de los encuestados mencionaron que casi nunca se dio el procesamiento del reclutamiento interno. Las conclusiones fueron que, si existe una semejanza directa entre la ocupación laboral y la

misión de recursos del individuo, si existió una semejanza entre la ocupación laboral de los empleadores y la misión de los recursos de las personas.

Zagastizabal (2018) desplegó el estudio: “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores del Hospital II Es salud Huamanga, 2017*”, para conseguir el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud, Universidad César Vallejo, Lima. Con el fin de señalar la semejanza entre el desempeño laboral y el gestionamiento de recursos humanos. Usando una metodología descriptiva correlacional, la muestra fue de 50 trabajadores y se usó el cuestionario. Los resultados evidenciaron lo siguiente: 36% de los encuestados consideraron de regular a la misión de recursos de las personas y el 32% de los personales indicaron defectuoso la misión de recursos humanos, el 60% de los encuestados manifestó facilita la observación acerca de la valoración del desempeño y el 10% de los encuestados menciono lo contrario, el 38% de los encuestados mencionaron es regular la capacitación de los que laboral en el Hospital y el 30% de los encuestados menciono que fue deficiente la capacitación hacia el personal del Hospital. Las conclusiones fueron que existió semejanza entre las variables, coexistió similitud entre la ocupación laboral y la elección del personal.

Alarcón (2018) ejecutó la tesis titulada: “*Gestión de Recursos Humanos y Desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica SANNA, San Isidro 2018*”, para alcanzar la Licenciatura en Administración, expuesta en la Universidad César Vallejo. La finalidad fue establecer la semejanza entre el propósito del talento del individuo hacia la ocupación laboral de los participantes y como objetivo específico mencionaron evaluar la semejanza entre la recepción del personal y la ocupación laboral en los participantes. La metodología fue no experimental, correlacional, el tamaño muestral fue 80 contratantes y se usó el cuestionario. Los resultados fueron que ambas variables con medidas diferentes, el 22.5% de los empleadores manifestaron que se encontraban en desacuerdo a la misión de talento de las personas y el 66.3% de los empleadores manifestaron lo contrario, el 43.8% de los empleadores

manifestaron un desacuerdo acerca del personal administrativo y el 55% de los empleadores manifestaron lo contrario, el 51.2% de los empleadores manifestaron estuvieron de acuerdo respecto al proceso de selección del personal y el 7.5% de los trabajadores mencionaron lo contrario. Las conclusiones fueron que, si existió una correspondencia reveladora entre la misión de talento del individuo y la ocupación laboral, como también si existió semejanza entre la recepción del personal y la ocupación laboral.

Muñoz (2017) realizó el estudio: “*Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina nacional de Procesos Electorales Lima, 2016*”, para ganar el grado de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo. Lima Perú. El propósito fue examinar la correspondencia entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. La metodología fue no experimental, básica, la población estuvo conformada por 40 empleadores y se aplicó el cuestionario. Los resultados denotaron que, 60% de los encuestados mencionaron que la gestión del talento humano fue alta, el 40% determinó que la gestión del talento humano fue regular y el 60% indicó que la gestión del talento humano fue bajo; el 65% denotó que la administración les pareció eficiente, el 30% mencionó que la administración fue regular y el 60% mencionó que la administración fue baja. Las conclusiones fueron que se estableció que, si existe relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral, así como también existió una relación significativa entre la administración y los empleadores.

### **2.1.3. Antecedente Local**

Verástegui (2017) publicó la tesis: “*Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Unidad Ejecutora 303 de Acobamba Huancavelica-2016*”, para lograr la Licenciatura en Administración, expuesta en la Universidad Peruana los Andes, Huancayo. El fin fue establecer la correlación entre el desempeño laboral y la gestión de los recursos humanos. Para ello se aplicó una

metodología de campo y correlacional, la muestra fue de 50 empleadores y se aplicó el cuestionario. Los resultados denotaron que, 30% de los encuestados mencionaron que a veces se considera el perfil profesional un puesto, el 18% menciona que casi siempre se consideró el perfil profesional y el 2% de los encuestados menciona que siempre se consideró el perfil profesional; el 12% de los encuestados menciona que casi nunca son claras los objetivos de la gerencia, el 24% menciona que solo a veces son claras los objetivos de la empresa, el 12% menciona que casi siempre los objetivos de la empresa son claros y el 2% menciona que los objetivos de la empresa siempre son claros. Las conclusiones fueron que el desempeño laboral y la gestión de riesgos humanos si tienen relación.

## **2.2. Bases Teóricas o Científicas**

### **2.2.1. Gestión de Recursos Humanos**

#### *2.2.1.1. Definición*

De acuerdo con Werther y Davis (2008), es la labor de las cada uno de los seres vivos enfocadas a las funciones, decisiones y clasificaciones, como también se refiere a la gran importancia acerca de la colaboración por parte de una organización en la cual el objetivo es crear ciertas medidas para los colaboradores integrantes de la empresa, incluido buen trato y buen salario.

La administración de los recursos de los individuos es la acumulación de políticas compuestas por la habilidad la cual está encargada por el planificador de la empresa la cual está encargada de relacionar y medir las subáreas de las oficinas relacionadas a los recursos y a los diferentes procesos de reclutamiento, y la retención de los empleadores sobresalientes por medio de recompensas e incentivos, así como también descubrir las habilidades de los empleadores (Chiavenato, 2007).

## 2.2.1.2. *Objetivos*

### 2.2.1.2.1. Objetivos explícitos

De acuerdo a Werther y Davis (2008), indican que existe tres objetivos explícitos

- a) Entrar en el mercado moderno a través de la retención de los cómplices.
- b) Lograr cumplir con el compromiso hacia la empresa mediante los incentivos a los empleadores
- c) Brindar apoyo a todos los empleadores que así se pueda desarrollar y crecer dentro de la empresa, en la cual se deberá brindar capacitaciones y generar más confianza entre ellos mismos y hacia la gerencia.

### 2.2.1.2.2. Objetivos implícitos

Según Werther y Davis (2008) son los siguientes:

- a) Mejorar lo que produce la empresa
- b) Perfeccionar la disposición de existencia de cada uno de los empleadores.
- c) Hacer respetar la norma en la cual favorece a la empresa como también a los empleadores.

### 2.2.1.2.3. Objetivos a largo plazo

No obstante, Werther y Davis (2008), mencionan los siguientes:

- a) Establecer los resultados finales, en la cual se tomará en cuenta la competitividad y los beneficios al instante del incremento de ellos valores en la organización, y generar la mejora en la eficacia y eficiencia.
- b) Los beneficios para los empleadores que pasaron toda su vida en la misma empresa, se le recompensara.



- c) Contar los empleadores y organización para una mejor misión de recursos de los individuos.

#### 2.2.1.3. *Administración de la ley de recursos humanos en la entidad pública*

Son notables para las instituciones, las se mencionan en la norma N° 30057, donde manifiestan que deberá existir una buena calidad de vida de parte de las organizaciones hacia los empleadores, como también mencionan la mejora de los pagos hacia los empleadores del sector público y ello establece el aumento y crecimiento de los trabajadores mejorando así las capacidades que cada uno de ellos obtiene, es por ello que las instituciones requieren los instrumentos la cual puedan facilitar la evaluación para los procedimientos de la misión de los recursos de las personas (Dessler & Varela, 2009, p. 34).

#### 2.2.1.4. *Dimensiones*

##### 2.2.1.4.1. Provisión de recursos humanos

Centrada al suministro de los empleadores pertenecientes a la organización, ciertas actividades tienen el objetivo de realizar los procedimientos acerca de los insumos de cada individuo en la cual también está incluido las actividades para la investigación del selección de personas, reclutamiento y mercado con el fin de llegar a la provisión de las tareas de la organización, estas organización solo están enfocadas para abastecer la misión de los recursos de los individuos para la considerado actividad de la compañía u estructura (Werther & Davis, 2008, p. 30).

- a) **Planeación del personal:** se refiere al procedimiento en el cual se elegirá a las personas que formaran parte de la empresa o institución para conseguir los fines que tiene compañía concreta, la diligencia de planeación del personal se refiere a la anticipación de la fuerza de la labor y recursos humanos relevantes para el futuro organizacional, en la cual se requiere contar con individuos capaces a todo lo que se proponga (Dessler & Varela, 2009, p. 36).

Los modelos más destacados acerca de la planeación son:

- El modelo enfocado en la demanda que ya fue estimada por el servicio o producto, la variación en este modelo se da en la cantidad de personas y la demanda del producto, en la cual se refiere en cuanto más productividad exista más personal humano se necesitara (p. 36).
  - El modelo enfocado a los fragmentos de los puestos que es propia de la institución o empresa (p. 37).
  - El modelo de la sustitución, se refiere a que las demás empresas toman los organigramas de empresas ya establecidas, es por ello que se deberá crear un modelo de organigrama que solo sea para la propia institución o empresa (p. 37).
  - El modelo referido al flujo de personal, en el modelo se llega a describir los flujos de los empleadores hacia la empresa o institución, los flujos más importantes son la revisión del pasado y la observación de las entradas y salidas (p. 37).
  - El modelo de la planeación integrada, viene a ser uno de los modelos más grandes en el cual se consideran los 4 modelos más primordiales las cuales son: cambios de la tecnología para la mejor modificación de la producción, volumen de la producción, demanda y oferta que requiere las empresas y el predominio organizacional (p. 37).
- b) **El proceso de reclutamiento:** se refiere al grupo de ciertos pasos para el buen funcionamiento de la empresa y en distintas al iniciar el reclutamiento de personal, pues cuenta con el principio para una decisión final (Dessler & Varela, 2009, p. 40).

Existen diversas maneras del reclutamiento las cuales se mostrarán a continuación:

- Reclutamiento interno, se refiere al suceso en que la empresa trata de que el puesto libre que hay sea ocupado por un empleador capaz, el reclutamiento interno desarrolla el ascenso y transferencia de los programas (p. 40).
  - Reclutamiento externo, se refiere en el momento cuando la empresa o institución realiza una convocatoria a talentos externos para la iniciación y para ocupar los puestos libres (p. 40).
- c) **Selección del personal:** es el procedimiento para la selección del personal quienes serán contratadas y quienes no lo serán, en la cual se llegara a comparar a las personas que ocuparan un puesto, pues está encaminado en la función de staff, la función staff se refiere a la responsabilidad en la selección del personal, como también se refiere al organismo de la selección y reclutamiento, en el procedimiento de la selección del personal se hace el uso de un grupo de técnicas para la mejor elección de las personas (Calderón et al., 2010, p. 15).

#### 2.2.1.4.2. Organización de recursos de las personas

La estructura de los recursos de los individuos está concertada por la integración de los empleadores a la organización de nuevos integrantes, la evaluación del desempeño y el diseño del puesto en el cargo, una vez ya seleccionadas los postulantes se tiene que integrar a las personas para ubicarlas a su puesto donde trabajaran y posterior a ello evaluar el desempeño de casa uno de ellos (Werther & Davis, 2008, p. 30).

- a) **Diseño del puesto,** se determinan 4 condiciones fundamentales
- El conjunto de obligaciones que realizan los empleadores que ocupan un puesto dentro de la institución o empresa.

- Los procesos necesarios para verificar el grupo de obligaciones con el fin de que en el puesto de trabajo se haga el uso de los métodos de trabajo.
  - La responsabilidad del empleador que ocupa el puesto de trabajo.
  - Necesidad de la autoridad de quien supervisa o dirige el trabajo de los empleadores.
- b) **Descripción y análisis del puesto**, viene a ser el procedimiento de la enunciación de las responsabilidades las cuales están integradas por los puestos en la ordenación, como también se refiere la implicación de las atribuciones respecto al puesto, el análisis de los puestos deberá enfocarse en 4 tipos de requisitos indispensables en la cual son aplicados en ciertos niveles (Calderón et al., 2010, p. 15).
- Los requisitos enfocan el grupo de exigencias referente al puesto en la cual dentro del grupo podemos mencionar la experiencia, la escolaridad, las aptitudes y la iniciativa (p. 15).
  - En tanto a los requisitos físicos están enmarcados a la continuidad y a la cantidad de energía como pueden ser el esfuerzo físico de cada uno de los trabajadores, pero necesitan la concentración la concentración de la visión (p. 15).
  - Supervisión de las herramientas, documentos, títulos, del personal de trabajo y de la información confidencial (p. 15).
  - Las condiciones de trabajo se refieren más que nada a las condiciones del ambiente en el que laboran los empleadores como también están involucrados los riesgos de trabajo (p. 15).
- c) Evaluación del desempeño, valoración situacional que puede variar en los individuos dependiendo de los factores que se presentan, la evaluación del desempeño se llega a considerar como las acciones de la forma sistemática en la cual el ser humano logra desarrollarse en el

puesto de trabajo, la evaluación en general es el procedimiento para la estimulación las cualidades de las personas, la persona que es encargada en para la correcta evaluación del desempeño (Dessler & Varela, 2009, p. 50).

- Hacer que el trabajo este rodeado de respeto y confianza.
- Lograr cumplir las metas establecidas.
- Ejecutar el estilo de administración en democracia para que así todos puedan participar en las decisiones que se tome.
- Lograr el propósito establecido y la mejora de los trabajadores.
- Conseguir que se trabaje con la innovación para el desarrollo de cada uno de los trabajadores.
- Hacer que la evaluación se convierta en un proceso para diagnosticar las diferentes oportunidades para el crecimiento profesional y personal.

#### 2.2.1.4.3. Mantenimiento de los recursos humanos

Se refiere a la exigencia de ciertas series para el cuidado especial, en las cuales están considerados la remuneración económica, así como también los planes de seguridad, higiene y sociales, un buen mantenimiento de los recursos humanos establece la utilización correcta de las sanciones y ciertos premios, el sistema en las sanciones y prestaciones están constituidos por las medidas disciplinarias, en la cual se cita las principales actividades a continuación (Werther & Davis, 2008, p. 30).

De acuerdo a Dessler y Varela (2009), los elementos del mantenimiento son:

- a) **Remuneración de sueldos y salarios**, es la recompensa y remuneración viene a ser el grupo de puestos que esté integrada por diversos niveles de jerarquía y los diferentes campos de la especialización (p. 50).

- b) **Planes de prestaciones sociales**, vienen a ser los pagos no monetarios y monetarios que reciben los colaboradores por continuar laborando; a continuación, se presentara las diversas maneras de clasificar las prestaciones sociales (p. 50).
- Los pagos por el tiempo no laborado, vienen a ser los pagos complementarios los cuales vienen a ser los pagos más caros que puede realizar una institución hacia los empleadores, el pago que se le brinda es debido a los días libres, días feriados o enfermedades (p. 51).
  - Los pagos de seguro y la indemnización.
  - Las jubilaciones vienen a ser la pensión y los planes de seguridad.
  - Prestaciones para la familia cuando se encuentren en problemas judiciales o personas que necesitan para la asesoría legal.
- c) **Aptitud de existencia en la labor**, es el mantenimiento y la mejora en donde laboran los trabajadores, como también pueden ser los casos de ciertas condiciones de higiene, seguridad, físico, social y psicológico estos aspectos mejoran la calidad de vida de los empleadores, existen 3 conjuntos acerca de las condiciones que influyen en el trabajo (p. 51).
- Las situaciones ambientales
  - Horarios de trabajo, descanso entre otros.
  - Condición social formación de las organizaciones.
- d) **Relaciones con las personas**, puede ser divididas en dos las cuales son las relaciones con los individuos dentro de la institución y la otra correspondencia con los individuos con la organización exterior, las relaciones con los trabajadores se tratan de cómo es el trato con ellos y la verificación de los movimientos que realizan los trabajadores (p. 52).

#### 2.2.1.4.4. Desarrollo de los recursos humanos

Proceso enmarcado en ciertas actividades acerca de la fortaleza englobada en las cabidas, progreso de las distribuciones y las capacidades en las oportunidades de los individuos como también están involucradas las inversiones que son parte de la empresa, el progreso de los recursos de los individuos se orienta en satisfacer las necesidades en el trabajo y así disminuyen la rotación de los empleadores de la organización, la capacitación se refiere a la educación entorno a la organización con el objetivo de lograr el progreso de las destrezas, capacidades y artes de los contratantes en el trabajo (Jamaica, 2015, p. 10).

- a) Capacitación del personal, se refiere al procedimiento mediante el cual se actualizan, adquieren y logran desarrollar ciertos conocimientos, actitudes y habilidades para lograr el mejor desempeño de cierta función laboral (p. 10).
- b) Desarrollo del personal o superación personal, es el procedimiento de la transformación a través del cual el individuo recibe diferentes maneras de pensamiento y nuevas ideas en la cual permitirán determinar actitudes y comportamientos nuevos (p. 11).
- c) Desarrollo organizacional, es el proceso para cambiar y conocer el desempeño de la organización, el cual está diseñado para la mejor habilidad, conocimiento individual en una organización (p. 11).

#### 2.2.1.4.5. Auditoria de los recursos humanos

Permite la gran diversidad de áreas en la organización para que así logren enfocarse en el grupo de responsabilidades respecto a los empleadores, a través del control buscan asegurar que los empleadores de la empresa o institución realicen su trabajo en enfoque a lo establecido, si los empleadores no logran realizan su labor de forma armoniosa y sincronizada la empresa no llegara a funcionar con eficacia, el control

dependerá de la función dependerá del ámbito en el que se aplicaran los problemas (Werther & Davis, 2008, p. 30).

- a) Sistema de información, se refiere al sistema que está encargada para difundir, procesar, almacenar y propagar información que pueda permitir tomar decisiones adecuadas, el sistema de información llega a ser uno de los lugares más importantes en el entorno al desempeño de los gerentes más que nada en casos acerca del control y planeación, el sistema tiene la facilidad de brindar información para que así la organización cuenta con más ventaja frente a las competencias (p. 51).

Responsabilidad social, es la obligación o el encargo de los constituyentes de la ordenación, ya sean los empleadores o los gerentes (p. 51).

## **2.2.2. Desempeño**

### *2.2.2.1. Definición*

La ocupación laboral es caracterizado por ser situacional a causa de la variación de los individuos dependiendo a los factores, el desempeño laboral es el junto de conductas que se percibe a través de la observación en los empleadores, las cuales cuenta con una característica específica para el desempeño de los equitativos conforme a la distribución o compañía, es por ello que concluyen que al momento de contar con un buen personal se efectúa mayor posición hacia la empresa y se dispone de éxito (Robbins, 1998, p. 10).

El desempeño laboral viene a ser el valor de la labor esperada en una organización en un establecido momento, el grupo de conductas de uno o varios empleadores en diferentes momentos atribuyen en la eficiencia de la organización (Mondy & Noe, 2005, p. 20).



#### 2.2.2.2. *Importancia de la ocupación laboral*

Es examinar el esfuerzo físico de los empleadores, puesto que si los empleadores realizan un buen desempeño laboral habrá más productividad interior en la empresa u organización, el desempeño laboral deberá ser mayormente de los gerentes, ya que de ellos dependerá elegir el buen personal y si eligen un buen personal de trabajo la organización tendrá buena productividad (Anastasi & Urbina, 1998).

#### 2.2.2.3. *Administración de la ocupación laboral*

El gobierno de la ocupación es la acumulación de sucesos que enlazan a ciertos factores como son la evaluación de los desempeños, determinación de metas y el desarrollo en un sistema englobado, el cual tiene como objetivo asegurar un correcto desempeño en los colaboradores de una organización. Puesto que, permite la protección de los propósitos organizacionales mediante estrategias que denotan el siguiente procedimiento: verificar la capacidad de los empleadores, determinar los estándares importantes de la ocupación, formalizar la estimación de la ocupación de los contratantes y comparar si el desempeño beneficia a los fines de los objetivos (Robbins, 1998, p. 15).

#### 2.2.2.4. *Evaluación de la ocupación*

La estimación de la ocupación está orientado en el procedimiento a través de la estimación del rendimiento en general del empleador, en efecto a la contribución de la empresa y la estabilidad inferior de la misma, la evaluación que se realiza resguarda las necesidades a través de la bidireccional, puesto que al empleador le sirve para la obtención de la información enfocado a la productividad de su desempeño interior de la organización, como también puede realizar la actividad de la retroalimentación en entorno a la manera en la cumplen con sus funciones, la información para los gerentes es de suma importancia para tomar las decisiones importantes (Mondy & Noe, 2005, p. 30).

De acuerdo a Anastasi y Urbina (1998), mencionan las cuatro razones para la mejor evaluación del desempeño:

- a) La gran mayoría de los gerentes primeramente fundamentan los ascensos y la evaluación para los pagos a los empleadores (p. 10).
- b) Las evaluaciones son muy primordiales para los procedimientos de la administración del desempeño (p. 10).
- c) Las evaluaciones permitirán que los jefes y los empleadores logren desarrollar un correcto plan para el reforzamiento de lo que se vendrá en la organización (p. 11).
- d) Las evaluaciones son importantes para la utilidad en enfoque a la planeación para que así se pueda verificar las debilidades y fortalezas de cada uno de los empleadores (p. 11).

#### 2.2.2.5. *Objetivos de la evaluación de ocupación*

De acuerdo a Anastasi y Urbina (1998), los objetivos de la evaluación de ocupación son:

- a) Ajuste del humano al sitio de trabajo.
- b) Capacitaciones a los empleadores.
- c) Promoción de los productos que se realiza en la organización.
- d) Mejoras en los sueldos a los empleadores.
- e) Mejoras en la relación entre empleadores y con los gerentes.
- f) Reconocimiento hacia los empleadores por la productividad.

#### 2.2.2.6. *Tipos de desempeño laboral*

##### 2.2.2.6.1. Desempeño intrínseco

Se refiere a las actividades que son ejecutadas por el mismo empleador, este tipo de desempeño es la consecuencia de la misma

conducta y las tareas que se ejecuta de forma apropiada, ayudando en las funciones a sus mismos compañeros (Anastasi & Urbina, 1998).

#### 2.2.2.6.2. Desempeño extrínseco

Es lo que realmente sorprende al individuo ya que está involucrado en la percepción con la que cuentan cada uno de los empleadores es por ello que los beneficios se dan como resultado de la ejecución de alguna actividad, este tipo de desempeño no es del todo beneficioso para la organización. (pág. 53)

#### 2.2.2.7. *Responsabilidad de la evaluación de desempeño*

Se da al aplicar la evaluación en el desempeño la cual deberán estar involucrados solo los gerentes, mientras otros autores mencionan que las responsabilidades de la evaluación también deberán estar conformada por los empleadores y gerentes (Robbins, 1998, p. 20).

- a) El gerente, es quien se delega la valoración del desempeño, evaluando la productividad de los empleadores y en efecto toman las decisiones adecuadas para la organización (p. 20).
- b) El propio empleador, en las empresas o instituciones democráticas se llegan a la aplicar la autoevaluación, se refiere a que el propio empleador deberá ser evaluado de su propio desempeño través de indicadores determinados por parte de la organización y es por ello que el mismo empleador puede reajustar su propio desempeño para lograr el objetivo (p. 20).
- c) El empleador y el gerente, en estos casos la valoración se enfoca en identificar los propósitos con autorización, debido a la meta de lograr alcanzar los objetivos determinados, la aceptación o el rechazo de parte del administrador en relación a la retribución de los capitales y los medios para alcanzar la finalidad organizacional y la medición de las consecuencias (p. 21).

- d) El equipo de los empleadores, se refiere a que el equipo de trabajo es quien realiza la evaluación para que así observe a los empleadores el desempeño laboral y así poder ejecutar ciertos ajustes (p. 21).
- e) El ambiente de los talentos humanos, se refiere a la evaluación de las organizaciones (p. 21).
- f) La delegación de la evaluación, se refiere a la responsabilidad de un grupo de empleadores acerca de la evaluación en la cual tiende a ser formalista para el sector privado (p. 21).

#### 2.2.2.8. *Beneficios de la evaluación de ocupación*

Los bienes de la valoración se dan debido al nivel de desempeño de los empleadores, es por ello que existe muchos beneficios los cuales puedan ser a largo, corto y mediano plazo en este caso son beneficiados todos los integrantes de la organización las cuales se mencionara a continuación (Mondy & Noe, 2005, p. 35).

##### 2.2.2.8.1. Beneficios para el trabajador

- a) El conocimiento de los empleadores, hacia la organización
- b) Conocimiento de los gerentes en su mismo desempeño laboral
- c) Sentirse cómodo con las formas del líder para la mejora del desempeño
- d) Permite la ejecución de la autoevaluación en su desempeño

##### 2.2.2.8.2. Beneficios para el gerente como administrador de individuos

- a) Ejecución del comportamiento y la evaluación de los empleadores debido a los criterios de la medición.
- b) Conceder ciertas medidas para la mejora del desempeño
- c) La comunicación a los subordinados para observar el nivel alcanzado
- d) Los gerentes realizan la evaluación para observar el desempeño de los trabajadores

- e) Verificar acerca de la identificación de los empleadores las cuales necesitan llegar a un cargo mejor
- f) Lograr la identificación acerca de la dinamización de las políticas de los talentos humanos a través del grupo de las oportunidades de los empleadores, en la cual están relacionadas la mejora y la productividad de semejanzas humanas (p. 11).

#### 2.2.2.9. *Dimensión del desempeño laboral*

##### 2.2.2.9.1. Dimensión cumplimiento de los objetivos y tareas

Evaluación de la realización de los fines establecidos según la aptitud que se pueda requerir en el momento en el que se evalúa, considerando así la valoración cuantitativa y cualitativa de cada uno, lo que se deberá evaluar será la calidad y cantidad de los trabajos planeados en el momento del tiempo (Robbins, 1998, p. 25).

- a) Ejecutar las tareas, será la acción en la cual deberá ejecutarse de manera rutinaria en ciertos recursos seleccionados de la red en general, la tarea será el rol de la autorización primordial para la realización de la tarea y el nombre del usuario o conjunto (p. 26).
- b) Alcanzar las metas trazadas, se deberá contar con la seguridad de los empleadores para lograrlos fines y objetivos, también dependerá del esfuerzo de los trabajadores, la perseverancia, asumir los errores, actuar y arriesgar (p. 26).
- c) Lograr la misión, se tendrá que lograr lo propuesto que fue desde antes de iniciar la labor de los empleadores (p. 26).

##### 2.2.2.9.2. Dimensión cooperativa y trabajo en equipo

Se refiere a la evaluación de los desempeños que pueda tener la cooperación y el trabajo en grupo, ya que todo empleador deberá trabajar en equipo evitando ser individualista y competitivo, puesto que todos los empleadores deberán reconocer como empleadores de la organización para

lograr los objetivos de forma individual en cual será complicado alcanzar (Mondy & Noe, 2005, p. 40).

Lo que se debería evaluar en general es el nivel del trabajador para ver si posee la capacidad de disciplinar intereses intrínsecos dentro del trabajo con el fin de cumplir metas, así como también deberá evaluarse la disposición de cada uno de los empleadores para enseñar a los demás empleadores la gran capacidad de hablar y compartir las experiencias de cada una de ellos y generar entre ellos una colaboración de forma amplia (p. 40).

- a) Lograr mejoras, en los empleadores para que así se conviertan en los líderes, personas que tengan un mismo objetivo, empleadores que se sientan cómodo en el grupo, participación de todos los integrantes del grupo (p. 40).
- b) Emprendimiento de proyectos en la sociedad, son las organizaciones en las cuales se aplicará ciertas estrategias para lograr el objetivo según lo que propone la sociedad, uno de los primordiales objetivos fue generar ventajas para así lograr impulsar los objetivos sociales (p. 40).

#### 2.2.2.9.3. Dimensión disciplina laboral

La disciplina implica la administración la cual es ejecutada para la garantía de los cumplimientos de los procesos y las leyes intrínsecas con el fin de conseguir el cuidado de desviaciones, por otra parte mencionan que en esta dimensión deberá evaluarse acerca del aprovechamiento de las leyes las cuales son: el trabajo laboral, normas de comportamiento, puntualidad y el cumplir con los fines institucionales, los mismos que deberán atraer una buena imagen del empleador como también con los clientes (Robbins, 1998, p. 25).

- a) Cumplimiento de horario, en las organizaciones en general tienen ciertos horarios en las cuales los empleadores deberán cumplir, el cumplimiento

del horario habla mucho acerca del nivel del compromiso que tienen cada uno de los empleadores, el ser puntual es una de las normas más primordiales dentro de la organización (p. 25).

- b) Alcanzar fines trazados, tanto los empleadores y los gerentes tendrán que lograr conseguir más objetivo para que todo sea mejor dentro de la organización es por ellos que todos los integrantes de la organización deberá mantener una actitud conquistadora, tendrán que marcar sus metas, deberán ser disciplinados y no deberán rendirse (p. 25).

#### 2.2.2.9.4. Dimensión superación personal

La presente dimensión trata de buscar el valor del empleador, en función a las limitaciones y posibilidades que pueda tener el desempeño de ciertas actividades, la búsqueda para la obtención del progreso es relacionado con la búsqueda de cierto progreso consistente, acoplado a la predisposición de la preocupación debido a la superación de cada individuo en la capacitación (Robbins, 1998, p. 25).

- a) Formación, para lograr la formación en la superación personal se deberá aumentar acerca de la calidad del empleo metodológico, el uso de los métodos de enseñanza, deberá contar con carácter democrático (p. 25).
- b) Realización, será como un desafío para los empleadores que el logro de sus objetivos implicará la superación de varios tropiezos y entre los cuales la mala interpretación de la definición, puesto que la ejecución no se limita sino desarrolla toda las serio de objetivos (p. 25).

Relaciones personales, en la cual se compartirán las experiencias entre empleadores y empleadores entre los gerentes (p. 25).

## **2.3. Marco Conceptual**

### **- Actitud**

La actitud es el proceso la cual conduce al comportamiento del personal en el cual mencionan que es la ejecución del propósito, en el comportamiento de las personas la actitud es uno de los factores muy importantes las cuales se puede desarrollar en distintas circunstancias (OIT, 2012).

### **- Calidad de trabajo**

Es la organización pública, privada y social en las cuales están enfocadas para garantizar la complacencia de los compradores familiares y externamente, la satisfacción es muy primordial para que así los clientes sigan consumiendo los productos ofrecidos por la organización (Alves, 2013, p. 4).

### **- Capacitación**

La capacitación se refiere al procedimiento mediante el cual se adquirieron, actualizan u desarrollaron las habilidades, conocimientos y actitudes para optimar el desempeño laboral (Bermúdez, 2015, p. 3).

### **- Conocimientos**

Los conocimientos se refieren a los hechos en los cuales se adquirirá la información por un individuo mediante la educación o experiencia, lo que se adquiere realmente es el contenido relativo en un sitio o circunstancia determinada, la finalidad de los conocimientos son el llegar a la verdad o tratar de describir la teoría (Alves, 2013, p. 10).

### **- Competencias**

Las competencias vienen a ser ciertos conocimientos, habilidades y capacidades que un individuo tiene que cumplir democráticamente, las



competencias son las características las cuales se dedican en la capacitación a otra persona en un determinado periodo (Alves, 2013, p. 6).

- **Desempeño laboral**

El desempeño laboral se refiere a los actos que manifiesta el empleador al momento de constatar las funciones y los trabajos primordiales que exige el puesto de ocupan los empleadores, la acción también está relacionada a la representación del papel del empleador (Alves, 2013, p. 6).

- **Empleo**

El empleo es también el trabajo tanto como la ocupación o el oficio de cada individuo, se refiere a todas las actividades donde un individuo es contratado para realizar diferentes tareas principales y secundarias por la cual reciben un sueldo mensual o dependiendo de la organización (OIT, 2012).

- **Evaluación**

Es un procedimiento que tiene como fin la determinación de las medidas para lograr los objetivos determinados en el cual el valor establecido se emite para la constatación de los objetivos (Bermúdez, 2015, p. 12).

- **Productividad**

Es la similitud existente entre recursos obtenidos y bienes a través del sistema productivo y ciertos recursos manipulados en la producción (Bermúdez, 2015, p. 20).

- **Talento**

El talento es la administración en la cual va de la mano con la organización, coordinación y desarrollo y más que nada el control determinado para así poder promover el desempeño personal y brindar un enlace el cual permita a los individuos colaborar en la administración (Alves, 2013, p. 10).

## **CAPÍTULO III. HIPÓTESIS**

### **3.1. Hipótesis General**

Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021.

### **3.2. Hipótesis Específicas**

- Existe relación significativa entre los recursos humanos y el cumplimiento con los objetivos y tareas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021
- Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la cooperación y trabajo en equipo de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021
- Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la disciplina laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021
- Existe relación significativa entre gestión de los recursos humanos y la superación personal de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021.

### **3.3. Variables**

- Gestión de recursos humanos
- Desempeño laboral

#### **3.3.1. Definición conceptual**

##### a. Gestión de recursos humanos

Es la administración de los recursos de los individuos es la acumulación de políticas compuestas por la habilidad la cual está encargada por el planificador de la empresa la cual está encargada de relacionar y medir las subáreas de las oficinas relacionadas a los recursos y a los diferentes procesos de reclutamiento. (Chiavenato, 2007)

##### b. Desempeño laboral

El desempeño laboral viene a ser el valor de la labor esperada con el fin de ayudar a la institución durante distintos sucesos del comportamiento de las personas en un establecido momento, el grupo de conductas de uno o varios empleadores en diferentes momentos atribuyen en la eficiencia de la organización (Mondy & Noe, 2005, p. 20).

### 3.3.2. Operacionalización

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala			
<b>Gestión de recursos humanos</b>	Es la administración de los recursos de los individuos es la acumulación de políticas compuestas por la habilidad la cual está encargada por el planificador de la empresa la cual está encargada de relacionar y medir las subáreas de las oficinas relacionadas a los recursos y a los diferentes procesos de reclutamiento. (Chiavenato, 2007)	La variable de la gestión de recursos humanos está conformada por cinco dimensiones en las cuales se hará el uso de la técnica de encuesta y como herramienta se manipulará el cuestionario	Provisión de personal	Reclutamiento Selección de personal Diseño de puestos	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5			
			Organización del recurso humano	Descripción de puestos Análisis de puestos Evaluación de puestos Remuneración				
			Mantenimiento del recurso humano	Planes de prestaciones sociales Calidad de vida en el trabajo Relaciones con las personas				
			Desarrollo del recurso humano	Capacitación del personal Desarrollo del personal Desarrollo organizacional				
			Auditoria del recurso humano	Sistema de información de recursos humanos Ética Responsabilidad social				
			<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño laboral viene a ser el valor de la labor que se espera contribuir a la organización en diversos		La variable del desempeño laboral está conformada por cuatro dimensiones	Cumplimiento con los objetivos y tareas	Ejecutar las tareas
								Alcanzar las metas trazadas
Lograr la misión								
Lograr mejoras								

episodios acerca de la conducta de las personas en un establecido momento, el grupo de conductas de uno o varios empleadores en diferentes momentos atribuyen en la eficiencia de la organización. (Mondy & Noe, 2005, pág. 20)	en las cuales para la obtención de los resultados se hará el uso de la técnica de la encuesta y se manipulará como herramienta el cuestionario.	Cooperación y trabajo en equipo	Emprendimiento de proyectos en la sociedad
		Disciplina laboral	Cumplimiento de horario
			Alcanzar fines trazados
		Superación personal	Formación
			Realización
			Relaciones personales

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA**

### **4.1. Método de Investigación**

#### **4.1.1. Método general**

Fue el científico, el cual representa una técnica de procesamiento de la definición de una solución a un problema, para que en el pasar del tiempo transcurrido se pueda verificar o corregir (Fernández et al., 2015, p. 147).

#### **4.1.2. Método específico**

Para Hernández et al. (2014), el método inductivo es una manera de pensar, donde debes iniciar de una variedad de observaciones peculiares que ayuden en la generación de las normas y las conclusiones.

Mientras que el método deductivo, es otra forma de razonar, donde se puede entender la realidad en base a teorías y normas generales hacia casos individuales.

### **4.2. Tipo de Investigación**

Fue de tipo básica, tiene como propósito destinar a mejorar los alcances del conocimiento científico, tomando en cuenta que este tipo de investigación no origina resultados prácticos de forma inmediata.

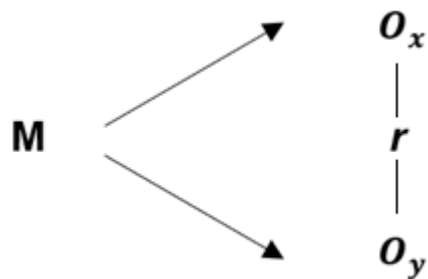
Por lo que la investigación de tipo básica, revisa diversas teorías vinculadas al fenómeno de estudio, las teorías que se utilicen serán de gran utilidad en el marco teórico, y al elaborar las hipótesis que deberá ser contestadas (Valderrama, 2002).

#### 4.3. Nivel de Investigación

Fue correlacional, pues permite visualizar el grado de vinculación entre varias variables en un espacio específico (Valderrama, 2002). Asimismo, mide el grado de correspondencia mediante una prueba de correlación.

#### 4.4. Diseño de la Investigación

Fue el no experimental, debido a que no se manipularon las variables (Hernández et al., 2014).



Dónde:

- **M**: x servidores públicos pertenecientes a la MPH.
- **r**: Grado de relación
- **O<sub>y</sub>**: Gestión de recursos humanos
- **O<sub>x</sub>**: Desempeño laboral

## **4.5. Población y Muestra**

### **4.5.1. Población**

Conjunto de personas, así como también se refieren a las viviendas en una respectiva localidad, la población es una rama científica en la cual se estudiará las estructuras espaciales a través de los fenómenos demográficos de la humanidad y los procedimientos de la variación mediante el periodo (Valderrama, 2002). La población estuvo conformada por 120 empleadores de la Unidad Ejecutora de Educación 303 – UGEL Chanchamayo.

### **4.5.2. Muestra**

Es la representación de la población completa, en la cual se seleccionará una cierta porción de la población en un determinado periodo y espacio, las muestras seleccionadas tendrán que ser las que representes de la población ya que depende de ellos serán los resultados (Niño, 2011, p. 55).

La muestra fue un porcentaje de la población, en la cual primeramente se seleccionó de manera determinada los elementos con los que se trabajó, en las cuales se desarrolló la investigación con 92 empleadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo.

### **4.5.3. Muestreo**

**Fue el muestreo probabilístico**, el cual refiere que la muestra debe ser semejante a la población, desiguando la cuantificación y el estimador (Valderrama, 2002).

**Esquema:**

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:



N: Tamaño del universo o población (120)

n: Tamaño de la muestra

P: Grado de probabilidad (0.5)

Q: Probabilidad de que no ocurre la hipótesis (0.5)

E: Error (0.05)

Z: Coeficiente de confiabilidad (1.95)

Reemplazando en la formula el tamaño de la muestra es igual a:

$$n = \frac{1.95^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 110}{0.05^2 (110 - 1) + 1.95^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 92$$

## **4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

### **4.6.1. Técnicas**

La encuesta, porque evidencia un mayor y se utiliza en el grupo de procesos estandarizados a través de los cuales se adquiere y analiza los datos que una muestra los cuales son la representación de una población o universo en la cual se pretende explorar (López & Roldán, 2015).

El en trabajo que se ejecutó se manipuló la técnica más común que es la encuesta para la obtención de los datos para posterior a ello procesar los datos para la correcta obtención de resultados para analizarlos.

### **4.6.2. Instrumentos**

La indagación es el material en el cual se formularán ciertas preguntas seleccionadas y sacadas de los indicadores de cada una de las dimensiones del

trabajo, depende de las preguntas. También, es relevante para obtener datos y procesarlos (Palacios et al., p. 299). Se usó el cuestionario.

Se trabajó con el cuestionario de Mancilla y Vara (2018): “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Labsystems SAC, Distrito de Lima-año 2105” en ambas variables.

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Bernal (2010) indica que los pasos para el procesamiento de datos son los siguientes:

- Primero se tuvo que contar con la información necesaria de la muestra o población de la investigación a desarrollar.
- Se tuvo que definir los criterios o las variables para así lograr ordenar los datos que se obtuvo en el campo.
- Posterior a ello se tuvo que definir los instrumentos estadísticos y el programa que se manejó para procesar los datos.
- Después se tuvo que introducir los datos al programa para el procesamiento correspondiente.
- Y por último se tuvo que imprimir los resultados.

En la vigente labor de indagación se monopolizó uno de los programas más importantes que es el Excel para la verificación de la atribución de cada una de las variables de forma autónoma en la variable adjunta, se monopolizó la estadística gráfica e inferencial con el uso del programa SPSS versión 25.

#### **4.8. Aspectos éticos de la Investigación**

El estudio practicó todas las pautas solicitadas por la universidad, el que se inicia con respetar la estructura emitida por la universidad, así como el manejo y uso de las normas APA; de la misma manera respetando la

originalidad evitando plagio en su contenido. Debido a que, al aplicar la prueba piloto a 20 trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, se identificó que el Alfa de Cronbach fue 0.977, evidenciando el alto grado de confiabilidad de los instrumentos.

## CAPÍTULO V. RESULTADOS

### 5.1. Descripción de resultados

Esta parte del estudio se describe cada uno de los resultados hallados para las variables. En la *Tabla 2* y *Tabla 3*, se tuvo como resultado que la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los empleados de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo denotaron estar en un nivel alto.

**Tabla 2**

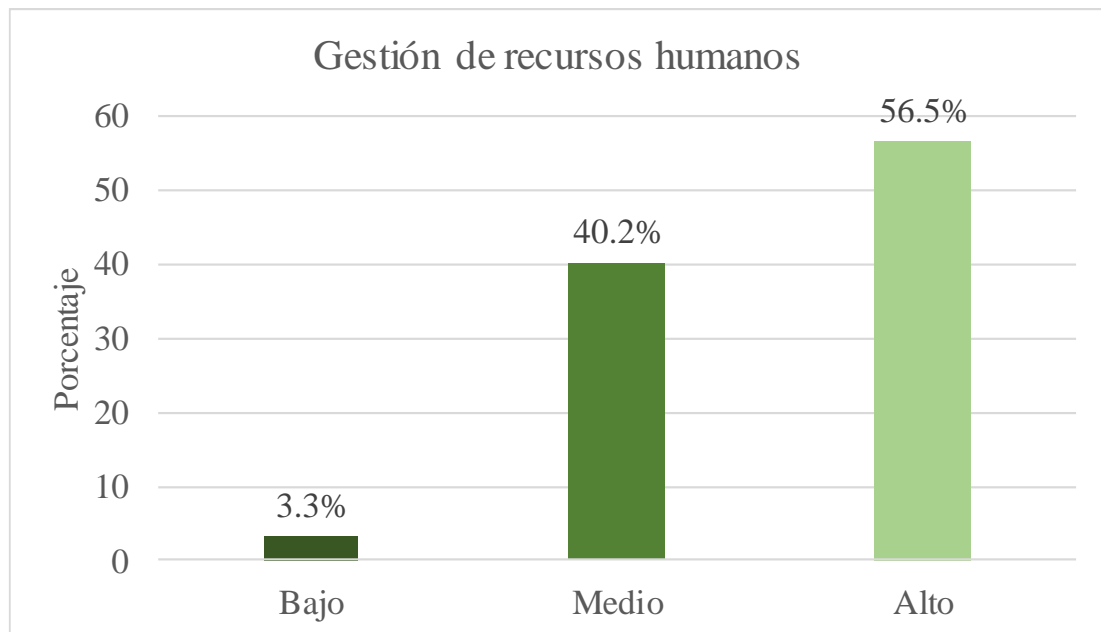
*Gestión de recursos humanos*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	3	3.3
Medio	37	40.2
Alto	52	56.5
Total	92	100.0

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

**Figura 3**

*Gestión de recursos humanos*



Según la **Tabla 2** y **Figura 3**, el 56.5% de los encuestados indicó que la gestión de recursos humanos en la entidad evaluada estuvo en un nivel alto, el 40.2% reveló que fue medio y solo el 3.3% manifestó que estuvo en un nivel bajo. Tales resultados hacen referencia que las labores de los trabajadores pertenecientes a la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo se encuentran enfocadas en clasificaciones, funciones y decisión es oportunas y adecuadas que favorecen la organización institucional. Dado que indicaron que la organización del recurso humano, la provisión del personal, el mantenimiento de los recursos humanos, el desarrollo de los recursos humanos y las auditorias de los recursos humanos se desenvuelven adecuadamente, permitiendo que haya una selección de personal específica para identificar y seleccionar los recursos humanos capaces para el desarrollo de las labores institucionales.

**Tabla 3**

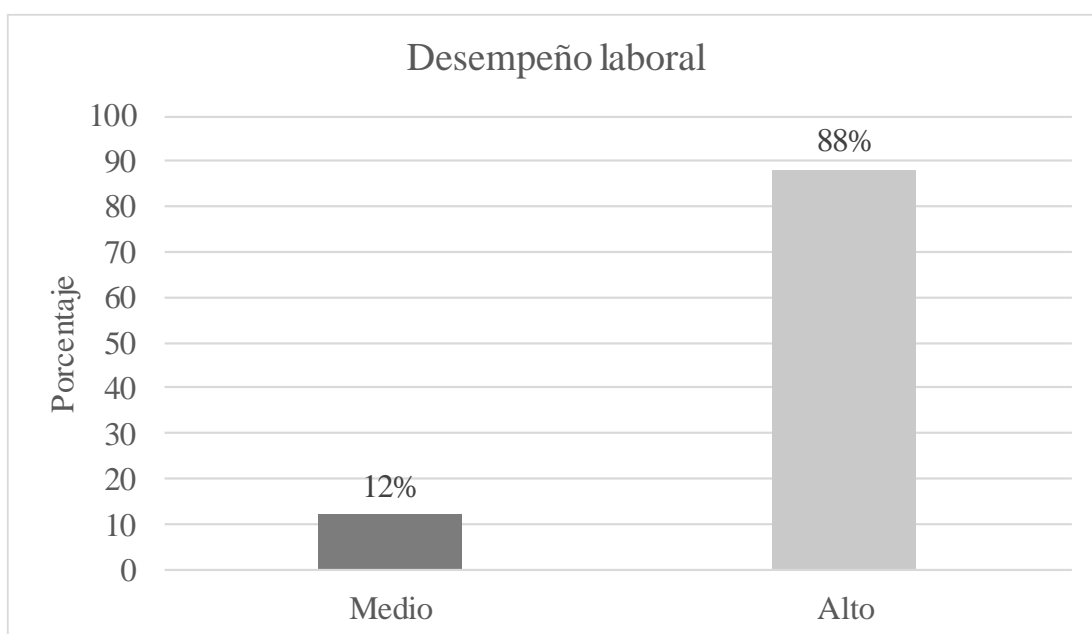
*Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	0	0.0
Medio	11	12.0
Alto	81	88.0
Total	92	100.0

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

**Figura 4**

*Desempeño laboral*



La **Tabla 3** y **Figura 4** mostraron que el 88% de los empleados consideran que el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo estuvo en un nivel alto y el 12% reveló que estuvo en un nivel medio. Ello da como referencia a que los comportamientos que desenvuelven los trabajadores de tal entidad son los esperados y adecuados para el logro de las metas institucionales y logran atribuir cierto nivel de eficiencia a la organización. Ya que indicaron que los colaboradores cumplen las tareas y objetivos establecidos en la institución, cooperan y trabajan equipo, muestran disciplina

laboral e indicaron que logran una superación personal dentro de la institución, evidenciando un desarrollo mutuo entre el trabajador y la institución.

### 5.1.1. Gestión de recursos humanos

De acuerdo con el marco teórico la actual variable denota cinco dimensiones, siendo la provisión personal, la organización del recurso humano, el mantenimiento de los recursos humanos, el desarrollo de los recursos humanos y la auditoría de los recursos humanos. Es así que, los resultados hallados se presentaran a continuación.

#### 5.1.1.1. *Provisión personal*

**Tabla 4**

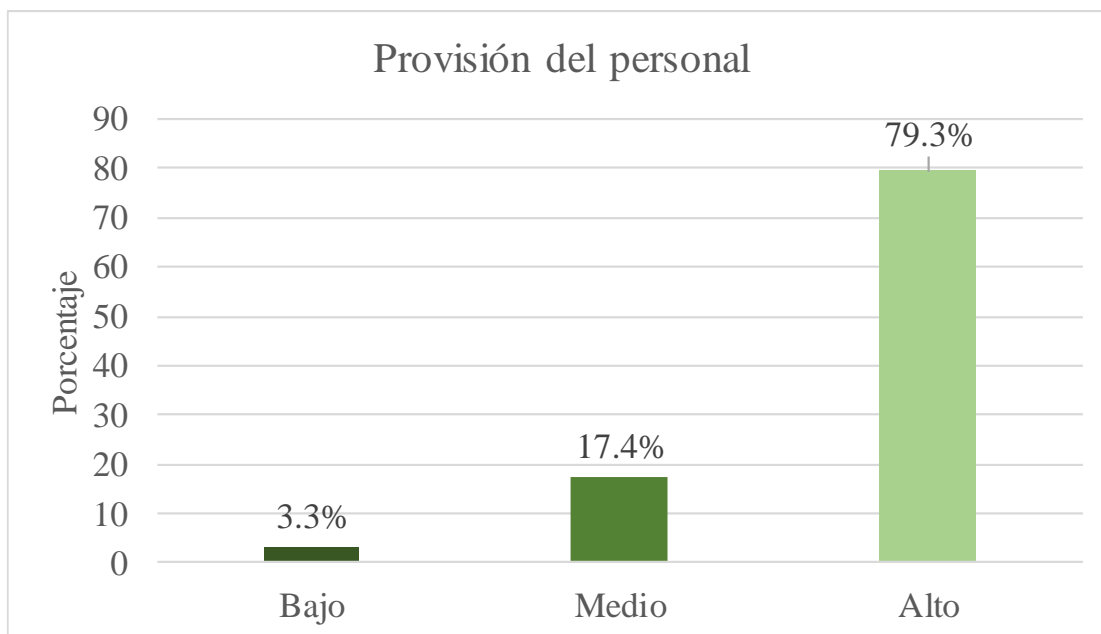
*Dimensión provisión personal*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	3	3.3
Medio	16	17.4
Alto	73	79.3
Total	92	100.0

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

**Figura 5**

*Provisión del personal*



La **Tabla 4** y **Figura 5** evidenciaron que el 79.3% de los encuestados considera a la provisión del personal dentro en la institución evaluad en un nivel alto y solo el 3.3% en un nivel bajo. Estos resultados manifiestan que la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo efectúa convocatorias o reclutamientos de personal de forma efectiva, las cuales son expuesta de forma pública con el fin de que haya postulaciones por una gran cantidad de profesionales. Asimismo, se efectúa criterios de selección del personal en base a los tipos de vacantes y labores que requiere la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo. Por tanto, los trabajadores concuerdan que la previsión personal que se desenvuelve en la entidad cumple con el objetivo de reclutar y elegir a los trabajadores en base a las capacidades y formación que poseen para el logro de la misión y visión de la institución.



### 5.1.1.2. Organización del recurso humano

**Tabla 5**

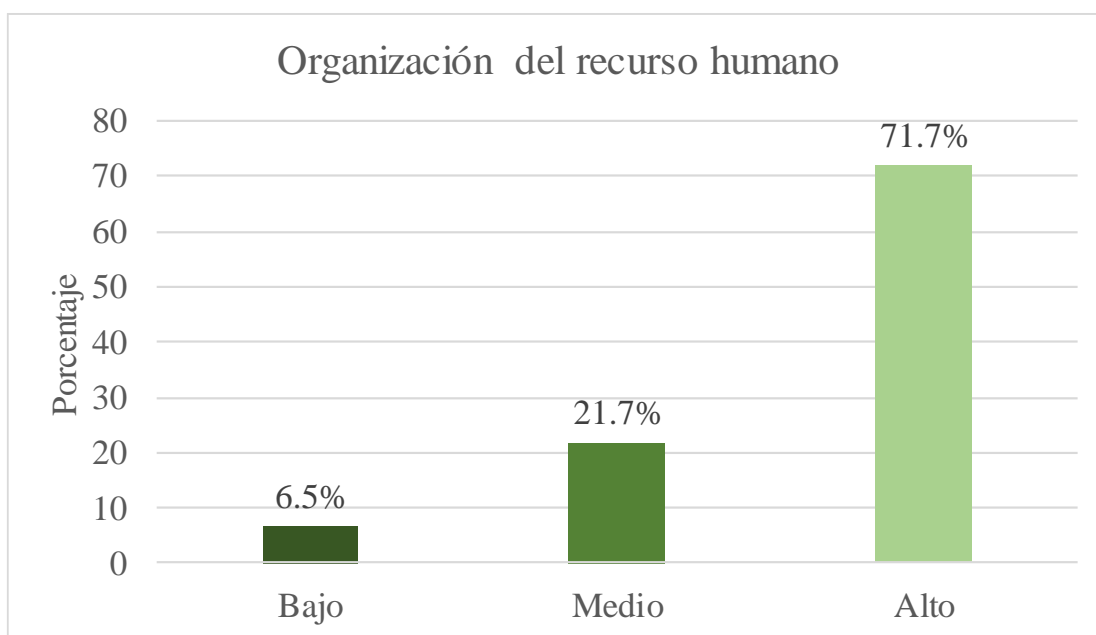
*Dimensión organización del recurso humano*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	6	6.5
Medio	20	21.7
Alto	66	71.7
Total	92	100.0

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

**Figura 6**

*Organización del recurso humano*



Según la **Tabla 5** y **Figura 6**, el 71.7% de los trabajadores encuestados manifestó que hay un nivel alto de organización del recurso humano dentro de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, el 21.7% un nivel medio y el 6.5% un nivel bajo. Estos resultados indicaron que el diseño de los puestos de trabajo requeridos por la entidad mencionada es realizado correctamente, puesto que denotan los requisitos específicos que son requeridos para las tareas a elaborar y; además, la evaluación del desempeño laboral que se efectúa en la entidad es sumamente eficiente. Dichos resultados manifestaron que hay una

estructuración de recursos de forma adecuada, puesto que facilitan la integración de postulantes que denotan la formación esperada para el puesto requerido.

### 5.1.1.3. *Mantenimiento del recurso humano*

**Tabla 6**

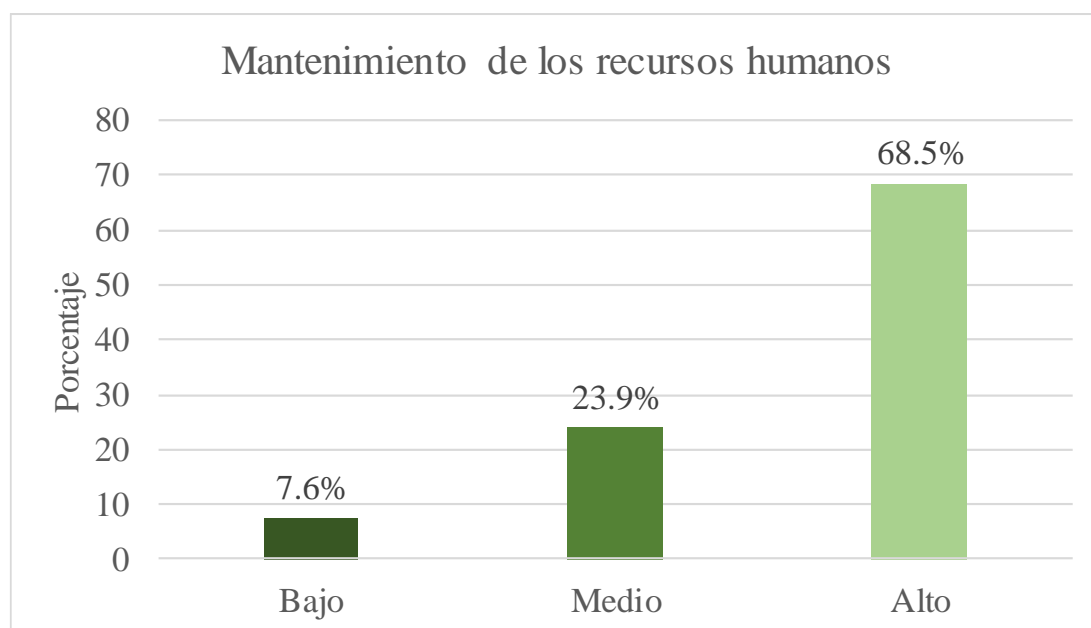
*Dimensión mantenimiento del recurso humano*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	7	7.6
Medio	22	23.9
Alto	63	68.5
Total	92	100.0

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

**Figura 7**

*Mantenimiento de los recursos humanos*



La **Tabla 6** y **Figura 7** mostraron que el 68.5% de los empleados de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo consideran que el mantenimiento de los recursos humanos está en un nivel alto, el 23.9% en un nivel medio y el 7.6% en un nivel bajo. Por tanto, la mayoría de los trabajadores consideran que la remuneración es adecuada y según los tipos de trabajo que existen dentro de

la entidad y que las prestaciones sociales que ofrece son adecuadas. Asimismo, consideran que las relaciones interpersonales dentro de la institución son oportunas y la calidad de vida que se desenvuelve en el trabajo es óptima. Ello hace referencia que las medidas disciplinarias que desarrolla la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo cumplen con las exigencias requeridas para cuidar y mantener los recursos humanos.

#### 5.1.1.4. *Desarrollo del recurso humano*

**Tabla 7**

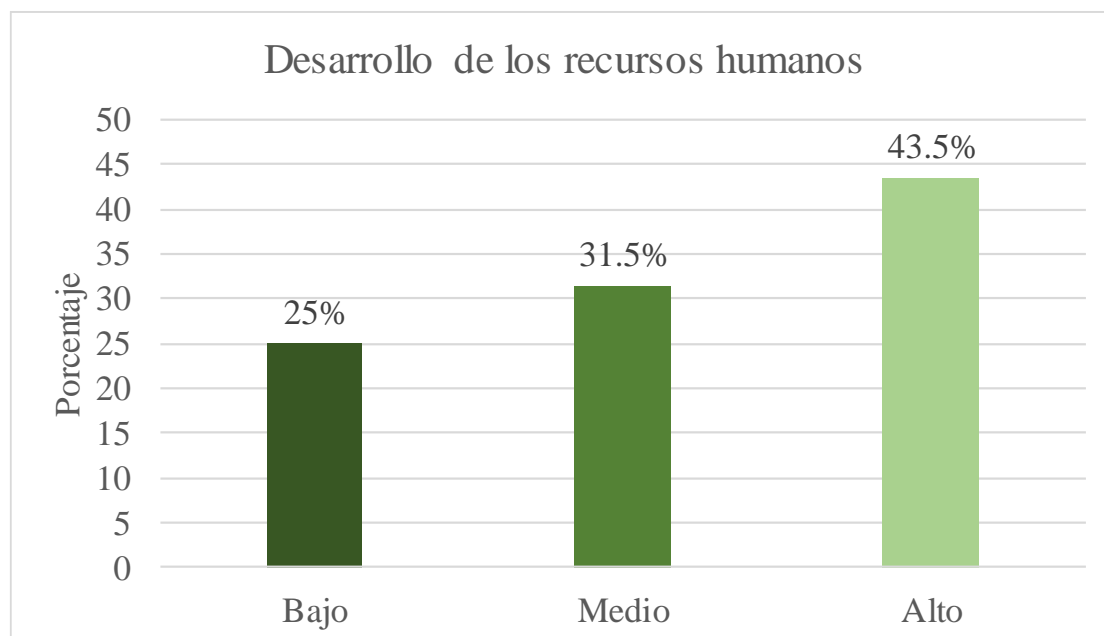
*Dimensión desarrollo del recurso humano*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	23	25.0
Medio	29	31.5
Alto	40	43.5
Total	92	100.0

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

**Figura 8**

*Desarrollo de los recursos humanos*



Según la **Tabla 7** y **Figura 8** evidenciaron que el 43.5% de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo consideran que

el desarrollo de los recursos humanos está en un nivel alto, el 31.5% revelaron que eta en un nivel medio y el 25% en un nivel bajo. A partir de ello se identificó que la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo desenvuelve políticas enfocadas en promover el progreso institucional y desarrolla capacitaciones para el personal efectiva y permanentemente; además, permite y ofrece a los trabajadores diversas alternativas para su desarrollo personal dentro de la entidad. Esto indica que la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo desarrolla actividades que permite fortalecer las distintas habilidades, destrezas y capacidades que denotan los colaboradores.

5.1.1.5. *Auditoria del recurso humano*

**Tabla 8**

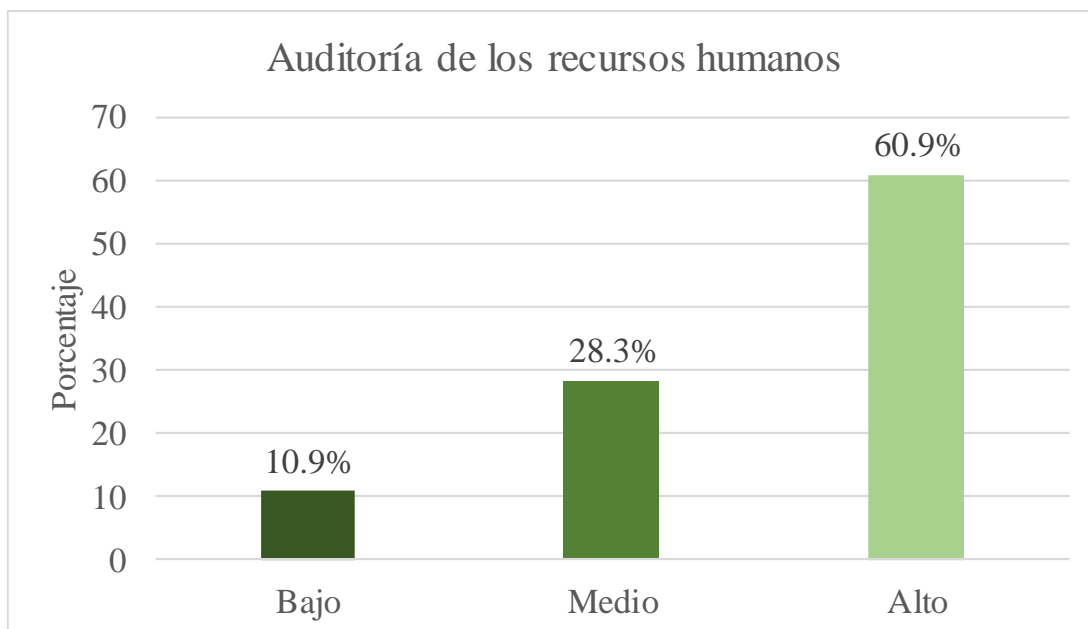
*Dimensión auditoria del recurso humano*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	10	10.9
Medio	26	28.3
Alto	56	60.9
Total	92	100.0

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

**Figura 9**

*Auditoría de los recursos humanos*



Según la *Tabla 8* y *Figura 9*, el 60.9% de los trabajadores pertenecientes a la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo la auditoría de recurso humanos envuelta en la misma estuvo en un nivel alto, el 28.3% consideró que se desplegó en un nivel medio y el 10.9% en un nivel bajo. Tales resultados demostraron que la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo posee un sistema ético y socialmente eficiente, ya que promueve en sus trabajadores el trabajo ético y responsable. Esto manifiesta que la auditoría desplegada en la entidad favorece en la organización y en el logro de la misión institucional.

### **5.1.2. Desempeño laboral**

De acuerdo con el marco teórico esta variable denota cuatro dimensiones, siendo el cumplimiento de los objetivos y tareas, la cooperación y trabajo en equipo, la disciplina labora y la superación personal. Es así como, los resultados hallados se presentarán a continuación.

### 5.1.2.1. Cumplimiento con los objetivos y tareas

**Tabla 9**

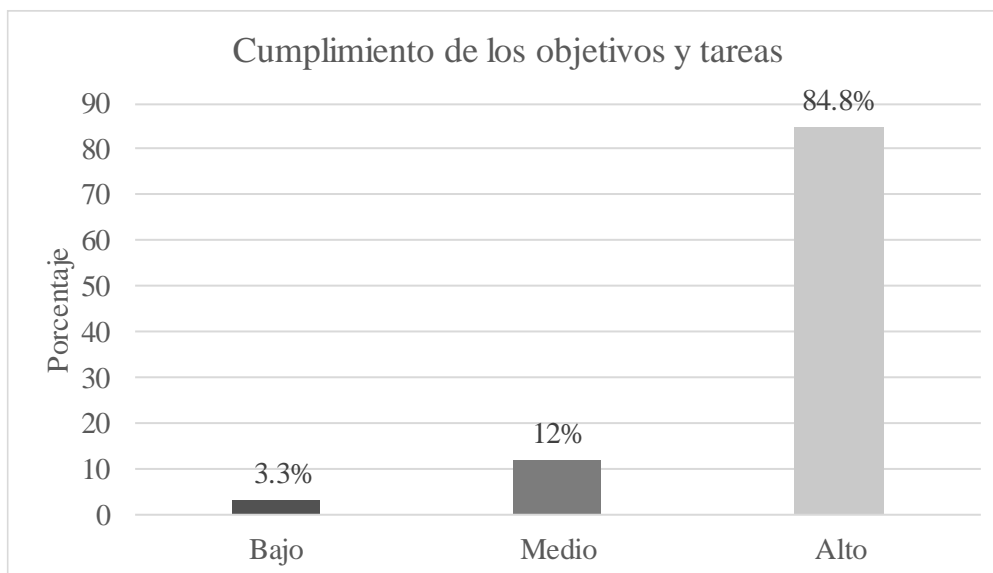
*Dimensión cumplimiento con los objetivos y tareas*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	3	3.3
Medio	11	12.0
Alto	78	84.8
Total	92	100.0

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

**Figura 10**

*Cumplimiento de los objetivos y tareas*



Según la **Tabla 9** y **Figura 10**, el 84.8% de los encuestados concuerdan en que el cumplimiento de los objetivos y tareas dentro de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo fue en un nivel alto, el 12% reveló que estuvo en un nivel medio y el 3.3% en un nivel bajo. A partir de ello se identificó que los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo comparten la información y los conocimientos que poseen entre sí con el propósito de lograr la misión institucional. Asimismo, denotan conocer en un nivel alto las responsabilidades y funciones que poseen sus cargos de forma inherente para el alcance de las metas establecidas, también asumen prácticas éticas para el logro

de tales metas. Además, evidenciaron cumplir las tareas encomendadas por sus superiores, obteniendo resultados óptimos a nivel institucional. Es decir, dentro de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo hubo un cumplimiento adecuado de las labores designadas a los trabajadores, permitiendo la mejora en cuanto a calidad y cantidad de servicios proporcionados.

5.1.2.2. *Cooperación y trabajo en equipo*

**Tabla 10**

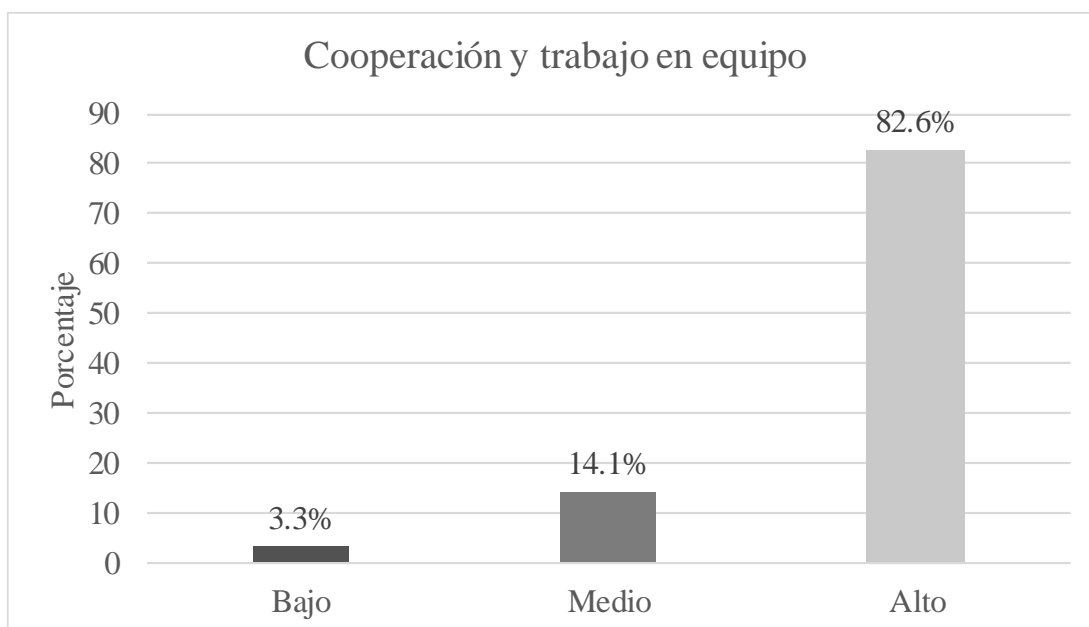
*Dimensión cooperación y trabajo en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	3	3.3
Medio	13	14.1
Alto	76	82.6
Total	92	100.0

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

**Figura 11**

*Cooperación y trabajo en equipo*



En la **Tabla 10** y **Figura 11** se evidenció que el 82.6% de los trabajadores encuestados consideran que la cooperación y trabajo en equipo dentro de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo estuvo en un nivel alto, el

14.1% reveló que estuvo en un nivel medio y el 3.3% en un nivel bajo. De esto, se supo que los trabajadores sintieron haber conseguido una mejora significativa en sus labores; a través, de un trabajo en equipo y del apoyo en la realización de proyectos. Puesto que percibieron haber recibido un alto nivel de apoyo por parte de la población de Chanchamayo al efectuar y cumplir los proyectos establecidos. Por lo tanto, en el marco institucional hubo un desenvolvimiento laboral competente y en equipo, favoreciendo el logro de metas y objetivos establecidos.

#### 5.1.2.3. *Disciplina laboral*

**Tabla 11**

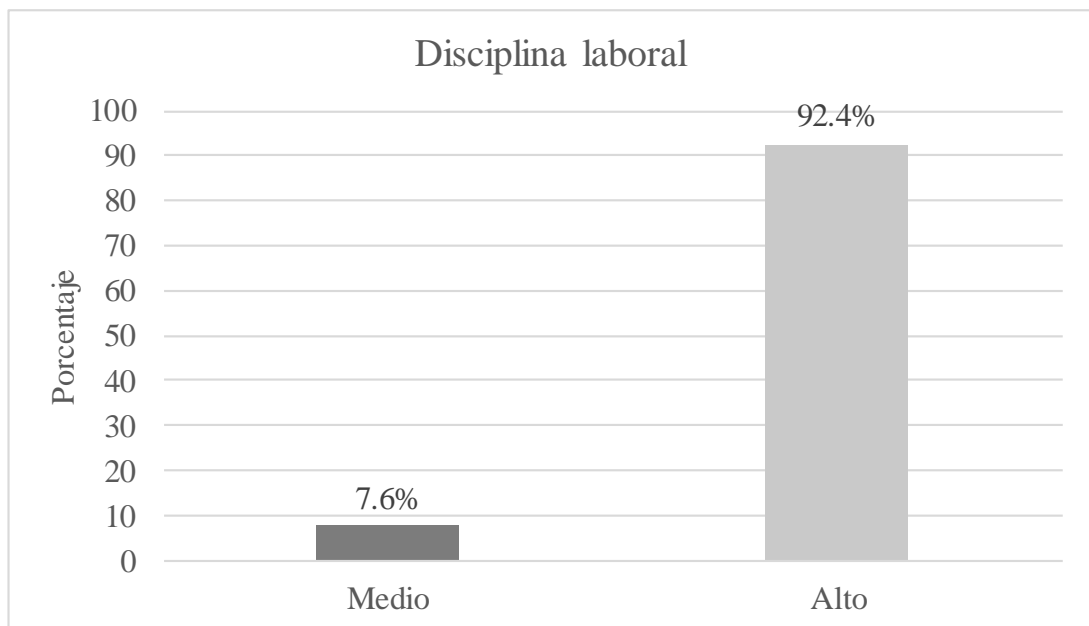
*Dimensión disciplina laboral*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	0	0.0
Medio	7	7.6
Alto	85	92.4
Total	92	100.0

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

**Figura 12**

*Disciplina laboral*





Según la **Tabla 11** y **Figura 12**, el 92.4% de los encuestados manifestó que hubo disciplina laboral dentro de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo en un nivel alto y solo el 7.6% indicó que hubo en un nivel medio. Tales resultados revelaron que los colaboradores logran cumplir con las responsabilidades y tareas que les fueron encomendadas dentro del margen de horario establecido. Asimismo, denotaron manejar los tiempos e información de forma adecuada para el logro de los fines y metas designados a nivel institucional. Además, de lo anteriormente mencionado manifestaron que las responsabilidades que poseen se encuentran de acorde con el área que desempeña. Entonces, dichos resultados señalan que la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo mencionada cumple sus labores con eficiencia y eficacia, respetando las normas e institucionales para el logro de sus metas y objetivos.

#### 5.1.2.4. *Superación personal*

**Tabla 12**

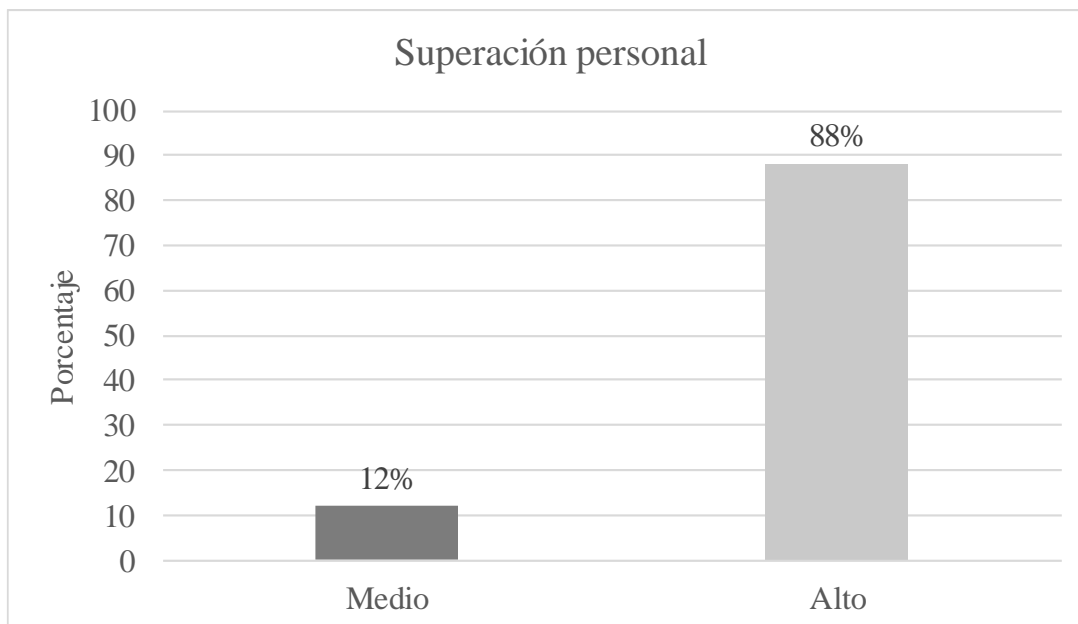
*Dimensión superación personal*

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	0	0.0
Medio	11	12.0
Alto	81	88.0
Total	92	100.0

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

**Figura 13**

*Superación personal*



La **Tabla 12** y **Figura 13**, el 88% de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo indicaron que hubo un nivel alto de superación personal en la entidad y el 12% manifestó que hubo un nivel medio. Esto revela que los colaboradores denotan una formación profesional adecuada que consigue aportar en su desempeño y bienestar profesional, ya que consiguen organizar su espacio de trabajo de una forma que favorece el desempeño de las funciones que tienen. Asimismo, son capaces de proponer estrategias para mejorar el desempeño laboral y; por ende, el logro institucional. Ello es un indicador de que los trabajadores han logrado progresar y superarse profesionalmente, contribuyendo de forma positiva con la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo y su población.

### **5.1.3. Relación de variables**

**Tabla 13**

*Gestión de recursos humanos y desempeño laboral*

<b>Desempeño laboral</b>			<b>Total</b>
<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	

<b>Gestión de recursos humanos</b>	Bajo	0 0.0%	3 3.3%	0 0.0%	3 3.3%
	Medio	0 0.0%	8 8.7%	29 31.5%	37 40.2%
	Alto	0 0.0%	0 0.0%	52 56.5%	52 56.5%
	<b>Total</b>	<b>0 0.0%</b>	<b>11 12.0%</b>	<b>81 88.0%</b>	<b>92 100.0%</b>

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

Según la **Figura 13**, el 56.5% de los trabajadores que consideraron un nivel alto de la gestión de recursos humanos dentro de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo demostraron un nivel alto de desempeño laboral. Asimismo, el 31.5% de los trabajadores que consideró en un nivel medio a la gestión de recursos humanos dentro de la entidad mencionada, revelaron un desempeño laboral alto. Esto hace referencia a la relación existente entre altos niveles de desempeño laboral con altos niveles de gestión de recursos humanos; es decir, si la entidad demuestra una adecuada y óptima administración de los recursos humanos, los mismos desarrollarán sus tareas y responsabilidades según lo establecido y respetando cada una de las normas institucionales para llegar al logro de metas y objetivos con eficacia y eficiencia.

**Tabla 14**

*Gestión de recursos humanos y cumplimiento de los objetivos y tareas*

		<b>Cumplimiento de los objetivos y tareas</b>			Total
		Bajo	Medio	Alto	
<b>Gestión de recursos humanos</b>	Bajo	3 3.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 3.3%
	Medio	0 0.0%	11 12.0%	26 28.3%	37 40.2%
	Alto	0 0.0%	0 0.0%	52 56.5%	52 56.5%
	<b>Total</b>	<b>3 3.3%</b>	<b>11 12.0%</b>	<b>78 84.8%</b>	<b>92 100.0%</b>

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

En la **Tabla 14**, el 56.5% de los trabajadores que consideró a la gestión de los recursos humanos en un nivel alto, denotó un cumplimiento de los

objetivos y tareas alto. El 29.3% que señaló un alto nivel de gestión de recursos humanos y evidenció tener un desempeño laboral alto. Tales resultados dan un indicio sobre la asociación que existe entre altos niveles gestión de los recursos humanos con los niveles de cumplimiento de los objetivos y tareas.

**Tabla 15**

*Gestión de recursos humanos y cooperación y trabajo en equipo*

		<b>Cooperación y trabajo en equipo</b>			Total
		Bajo	Medio	Alto	
<b>Gestión de recursos humanos</b>	Bajo	3 3.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 3.3%
	Medio	0 0.0%	13 14.1%	24 26.1%	37 40.2%
	Alto	0 0.0%	0 0.0%	52 56.5%	52 56.5%
Total		3 3.3%	13 14.1%	76 82.6%	92 100.0%

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

La **Tabla 15** reveló que el 56.5% de los trabajadores que consideraron a la gestión de recursos humanos en un nivel alto, denotaron un nivel alto de cooperación y trabajo en equipo. Asimismo, se identificó que el 14.1% de colaboradores, que indicaron a la gestión de recursos humanos dentro de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo en un nivel medio, revelaron un nivel medio de cooperación y trabajo en equipo. Estos resultados hallados dan indicio a la existencia de una relación directa entre la cooperación y trabajo en equipo con la gestión de recursos humanos.

**Tabla 16**

*Gestión de recursos humanos y disciplina laboral*

		<b>Disciplina laboral</b>			Total
		Bajo	Medio	Alto	
<b>Gestión de recursos humanos</b>	Bajo	0 0.0%	3 3.3%	0 0.0%	3 3.3%
	Medio	0 0.0%	4 4.3%	33 35.9%	37 40.2%

Alto	0 0.0%	0 0.0%	52 56.5%	52 56.5%
Total	0 0.0%	7 7.6%	85 92.4%	92 100.0%

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

Según la **Tabla 16**, el 56.5% y el 35.9% de los trabajadores que indicaron que hubo una gestión alta de recursos humanos, denotaron un nivel alto y medio de disciplina laboral respectivamente dentro de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo. Tales hallazgos dan indicio a la existencia de una asociación entre altos niveles de gestión de recursos humanos con altos niveles de la dimensión disciplina laboral perteneciente a la variable desempeño laboral.

**Tabla 17**

*Gestión de recursos humanos y superación personal*

		Superación personal			Total
		Bajo	Medio	Alto	
<b>Gestión de recursos humanos</b>	Bajo	0 0.0%	3 3.3%	0 0.0%	3 3.3%
	Medio	0 0.0%	8 8.7%	29 31.5%	37 40.2%
	Alto	0 0.0%	0 0.0%	52 56.5%	52 56.5%
Total		0 0.0%	11 12.0%	81 88.0%	92 100.0%

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

La **Tabla 17** evidenció los siguientes hallazgos: el 31.5% de los colaboradores que indicaron a la gestión de recursos humanos estuvo en un nivel medio dentro de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, evidenciaron se desarrolló la superación personal en los mimos en un nivel alto. Este resultado da un preámbulo sobre la relación que existe entre los altos niveles de la dimensión superación personal con altos niveles de la variable gestión de recursos humanos.

## 5.2. Contrastación de hipótesis

Las variables del estudio, gestión de recursos humanos y el desempeño laboral son de tipo ordinal, las cuales denotan dimensiones. Es así que, como propósito de la investigación es determinar la asociación que existe entre la variable gestión de recursos humanos con las dimensiones del desempeño laboral. Por tanto, para conseguir contrastar las hipótesis establecidas se aplicó la prueba de normalidad de Komogorov – Smirnov, debido a que el tamaño muestra es mayor a 50. Siendo detallada en la *Tabla 18* y *Tabla 19*.

**Tabla 18**

*Prueba de normalidad de gestión de recursos humanos y sus dimensiones*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov						
	Gestión de recursos humanos	Provisión del personal	Organización del recurso humano	Mantenimiento de los recursos humanos	Desarrollo de los recursos humanos	Auditoría de los recursos humanos
N	92	92	92	92	92	92
Estadístico de prueba	0.362	0.477	0.436	0.418	0.277	0.375
Sig. asintótica(bilateral)	0.000 <sup>c</sup>	0.000 <sup>c</sup>	0.000 <sup>c</sup>	0.000 <sup>c</sup>	0.000 <sup>c</sup>	0.000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

**Tabla 19**

*Prueba de normalidad de desempeño laboral y sus dimensiones*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov					
	Desempeño laboral	Cumplimiento de los objetivos y tareas	Cooperación y trabajo en equipo	Disciplina laboral	Superación personal
N	92	92	92	92	92
Estadístico de prueba	0.523	0.502	0.492	0.536	0.523
Sig. asintótica(bilateral)	0.000 <sup>c</sup>	0.000 <sup>c</sup>	0.000 <sup>c</sup>	0.000 <sup>c</sup>	0.000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

La prueba de normalidad aplicada indicó que los valores de las variables y sus dimensiones no son normales; por ello, se aplicó la Rho de Spearman porque posee la finalidad de medir la relación estadística entre dos variables. Entonces, para el procedimiento de la prueba de hipótesis se seguirán los siguientes pasos:

- a. Fijar la hipótesis a comprobar.
- b. Determinar las hipótesis estadísticas.

$$H_0 \rightarrow H_0: \rho = 0$$

$$H_1 \rightarrow H_1: \rho \neq 0$$

- c. Establecer el nivel de significancia o riesgo  $\alpha = 0.05$
- d. Mencionar el estadístico de prueba.
- e. Regla de decisión.
- f. Análisis estadístico.
- g. Conclusión estadística.

### 5.2.1. Prueba de la primera hipótesis específica

- a. **Hipótesis específica N° 1:** Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y el cumplimiento con los objetivos y tareas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021

#### b. Hipótesis estadística:

$H_0 \rightarrow$  No existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y el cumplimiento con los objetivos y tareas.

$$H_0: \rho = 0$$

$H_1 \rightarrow$  Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y el cumplimiento con los objetivos y tareas.

$$H_1: \rho \neq 0$$

- c. Nivel de riesgo  $\alpha = 0.05$

d. Prueba estadística: Rho de Spearman

**Tabla 20**

*Coefficiente de Correlación de la primera hipótesis específica*

			<b>Cumplimiento de los objetivos y tareas</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión de recursos humanos</b>	Coefficiente de correlación	0.537
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	92

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

e. **Regla de decisión:** Si  $sig. (p - value) \leq 0.05$  se rechaza la H0.

f. **Análisis estadístico:**

En la **Tabla 20** se muestra que el nivel de significancia del Rho de Spearman fue de 0.000, siendo inferior a 0.05. En tanto, se rechaza la H0 y se aprueba la H1, evidenciando una correlación moderada, directa y significativa. Puesto que, el coeficiente resulto ser 0.537 y de signo positivo.

g. **Conclusión estadística:**

En base a los hallazgos se aprueba la hipótesis planteada por la investigadora; es decir, existe una relación moderada, directa y significativa entre la gestión de los recursos humanos y el cumplimiento con los objetivos y tareas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021.

### **5.2.2. Prueba de la segunda hipótesis específica**

a. **Hipótesis específica N° 2:** Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la cooperación y trabajo en equipo de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021.



**b. Hipótesis estadística:**

H0 → No existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la cooperación y trabajo en equipo.

$$H0: \rho = 0$$

H1 → Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la cooperación y trabajo en equipo.

$$H1: \rho \neq 0$$

c. Nivel de riesgo  $\alpha = 0.05$

d. Prueba estadística: Rho de Spearman

**Tabla 21**

*Coefficiente de Correlación de la segunda hipótesis específica*

		<b>Cooperación y trabajo en equipo</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión de recursos humanos</b>	Coeficiente de correlación	0.571
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	92

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

e. **Regla de decisión:**  $Sisig. (p - value) \leq 0.05$  se rechaza la H0.

f. **Análisis estadístico:**

En la

**Prueba** estadística: Rho de Spearman

**Tabla 21** se muestra que el nivel de significancia del Rho de Spearman fue de 0.000, la cual es inferior a 0.05. Ello señala que se debe aprobar la H1 y

rechazar la  $H_0$ , logrando demostrar que si existe una relación directa, moderada y significativa entre la gestión de los recursos humanos y la cooperación y trabajo en equipo. Debido a que, la intensidad de relación fue alto porque el coeficiente fue de 0.571 y de signo positivo.

**g. Conclusión estadística:**

Entonces, los hallazgos permiten afirmar la hipótesis formulada por la investigadora, la cual indica que existe relación directa, moderada y significativa entre la gestión de los recursos humanos y la cooperación y trabajo en equipo de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021.

**5.2.3. Prueba de la tercera hipótesis específica**

**a. Hipótesis específica N° 3:** Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la disciplina laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021

**b. Hipótesis estadística:**

$H_0 \rightarrow$  No existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la disciplina laboral.

$$H_0: \rho = 0$$

$H_1 \rightarrow$  Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la disciplina laboral.

$$H_1: \rho \neq 0$$

**c.** Nivel de riesgo  $\alpha = 0.05$

**d.** Prueba estadística: Rho de Spearman

**Tabla 22**

*Coefficiente de Correlación de la tercera hipótesis específica*

			<b>Disciplina laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión de recursos humanos</b>	Coefficiente de correlación	0.411
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	92

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

**e. Regla de decisión.** Si  $sig. (p - value) \leq 0.05$  se rechaza la H0.

**f. Análisis estadístico:**

A partir de los resultados evidenciados en la

**Prueba** estadística: Rho de Spearman

**Tabla 22**, se rechaza la H0 y se aprueba la H1. Ya que la significancia del Rho de Spearman fue de 0.000. Esto denota que, si existe relación moderada, significativa y directa entre la gestión de los recursos humanos y la disciplina laboral, pues el signo del coeficiente resultó ser positivo y fue de 0.411.

**g. Conclusión estadística:**

Es así que, se acepta la hipótesis establecida por la investigadora; es decir, existe relación moderada, significativa y directa entre la gestión de los recursos humanos y la disciplina laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021.

#### **5.2.4. Prueba de la cuarta hipótesis específica**

**a. Hipótesis específica N° 4:** Existe relación significativa entre gestión de los recursos humanos y la superación personal de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021.

**b. Hipótesis estadística:**

H0 → No existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la superación personal.

$$H0: \rho = 0$$

H1 → Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la superación personal.

$$H1: \rho \neq 0$$

c. Nivel de riesgo  $\alpha = 0.05$

d. Prueba estadística: Rho de Spearman

**Tabla 23**

*Coefficiente de Correlación de la cuarta hipótesis específica*

			<b>Superación personal</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión de recursos humanos</b>	Coeficiente de correlación	0.479
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	92

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

e. **Regla de decisión:** Si  $sig. (p - value) \leq 0.05$  se rechaza la H0.

f. **Análisis estadístico:**

La *Prueba estadística*: Rho de Spearman

*Tabla 23* detalla que el nivel de significancia del Rho de Spearman fue de 0.000, siendo inferior a 0.05. Entonces, se rechaza la H0 y se aprueba la H1, demostrando que existe relación significativa, moderada y directa entre la gestión de los recursos humanos y la superación personal. Puesto que el coeficiente resultó ser 0.479 de signo positivo, con una intensidad de 47.9%.

g. **Conclusión estadística:**

Según los resultados logrados se aprueba la hipótesis formulada por la investigadora, demostrando que existe relación significativa, moderada y directa entre gestión de los recursos humanos y la superación personal de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021.

#### 5.2.5. Prueba de la hipótesis general

a. **Hipótesis General:** Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021.

b. **Hipótesis estadística:**

$H_0 \rightarrow$  No existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral.

$$H_0: \rho = 0$$

$H_1 \rightarrow$  Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral.

$$H_1: \rho \neq 0$$

c. Nivel de riesgo  $\alpha = 0.05$

d. Prueba estadística: Rho de Spearman

**Tabla 24**

*Coefficiente de Correlación de hipótesis general*

		<b>Desempeño laboral</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Gestión de recursos humanos</b>	Coeficiente de correlación	0.479
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	92

*Nota:* Datos extraídos de los instrumentos.

**e. Regla de decisión.** Si  $sig. (p - value) \leq 0.05$  se rechaza la H0.

**f. Análisis estadístico:**

Según la

**Prueba** estadística: Rho de Spearman

**Tabla 24**, el nivel de significancia del Rho de Spearman fue de 0.000, la cual es menor a 0.05. Por ello, se aprueba la H1, demostrando que existe relación moderada, significativa y directa entre la gestión de los recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral. Ya que el coeficiente resulto ser 0.479 y de signo positivo.

**g. Conclusión estadística:**

Es así que, en base a los datos hallados se acepta la hipótesis establecida por la investigadora, señalando que existe relación moderada, significativa y directa entre la gestión de los recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación estableció la existencia de una relación moderada, significativa y directa entre la gestión de los recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral, en base a los datos conseguidos mediante los instrumentos del estudio. Al comparar tales resultados con la teoría propuesta por Werther y Davis (2008) y Chiavenato (2007) una correcta administración de los recursos humanos permite seleccionar y elegir al profesional más competente para un puesto laboral. De este modo, el profesional elegido logra desenvolver las funciones designadas de forma óptima, beneficiando a la entidad. Es así que, el hallazgo identificado en relación a la asociación de las variables concuerda con los identificados por Boonen (2018), Ataypoma e Inga (2018), Orozco (2018) y Muñoz (2017), quienes hallaron una relación directa, positiva y significativa entre el gestionamiento de los recursos del personal con el desempeño laboral. Pues las experiencias de recursos humanos sobre la selección de empleados proporcionan oportunidades profesionales a los postulantes y logra gestionar un adecuado desempeño laboral; a través, de la participación, equilibrio y recompensas. De este modo, la investigación confirma la asociación entre las variables de la investigación de una institución con la gestión de los mismos.

En relación a la asociación de la gestión de los recursos humanos y el cumplimiento con los objetivos y tareas, se identificó que al gestionar de forma adecuada los recursos humanos en una institución se consigue elegir al profesional más competente para cumplir los fines determinados por la misma entidad, considerando la cantidad y calidad de tareas designadas. Por tanto, el hallazgo descrito se confirma con los identificados por Boonen (2018), Condori (2018) y Zagastizabal (2018), quienes coincidieron en que un adecuado gestionamiento de recursos humanos fortifica el desarrollo de las labores en los colaboradores, pues permite elegir a los profesionales más capacitados y competentes para contribuir en el logro de metas a nivel institucional. Además, facilita el provecho de la misión gracias a la ocupación laboral del profesional elegido y por la elección del personal competente. Estos resultados se confirman con lo postulado por Robbins (1998), indicando que el gestionamiento de recursos humanos desplegada óptimamente consiente y contribuye

en la ejecución de las tareas designadas, en el alcance de metas trazadas y la obtención de la misión.

Con respecto a la correlación existente entre la gestión de recursos humanos con la cooperación y trabajo en equipo, se encontró que la administración desenvuelta al seleccionar personal específico para ciertos cargos establecidos por una organización permite filtrar a los profesionales con mayor capacitación y experiencia. Asimismo, se identificó que es de suma relevancia identificar a los postulantes que denotan ciertas habilidades y capacidades sociales, dado que permite la realización de las labores y responsabilidades designadas de forma multidisciplinar. De esta manera, se consigue generar colaboraciones entre trabajadores de distintas áreas, ello permite que complementen sus labores de forma adecuadas. Logrando mejoras significativas en relación a los objetivos de área y; además, permite que los mismos desplieguen y propongan diversas estrategias para impulsar el logro de metas (Mondy & Noe, 2005). Es así que, la tesis manifestó que existe asociación directa entre la cooperación y trabajo en equipo con la gestión de recursos humanos, esto concuerda con el hallazgo logrado por Boonen (2018), el cual reveló que el apoyo organizacional entre los trabajadores fortaleció e incrementó la vinculación profesional entre los colaboradores. Ya que lograron un desempeño laboral óptimo, mediante la participación en equipo, ocasionando oportunidades profesionales en los mismos. Asimismo, los resultados del estudio de asemejan con los de Caicedo (2015), los cuales señalaron que el trabajo en equipo dentro del ámbito laboral sirve como guía para valorar el desempeño laboral, las capacidades y habilidades de los colaboradores al efectuar sus labores para el logro de las metas institucionales.

Sobre la relación existente entre la disciplina laboral y la gestión de recursos humanos, la investigación confirma dicha asociación. Ya que identificó que la disciplina se encuentra implicada en los procedimientos al gestionar los recursos humanos, encargándose de que haya un cumplimiento de cada proceso y norma necesaria para la realización de las labores que posee cada trabajador en beneficio de los mismos y de la entidad. Por lo tanto, al comparar los hallazgos del estudio sobre la dimensión disciplina laboral y la variable gestión del recurso humanos se identificó



que concuerda con los resultados de Ataypoma e Inga (2018), Condori (2018) y AlShaikhly (2017), los cuales relatan que la disciplina laboral evidencia un impacto al gestionar los recursos humanos, los cuales evidenciaron consecuencias significativas sobre la satisfacción y desempeño individual en los colaboradores al efectuar sus labores designadas. Además, el despliegue de tal disciplina permite a los colaboradores organizar su tiempo y labores según las metas y finalidades de cada área en una institución. Facilitando, el alcance de metas. También, los hallazgos de la tesis se acreditan con la teoría propuesta por Robbins (1998), la cual señala que la disciplina es un factor esencial de un trabajador, puesto que le facilita el cumplimiento de normas institucionales y el alcance de los fines establecidos por la entidad. Además, de dar una buena imagen al empleado, al empleador y a los clientes o usuarios de los servicios que ofrece la entidad como tal.

La asociación existente entre la satisfacción personal y la gestión de recursos humanos se ratifica con las consecuencias de la investigación, confirmando con los hallazgos logrados por Binti (2015), los cuales señalan que al administrar de forma adecuada a los recursos humanos de una institución permite enfocarse en las decisiones y funciones profesionales que denota el trabajador, siendo evidenciados durante las responsabilidades designadas. Asimismo, identificó que el colaborador que desenvuelve sus capacidades y conocimientos en sus responsabilidades impacta positivamente en su satisfacción personal, incentivando a que crezca de forma continua a nivel institucional. Sumado a ello, se encuentra las oportunidades que le puede ofrecer la misma entidad para su satisfacción personal, como capacitaciones, becas y cursos. Además, al comparar con los hallazgos logrados por Condori (2018) y Muñoz (2017), los cuales concuerdan con los del estudio sobre la relación entre satisfacción personal y gestión de recursos humanos. Puesto que, tales autores identificaron que el gestionamiento de los recursos humanos se vincula con la satisfacción individual de los colaboradores al desenvolverse de forma adecuada en su área de trabajo, también hallaron que la elección del personal permite a la institución ofrecer oportunidades de crecimiento personal dentro de la empresa, debido al desempeño laboral que denotan. Por lo tanto, los resultados del estudio sobre la asociación descrita se confirma con los

postulados por Werther y Davis (2008), el gestionamiento de los recursos humanos permite una selección adecuada en base a las funciones, decisiones y objetivos profesionales de cada postulante, ello permite la integración de trabajadores con prospectos de satisfacción personal y profesional a largo plazo en una organización.

El estudio reveló que el desempeño laboral de los trabajadores se encuentra relacionadas con la forma en cómo se gestionan los recursos humanos al momento de las postulaciones laborales. Ya que al efectuar tal procedimiento de forma adecuada se logra seleccionar a los profesionales más adecuados para las labores que establece cada entidad, según sus metas y objetivos (Robbins, 1998). De este modo, se consigue trabajadores que cumplan las metas, tareas y objetivos establecidos por la misma entidad, que trabajen en equipo para facilitar el logro de metas, que evidencian cierto grado de disciplina laboral, favoreciendo a la empresa y colaboradores con perspectiva de superación personal. De esta manera, la institución consigue determinar el grado de competitividad que hay en los trabajadores y los valores que poseen como organización, siendo los determinantes alcanzar metas y fines con eficacia y eficiencia (Werther & Davis, 2008).

## CONCLUSIONES

- En base al principal objetivo, se determinó que existe una relación moderada, significativa y directa entre la gestión de los recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021. Pues el nivel de del Rho de Spearman fue de 0.000 y el coeficiente 0.479, asimismo se identificó que el 56.5% de los trabajadores que consideraron un nivel alto de la gestión de recursos humanos dentro de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo demostraron un nivel alto de desempeño laboral, haciendo referencia a la relación existente entre altos niveles de desempeño laboral con altos niveles de gestión de recursos humanos; es decir, si la entidad demuestra una adecuada y óptima administración de los recursos humanos, los mismos desenvolverán sus tareas y responsabilidades según los establecido y respetando cada una de las normas institucionales para llegar al a logro de metas y objetivos con eficacia y eficiencia.
- Según el primero objetivo específico, se identificó que existe una relación moderada, directa y significativa entre la gestión de los recursos humanos y el cumplimiento con los objetivos y tareas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021. Ya que el nivel de significancia del Rho de Spearman fue de 0.000 y el coeficiente 0.537. También, se identificó que el 29.3% que señaló un alto nivel de gestión de recursos humanos y evidenció tener un desempeño laboral alto, lo cual resalto la asociación que existe entre altos niveles gestión de los recursos humanos con los medios y altos niveles de cumplimiento de los objetivos y tareas.
- En relación al segundo objetivo específico, se identificó que existe una relación directa, moderada y significativa entre la gestión de los recursos humanos y la cooperación y trabajo en equipo de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021. Porque el nivel de significancia del Rho de Spearman fue de 0.000 con un coeficiente de 0.571. El 56.5% de los trabajadores que consideraron a la gestión de recursos humanos en un nivel alto, denotaron un nivel

alto de cooperación y trabajo en equipo, estos resultados resaltaron la existencia de una relación directa entre la cooperación y trabajo en equipo con la gestión de recursos humanos.

- Con respecto al tercer objetivo específico, se identificó que existe una relación moderada, significativa y directa entre la gestión de los recursos humanos y la disciplina laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021. Dado que, la significancia del Rho de Spearman fue de 0.000 y el coeficiente 0.411. Además, el 56.5% y el 35.9% de los trabajadores que indicaron que hubo una gestión alta de recursos humanos, denotaron un nivel alto y medio de disciplina laboral respectivamente dentro del Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, indicando la asociación entre altos niveles de gestión de recursos humanos con altos niveles de la dimensión disciplina laboral.
- Sobre el cuarto objetivo específico, se identificó que existe una relación significativa, moderada y directa entre gestión de los recursos humanos y la superación personal de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021. Porque el nivel de significancia del Rho de Spearman fue de 0.000 con un coeficiente de 0.479 de signo positivo. Además, el 31.5% de los colaboradores que indicaron a la gestión de recursos humanos estuvo en un nivel medio dentro de entidad, evidenciaron que se desarrolló la superación personal en los mismos en un nivel alto, confirmando la relación que existe entre los altos niveles de la dimensión superación personal con altos niveles de la variable gestión de recursos humanos.

## RECOMENDACIONES

- A la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo se le recomienda efectuar capacitaciones a sus trabajadores sobre la relevancia de la gestión de recursos humanos. Asimismo, promover que los mismos continúen su formación de forma para lograr un buen desempeño laboral, ello mediante incentivos, evidenciando un desarrollo mutuo entre el trabajador y la institución.
- A los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, se les recomienda seguir con el cumplimiento de objetivos y tareas designadas mediante el intercambio de información y conocimientos entre los mismos para conseguir el logro de metas institucionales rápidamente, mejorando la calidad y cantidad de servicios que desenvuelven a la localidad.
- Se recomienda promover prácticas de cooperación y trabajo en equipo dentro de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo con la finalidad de optimizar de forma significativa las labores de los colaboradores; a través, del apoyo constante que incentive el desarrollo de las competencias de los trabajadores.
- Se sugiere mantener la disciplina laboral dentro de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo. Ya que permite a los trabajadores manejar sus tiempos e información de forma adecuada para el logro de los fines y metas designados a nivel institucional. De este modo, la institución continuar desarrollando sus labores adecuadamente y según lo establecido.
- Se recomienda a los directivos de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo incentivar una formación continua en sus trabajadores para que logren una superación personal a nivel laboral, ello beneficiará en cuanto a sus desempeño y bienestar profesional. Dado que men tendrá motivados a los trabajadores para que consigan las metas institucionales, contribuyendo de forma positiva con la población.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, G. K. (2018). *Gestión de Recursos Humanos y Desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica SANNA, San Isidro 2018*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado el 2022
- AlShaikhly, N. (2017). *El impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la satisfacción de los empleados: un estudio de campo en empresas de telecomunicaciones de Jordania*. Middle East University .
- Alves, D. (2013). Vida con calidad de vida en el trabajo. *INVENIO*, 1-19.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). *Tests Psicológicos*. México: Pearson.
- Arbaiza, L., & Lindo, Á. (2017). *La gestión del conocimiento aplicada a la seguridad ciudadana que brindan los gobiernos locales*. Lima-Perú: ISSN.
- Ataypoma, D., & Inga, B. E. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) en la Provincia de Huancavelica. Periodo 2018*. Huancavelica-Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Bermúdez, L. A. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de la Pymes. *Intersedes*, 1-26.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Binti, A. (2015). *El impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos sobre la satisfacción laboral en Facra Berhad*. Universiti Utara Malaysia.
- Boonen, I. (2018). *El impacto del uso de las prácticas de recursos humanos por parte de los empleados en el desempeño de los empleados: el papel moderador del apoyo organizacional percibido y la perspectiva de los empleados sobre la efectividad de RR.HH*. Tilburg University.
- Caicedo, F. (2015). *Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación Paseo Shopping, Babahoyo*. Babahoyo-Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Calderón, G., Naranjo, J. C., & Álvarez, C. M. (2010). Talento humano en Colombia: sus características, retos y aportes. *ACRIP*, 1-24.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Octava Edición ed.). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 2022

- Condori, M. N. (2018). *Gestión de talento humano y la relación con el Desempeño Laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y comunicaciones Puno-2017*. Puno-Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Dessler, G., & Varela, R. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- ESAN. (4 de Julio de 2017). *Sala de prensa*. Obtenido de Sala de prensa: <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>
- Fernández, C., Baptista, P., & Hernández, R. (2015). *Metodología de la investigación*. Mexico.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Jamaica, F. M. (2015). La capacitación y el desarrollo del personal. *DECSA*, 2-18.
- López, P., & Roldán, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Barcelona: UAS.
- Mancilla, C. T., & Vara, K. K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Muñoz, M. E. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina nacional de Procesos Electorales Lima, 2016*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Niño, V. M. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogota: Ediciones de la U.
- OIT. (2012). El trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 1-30.
- Olaimat, D. (2015). *Prácticas de gestión de recursos humanos y desempeño organizativo: La mediación de la gestión del conocimiento y la moderación de las estrategias competitivas en el servicio Jordania*. Universiti Utara Malaysia.
- Orozco, E. R. (2018). *Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo.

- Palacios, J. J., Romero, H. E., & Ñaupas, H. (2016). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Lima-Perú: Grijley.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Translation.
- Sampieri, R. H. (2006). *Metodología de la Investigación*. MacGraw-Hill/Interamericana.
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima-Perú: San Marcos.
- Verástegui, G. (2017). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica-2016*. Huancayo-Perú: Universidad Peruana los Andes.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: McGrawHill.
- Zagastizabal, L. J. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores del Hospital II Es salud Huamanga, 2017*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo.



## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, 2021.

Autora: Astucuri Paredes, Maryluz Lesly

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES, DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos humanos y el cumplimiento con los objetivos y tareas de los trabajadores de la</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Identificar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y el cumplimiento con los</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre los recursos humanos y el cumplimiento con los objetivos y tareas de los trabajadores de la</p>	<p><b>Bases teóricas:</b></p> <p><b>Gestión de los recursos humanos:</b> La administración de los recursos de los individuos es la acumulación de políticas compuestas por la habilidad la cual está encargada por el planificador de la empresa la cual está encargada de relacionar y medir las subáreas de las oficinas relacionadas a los recursos y a los diferentes procesos de</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Gestión de recursos humanos</p> <p>Provisión de personal.</p> <p>Organización del recurso humano.</p> <p>Mantenimiento de los recursos humanos.</p> <p>Desarrollo del recurso humano.</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Método General:</b></p> <p>Método científico</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental</p>

Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021?	objetivos y tareas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021	Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021	reclutamiento, y la retención de los empleadores sobresalientes por medio de recompensas e incentivos, así como también descubrir las habilidades de los empleadores (Chiavenato, 2007).	Auditoria del recurso humano.	<b>Población:</b> 120 trabajadores
¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos humanos y la cooperación y trabajo en equipo de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021?	Identificar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la cooperación y trabajo en equipo de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021	Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la cooperación y trabajo en equipo de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021	<b>Desempeño laboral:</b> El valor de la labor esperada en una organización en un establecido momento, el grupo de conductas de uno o varios empleadores en diferentes momentos atribuyen en la eficiencia de la organización (Mondy & Noe, 2005, p. 20).	<b>Variable 2:</b> Desempeño laboral. Cumplimiento con los objetivos y tareas.	<b>Muestra:</b> 92 trabajadores
¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos humanos y la disciplina laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021?	Identificar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la disciplina laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021	Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y la disciplina laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021		Cooperación y trabajo en equipo. Disciplina laboral.	<b>Muestreo:</b> Probabilístico
¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos humanos y la superación personal de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021?	Identificar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la superación personal de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021	Existe relación significativa entre gestión de los recursos humanos y la superación personal de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo, 2021.		Superación personal.	<b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario

## ANEXO 2

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala			
<b>Gestión de recursos humanos</b>	La administración de los recursos de los individuos es la acumulación de políticas compuestas por la habilidad la cual está encargada por el planificador de la empresa la cual está encargada de relacionar y medir las subáreas de las oficinas relacionadas a los recursos y a los diferentes procesos de reclutamiento. (Chiavenato, 2007)	La variable de la gestión de recursos humanos está conformada por cinco dimensiones en las cuales se hará el uso de la técnica de encuesta y como herramienta se manipulará el cuestionario	Provisión de personal	Reclutamiento Selección de personal	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5			
			Organización del recurso humano	Diseño de puestos Descripción de puestos Análisis de puestos Evaluación de puestos				
			Mantenimiento del recurso humano	Remuneración Planes de prestaciones sociales Calidad de vida en el trabajo Relaciones con las personas				
			Desarrollo del recurso humano	Capacitación del personal Desarrollo del personal Desarrollo organizacional				
			Auditoria del recurso humano	Sistema de información de recursos humanos Ética Responsabilidad social				
			<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño laboral viene a ser el valor de la labor que se espera contribuir a la organización en diversos		La variable del desempeño laboral está conformada por cuatro dimensiones	Cumplimiento con los objetivos y tareas	Ejecutar las tareas Alcanzar las metas trazadas Lograr la misión Lograr mejoras

episodios acerca de la conducta de las personas en un establecido momento, el grupo de conductas de uno o varios empleadores en diferentes momentos atribuyen en la eficiencia de la organización. (Mondy & Noe, 2005, pág. 20)

en las cuales para la obtención de los resultados se hará el uso de la técnica de la encuesta y se manipulará como herramienta el cuestionario.

Cooperación y trabajo en equipo	Emprendimiento de proyectos en la sociedad
Disciplina laboral	Cumplimiento de horario
	Alcanzar fines trazados
Superación personal	Formación
	Realización
	Relaciones personales

### ANEXO 3

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice
<b>Gestión de recursos humanos</b>	Provisión de personal	Reclutamiento	¿El reclutamiento (convocatoria) de personal se realiza de manera efectiva?	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			¿Las convocatorias se efectúan de manera pública?	
		Selección de personal	¿El criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la Unidad Ejecutora 303 de Chanchamayo?	
	¿La selección del personal para las diferentes plazas vacantes (en las diferentes áreas) se realiza de manera adecuada?			
	Organización del recurso humano	Diseño de puestos	¿El diseño de los puestos de trabajo (plazas vacantes) se realiza de manera correcta?	
		Descripción de puestos	¿El diseño de los puestos de trabajo (plazas vacantes) se realiza de manera correcta?	
		Análisis de puestos	¿Los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados?	
		Evaluación de puestos	¿La evaluación del desempeño del personal que labora en el ámbito de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo se realiza de manera eficiente?	
		Remuneración	¿Consideras que la remuneración es adecuada a los diferentes puestos de trabajo?	
	Mantenimiento del recurso humano	Planes de prestaciones sociales	¿Las prestaciones sociales que brinda la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo son las adecuadas?	
		Calidad de vida en el trabajo	¿La calidad de vida en el trabajo (dentro del ámbito de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo) es adecuado?	
		Relaciones con las personas	¿Las relaciones interpersonales (dentro del ámbito de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo) son las adecuadas??	
	Desarrollo del recurso humano	Capacitación del personal	¿La Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo capacita a su personal de manera permanente?	
¿La capacitación del personal correspondiente a la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo se realiza de manera efectiva?				
	Desarrollo del personal	¿Existe alternativas de desarrollo del personal dentro de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo?		

<b>Desempeño laboral</b>	Auditoria del recurso humano	Desarrollo organizacional	¿Las políticas de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo promueven el desarrollo organizacional?
		Sistema de información de recursos humanos	¿El sistema de información de recursos humanos es eficiente?
		Ética	¿El responsable de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo evalúa el factor ético de los trabajadores?
		Responsabilidad social	¿Dentro de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo se trabaja con ética?
	Cumplimiento con los objetivos y tareas	Ejecutar las tareas	¿La Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo practica la responsabilidad social?
		Alcanzar las metas trazadas	¿Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas?
		Lograr la misión	¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?
			¿Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas?
	Cooperación y trabajo en equipo	Lograr mejoras	¿Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión?
			¿Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión??
		Emprendimiento de proyectos en la sociedad	¿Siente usted que logro tener mejoras en la ejecución de sus tareas?
			¿El trabajo en equipo logra mejoras en sus labores?
	Disciplina laboral	Cumplimiento de horario	¿Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución?
			¿Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad?
		Alcanzar fines trazados	¿Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos?
Superación personal	Formación	¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido?	
		¿Maneja adecuadamente su información y su tiempo?	
	Realización	¿Alcanza los fines trazados en la labor que realiza?	
		¿Cree usted que el área donde labora cumple con las labores trazadas para la sociedad?	
Relaciones personales	Relaciones personales	¿Cree usted que el trabajo conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad?	
		¿Su formación profesional ayuda en su desempeño y bienestar del área?	
		¿Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos?	
		¿Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones?	
		¿Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.?	
		¿Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros?	

## ANEXO 4

### Instrumento de investigación

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

#### CUESTIONARIO PRE TEST: CUESTIONARIO DE RECURSOS HUMANOS Y DEL DESEMPEÑO LABORAL

Código:

Buen día Sr(a) trabajador (a), este cuestionario pretende recopilar información para Determinar de qué manera la gestión de los recursos humanos influye en la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chanchamayo, 2021

#### I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Sexo: M  F  1.4. Edad  años

1.2. Grado de Instrucción: Superior: (Especificar) \_\_\_\_\_

#### II. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CHANCHAMAYO, 2021

A continuación, se presenta un total de 40 interrogantes respecto a Determinar de qué manera la gestión de los recursos humanos influye en la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chanchamayo, 2021

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

Marque con un aspa (X) cada ítem

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>PROVISIÓN DEL PERSONAL</b>						
1	¿El reclutamiento (convocatoria) de personal se realiza de manera efectiva?					
2	¿Las convocatorias se efectúan de manera pública?					
3	¿El criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la UGEL de Chanchamayo?					
4	¿La selección del personal para las diferentes plazas vacantes (en las diferentes áreas) se realiza de manera adecuada?					
<b>ORGANIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>						
5	¿El diseño de los puestos de trabajo (plazas vacantes) se realiza de manera correcta?					
6	¿El diseño de los puestos de trabajo (plazas vacantes) se realiza de manera correcta?					
7	¿Los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados?					
8	¿La evaluación del desempeño del personal que labora en el ámbito de la UGEL se realiza de manera eficiente?					
<b>MANTENIMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>						
9	¿Consideras que la remuneración es adecuada a los diferentes puestos de trabajo?					
10	¿Las prestaciones sociales que brinda la UGEL son las adecuadas?					
11	¿La calidad de vida en el trabajo (dentro del ámbito de la UGEL Chanchamayo) es adecuado?					
12	¿Las relaciones interpersonales (dentro del ámbito de la UGEL Chanchamayo) son las adecuadas?					
<b>DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>						
13	¿La UGEL Chanchamayo capacita a su personal de manera permanente?					



14	¿La capacitación del personal correspondiente a la UGEL Chanchamayo se realiza de manera efectiva?					
15	¿Existe alternativas de desarrollo del personal dentro de la UGEL Chanchamayo?					
16	¿Las políticas de la UGEL Chanchamayo promueven el desarrollo organizacional?					
<b>AUDITORÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>						
17	¿El sistema de información de recursos humanos es eficiente?					
18	¿El responsable del UGEL Chanchamayo evalúa el factor ético de los trabajadores?					
19	¿Dentro de la UGEL Chanchamayo se trabaja con ética?					
20	¿La UGEL Chanchamayo practica la responsabilidad social?					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS</b>						
21	¿Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas?					
22	¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?					
23	¿Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas?					
24	¿Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión?					
25	¿Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión?					
<b>COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>						
26	¿Siente usted que logro tener mejoras en la ejecución de sus tareas?					
27	¿El trabajo en equipo logra mejoras en sus labores?					
28	¿Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución?					
29	¿Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad?					
30	¿Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos?					
<b>DISCIPLINA LABORAL</b>						
31	¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido?					
32	¿Maneja adecuadamente su información y su tiempo?					
33	¿Alcanza los fines trazados en la labor que realiza?					
34	¿Cree usted que el área donde labora cumple con las labores trazadas para la sociedad?					
35	¿Cree usted que el trabajo conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad?					
<b>SUPERACIÓN PERSONAL</b>						
36	¿Su formación profesional ayuda en su desempeño y bienestar del área?					
37	¿Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos?					
38	¿Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones?					
39	¿Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.?					
40	¿Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros?					

## ANEXO 5

### La data de procesamiento de datos

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						DESEMPEÑO LABORAL				
D1	D2	D3	D4	D5	GRH	D1	D2	D3	D4	DL
16	15	15	12	15	73	19	25	23	24	91
11	10	16	9	11	57	24	24	25	25	98
20	20	19	19	20	98	21	23	25	25	94
16	20	18	16	17	87	21	23	25	25	94
20	20	20	20	20	100	25	25	25	24	99
5	4	5	6	4	24	7	9	15	17	48
19	16	16	12	16	79	25	25	24	21	95
19	16	16	14	11	76	22	24	24	25	95
20	18	15	16	19	88	22	24	25	25	96
17	13	15	13	14	72	20	23	25	20	88
19	19	19	16	19	92	22	23	25	21	91
10	9	11	8	9	47	17	16	20	22	75
19	18	19	18	19	93	21	22	23	22	88
15	15	11	11	13	65	23	21	23	22	89
19	15	13	14	19	80	25	21	24	21	91
17	18	15	16	18	84	23	22	25	23	93
18	14	12	10	13	67	24	17	23	23	87
18	16	16	14	15	79	25	24	21	20	90
18	17	17	15	19	86	24	24	25	24	97
18	20	15	20	18	91	25	23	25	25	98
14	14	11	11	9	59	23	23	24	24	94
16	15	15	8	13	67	22	18	23	21	84
19	18	18	13	18	86	25	22	25	24	96
15	16	14	6	16	67	22	21	22	24	89
20	20	20	20	20	100	25	25	25	25	100
20	19	17	15	20	91	21	23	25	25	94
20	19	20	20	20	99	23	25	25	23	96

14	10	10	7	11	52	21	25	23	23	92
20	20	19	20	20	99	24	25	25	24	98
19	19	20	16	20	94	21	23	25	24	93
20	20	20	18	19	97	25	24	25	25	99
20	14	20	18	20	92	24	24	19	23	90
19	20	14	7	12	72	21	25	23	21	90
17	15	13	13	15	73	23	20	23	21	87
20	20	19	18	19	96	25	20	25	24	94
10	10	11	9	10	50	13	15	14	17	59
12	12	8	9	9	50	15	20	19	18	72
10	12	15	10	11	58	14	17	20	18	69
16	16	9	8	10	59	15	13	14	16	58
16	15	15	12	15	73	19	25	23	24	91
11	10	16	9	11	57	24	24	25	25	98
20	20	19	19	20	98	21	23	25	25	94
16	20	18	16	17	87	21	23	25	25	94
20	20	20	20	20	100	25	25	25	24	99
5	4	5	6	4	24	7	9	15	17	48
19	16	16	12	16	79	25	25	24	21	95
19	16	16	14	11	76	22	24	24	25	95
20	18	15	16	19	88	22	24	25	25	96
17	13	15	13	14	72	20	23	25	20	88
19	19	19	16	19	92	22	23	25	21	91
10	9	11	8	9	47	17	16	20	22	75
19	18	19	18	19	93	21	22	23	22	88
15	15	11	11	13	65	23	21	23	22	89
19	15	13	14	19	80	25	21	24	21	91
17	18	15	16	18	84	23	22	25	23	93
18	14	12	10	13	67	24	17	23	23	87
18	16	16	14	15	79	25	24	21	20	90
18	17	17	15	19	86	24	24	25	24	97
18	20	15	20	18	91	25	23	25	25	98
14	14	11	11	9	59	23	23	24	24	94

16	15	15	8	13	67	22	18	23	21	84
19	18	18	13	18	86	25	22	25	24	96
15	16	14	6	16	67	22	21	22	24	89
20	20	20	20	20	100	25	25	25	25	100
20	19	17	15	20	91	21	23	25	25	94
20	19	20	20	20	99	23	25	25	23	96
14	10	10	7	11	52	21	25	23	23	92
20	20	19	20	20	99	24	25	25	24	98
19	19	20	16	20	94	21	23	25	24	93
20	20	20	18	19	97	25	24	25	25	99
20	14	20	18	20	92	24	24	19	23	90
19	20	14	7	12	72	21	25	23	21	90
17	15	13	13	15	73	23	20	23	21	87
20	20	19	18	19	96	25	20	25	24	94
10	10	11	9	10	50	13	15	14	17	59
12	12	8	9	9	50	15	20	19	18	72
10	12	15	10	11	58	14	17	20	18	69
16	16	9	8	10	59	15	13	14	16	58
16	15	15	12	15	73	19	25	23	24	91
11	10	16	9	11	57	24	24	25	25	98
20	20	19	19	20	98	21	23	25	25	94
16	20	18	16	17	87	21	23	25	25	94
20	20	20	20	20	100	25	25	25	24	99
5	4	5	6	4	24	7	9	15	17	48
19	16	16	12	16	79	25	25	24	21	95
19	16	16	14	11	76	22	24	24	25	95
20	18	15	16	19	88	22	24	25	25	96
17	13	15	13	14	72	20	23	25	20	88
19	19	19	16	19	92	22	23	25	21	91
10	9	11	8	9	47	17	16	20	22	75
19	18	19	18	19	93	21	22	23	22	88
15	15	11	11	13	65	23	21	23	22	89

## ANEXO 6

### Consentimiento informado

Este trabajo de investigación se realizó por BACH.: ASTUCURI PAREDES, Maryluz Lesly, de la Escuela de administración de la Universidad Peruana Los Andes. El objetivo principal de este estudio es identificar **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 303 DE CHANCHAMAYO, 2021.**

La realización de este proyecto de investigación será voluntaria. Las informaciones que se consiguen, serán muy transparentes y no se hará el uso para ningún otro caso. Las respuestas al cuestionario serán enumeradas a fin de codificar cada una de ellas y, por lo tanto, serán anónimas.

Acepto realizar voluntariamente esta investigación para cumplir con las metas trazadas.

## Validación del Instrumento

### ANEXO 6

#### VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

##### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario" que hace parte de la investigación: **Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y Apellidos : FLAVIO CAMAYO MEZA  
 Formación académica : LIC. EN ADMINISTRACION  
 Documento de Identidad Nac. : 19916729  
 Áreas de experiencia profesional: GESTION PUBLICA  
 Institución donde labora : UPLA

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

### FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, 2021

Variable: Gestión de recursos humanos

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Provisión de personal	1	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	2	3	4	4	4	NIVEL ALTO	
	3	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	4	4	3	4	4	NIVEL ALTO	
Organización del recurso humano	5	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	6	3	4	4	4	NIVEL ALTO	
	7	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	8	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Mantenimiento del recurso humano	9	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	10	4	3	4	4	NIVEL ALTO	
	11	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	12	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Desarrollo del recurso humano	13	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	14	4	4	3	4	NIVEL ALTO	
	15	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	16	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Auditoria del recurso humano	17	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	18	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	19	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	20	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
<b>EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS</b>		NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios e ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido  
Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
FLAVIO CAMAYO MEZA	Mg. GESTION PUBLICA	20	NIVEL ALTO

Sello y Firma:

### FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, 2021

Variable: Desempeño laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Cumplimiento de los objetivos y tareas	1	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	2	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	3	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	4	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	5	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Cooperación y trabajo en equipo	6	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	7	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	8	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	9	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Disciplina laboral	10	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	11	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	12	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	13	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Superación personal	14	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	15	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	16	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	17	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	18	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	19	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	20	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
<b>EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS</b>		NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido  
Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
FLAVIO CAMAYO HEZA	Mg. GESTION PUBLICA	20	NIVEL ALTO

Sello y Firma:




ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario" que hace parte de la investigación: **Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y Apellidos : CARLOS CASAS CORDOVA  
 Formación académica : LIC EN ADMINISTRACION  
 Documento de Identidad Nac. : 19928149  
 Áreas de experiencia profesional: DOCENCIA UNIVERSITARIA  
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

### FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, 2021

Variable: Gestión de recursos humanos

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Provisión de personal	1	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	2	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	3	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	4	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Organización del recurso humano	5	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	6	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	7	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	8	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Mantenimiento del recurso humano	9	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	10	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	11	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	12	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Desarrollo del recurso humano	13	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	14	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	15	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	16	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Auditoria del recurso humano	17	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	18	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	19	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	20	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
<b>EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS</b>		NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido  
Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
CASAS CORDOVA CORWA	REGISTRAR	20	NIVEL ALTO

Sello y Firma:

*Carlos J. Casas Cordova*

### FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, 2021

Variable: Desempeño laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Cumplimiento de los objetivos y tareas	1	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	2	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	3	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	4	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	5	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Cooperación y trabajo en equipo	6	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	7	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	8	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	9	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Disciplina laboral	10	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	11	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	12	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	13	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Superación personal	14	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	15	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	16	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	17	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	18	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	19	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	20	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
<b>EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS</b>		NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido  
Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
CASOJ CORDOVA CARLOS	MAGISTER	20	NIVEL ALTO

Sello y Firma:

  
Lia. Carlos Casoj Cordova  
DIRECTOR

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario" que hace parte de la investigación: **Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y Apellidos : JOSE JAVIER FERNANDEZ GUERRA  
 Formación académica : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN - ABOGADO  
 Documento de Identidad Nac. : 20031001  
 Áreas de experiencia profesional: GESTIÓN PÚBLICA  
 Institución donde labora : PRIVADO

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

### FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, 2021

Variable: Gestión de recursos humanos

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Provisión de personal	1	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	2	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	3	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	4	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Organización del recurso humano	5	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	6	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	7	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	8	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Mantenimiento del recurso humano	9	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	10	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	11	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	12	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Desarrollo del recurso humano	13	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	14	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	15	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	16	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Auditoría del recurso humano	17	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	18	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	19	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	20	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
<b>EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS</b>		NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido  
Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
JOSÉ JAVIER, FERNÁNDEZ GUERRA	MAG. GESTIÓN PÚBLICA	20	NIVEL ALTO

Sello y Firma:

Mg. José J. Fernández Guerra

### FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Questionario: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, 2021

Variable: Desempeño laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Cumplimiento de los objetivos y tareas	1	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	2	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	3	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	4	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	5	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Cooperación y trabajo en equipo	6	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	7	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	8	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	9	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Disciplina laboral	10	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	11	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	12	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	13	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	14	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Superación personal	15	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	16	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	17	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	18	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	19	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	20	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
<b>EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS</b>		NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios e ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido  
Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
JOSÉ JAVIER FERNÁNDEZ GUERRA	MAG. GESTIÓN PÚBLICA	20	NIVEL ALTO

Sello y Firma:  
  
 Mg. José J. Fernández Guerra

### FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, 2021

Variable: Desempeño laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Cumplimiento de los objetivos y tareas	1	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	2	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	3	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	4	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	5	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Cooperación y trabajo en equipo	6	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	7	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	8	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	9	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Disciplina laboral	10	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	11	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	12	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	13	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	14	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Superación personal	15	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	16	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	17	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	18	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	19	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	20	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
<b>EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS</b>		NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios e ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido  
Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
JOSÉ JAVIER FERNÁNDEZ GUERRA	MAG. GESTIÓN PÚBLICA	20	NIVEL ALTO

Sello y Firma:  
Mg. José J. Fernández Guerra

**FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO**

**Cuestionario: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, 2021**

**Variable: Gestión de recursos humanos**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Provisión de personal	1	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	2	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	3	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	4	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Organización del recurso humano	5	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	6	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	7	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	8	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Mantenimiento del recurso humano	9	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	10	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	11	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	12	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Desarrollo del recurso humano	13	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	14	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	15	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	16	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Auditoria del recurso humano	17	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	18	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	19	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	20	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
<b>EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS</b>		NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido  
Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mario Astucuri Quispe	Mg. Investigación y Docencia Universitaria	20	NIVEL ALTO

Sello y Firma:

  
Mg. Mario Astucuri Quispe

CLAD-08708



**FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO**

**Cuestionario: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, 2021**

**Variable: Gestión de recursos humanos**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Provisión de personal	1	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	2	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	3	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	4	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Organización del recurso humano	5	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	6	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	7	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	8	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Mantenimiento del recurso humano	9	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	10	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	11	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	12	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Desarrollo del recurso humano	13	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	14	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	15	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	16	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Auditoria del recurso humano	17	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	18	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	19	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	20	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
<b>EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS</b>		NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido  
Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mario Astucuri Quispe	Mg. Investigación y Docencia Universitaria	20	NIVEL ALTO

Sello y Firma:

  
Mg. Mario Astucuri Quispe

CLAD-08708

**FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO**

**Cuestionario: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, 2021**

**Variable: Desempeño laboral**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
Cumplimiento de los objetivos y tareas	1	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	2	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	3	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	4	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	5	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Cooperación y trabajo en equipo	6	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	7	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	8	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	9	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Disciplina laboral	10	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	11	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	12	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	13	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	14	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
Superación personal	15	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	16	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	17	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	18	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	19	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
	20	4	4	4	4	NIVEL ALTO	
<b>EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS</b>		NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO	NIVEL ALTO		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido  
Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mario Astucuri Quispe	Mg. Investigación y Docencia Universitaria	20	NIVEL ALTO


Sello y Firma:

  
  
 CIAD-08708

Solicitud, para el desarrollo de la Investigación /Autorización

990/92804  
Dovila Jilla

**SOLICITO:** Autorización y directorio actualizado de los trabajadores para realizar trabajo de Investigación



**SEÑOR DIRECTOR DE LA UGEL CHANCHAMAYO**  
**Mg. SENON ANTENOR INGA CARRANZA**

Yo, **Maryluz Lesly ASTUCURI PAREDES**, identificada con DNI N° 71541156, Bachiller de Administración y Sistemas, con domicilio en Calle Las Begonias S/N, Urbanización Santo Tomás distrito y provincia de Chanchamayo. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

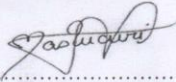
Que, contando con el grado de Bachiller Administración y Sistemas y teniendo en etapa de ejecución del Plan Tesis denominado **“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA 303 UGEL DE CHANCHAMAYO, 2021”** por lo cual solicito a su respetable despacho autorización para la ejecución y así mismo suplico que me brinde directorio actualizado de los trabajadores de la Ugel Chanchamayo para realizar encuestas sobre la ejecución del Plan Tesis ya mencionado en líneas arriba; para optar el grado de Licenciado en Administración. Adjunto:

- Copia de DNI
- Instrumento de aplicación – enlace (<https://forms.gle/WESc6YsEGsi77y359>)

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Chanchamayo, 19 de octubre del 2021



.....  
Maryluz Lesly Astucuri Paredes  
DNI N° 71541156

Reg. Doc.	051 89 272
Reg. Exp.	03552543
Folio	02
	Fecha

E-mail: [maryluz.lesly16@gmail.com](mailto:maryluz.lesly16@gmail.com)  
Telef. Celular: 945758829

"Año del Bicentenario del Perú"

**EI DIRECTOR DE LA UGEL-CHANCHAMAYO MG. SENON ANTENOR INGA  
CARRANZA**

AUTORIZA:

A **Maryluz Lesly Astucuri Paredes** con DNI: **71541156**; bachiller de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, especialidad de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, quien está desarrollando la investigación Titulada **"Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 303 UGEL de Chanchamayo, 2021."**, para que realice encuestas a los trabajadores de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHANCHAMAYO, se le otorga el permiso necesario, brindándoles facilidades del caso.

Chanchamayo, 28 de octubre del 2021

Atentamente.

  
*Senon Antenor Inga Carranza*  
Mg. Senon Antenor Inga Carranza  
DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL E,  
UGEL - CHANCHAMAYO

**Fotos de la aplicación del Instrumento**

