



FACULTAD DE NEGOCIOS
Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
MACGA S.A.C. CAJAMARCA 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Osmer Campos Lucano

Asesor:

Mg. Raul Santiago Bacigalupo Lago

<https://orcid.org/0000-0003-2645-8629>

Cajamarca - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	ELMER ENRIQUE GUTIERREZ VILLACORTA	32911641
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	MANUEL OSWALDO SANDOVAL HEREDIA	06694704
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	LUPE YOVANI GALLARDO PASTOR	10217004
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MACGA S.A.C. CAJAMARCA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

- 1** Rodríguez Mosqueda Norma Anita. "Relación entre el apego al perfil del trabajador durante el proceso de reclutamiento y selección y el desempeño laboral de una muestra del personal contratado en una empresa de gas", TESIUNAM, 2020
Publicación 5%
- 2** Ana M. Castaño, Mónica Zuazua, Antonio L. García-Izquierdo. "Development, Measurement, and Validation of a Managerial Competency Model in Spain", European Journal of Psychological Assessment, 2023
Publicación 1%
- 3** Cruz Gutiérrez Avi. "El Papel del psicólogo como mediador para afrontar el cambio en las organizaciones", TESIUNAM, 2016
Publicación 1%
- 4** Sandoval Ramos Aura Bárbara. "Estudio de satisfacción laboral en el personal del Registro 1%

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a todos aquellos que esperaban de mí, lo mejor en cada paso hacia la culminación de mis estudios, aquellos que confiaron en mis capacidades, aquellos que me impulsaron directa o indirectamente para terminar la Carrera; a mis compañeros de estudio, a mis docentes y compañeros de aula, quienes sin su ayuda nunca hubiera podido hacer esta tesis. A todos ellos les agradezco desde el fondo de mi corazón

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, por iluminar mi sendero de vida porque hizo realidad este gran sueño anhelado.

A la Universidad Privada del Norte por darme la oportunidad de estudiar y ser profesional.

Al Mg. Raúl Santiago Bacigalupo Lago, asesor de tesis, por su paciencia, sabios consejos, esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, y su motivación consiguió que pueda terminar exitosamente mis estudios.

A mis docentes, de toda la carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación.

Para todos ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Formulación del problema	45
1.3 Objetivos	45
1.4 Hipótesis	46
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	47
CAPÍTULO III: RESULTADOS	56
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	73
REFERENCIAS	79
ANEXOS	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Colaboradores de la Empresa MACGA S.A.C.</i>	49
Tabla 2 <i>Escala de valoración para gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral</i>	50
Tabla 3 <i>Indicadores y Criterios de Evaluación</i>	53
Tabla 4 <i>Resumen de Procesamiento de Casos</i>	51
Tabla 5 <i>Estadísticas de Fiabilidad de – Alpha de Cronbach</i>	52
Tabla 6 <i>Prueba de Normalidad Shapiro Wilk</i>	66
Tabla 7 <i>Valores de Coeficiente de Correlación de Spearman</i>	67
Tabla 8 <i>Correlación Prueba de Correlación de Spearman entre Gestión de recursos humanos y desempeño laboral</i>	68
Tabla 9 <i>Prueba de Correlación de la Provisión de recursos humanos y el desempeño laboral</i>	69
Tabla 10 <i>Prueba de Correlación de la Organización de Recursos Humanos y el desempeño laboral</i>	70
Tabla 11 <i>Prueba de Correlación del Mantenimiento de Recursos Humanos y el desempeño laboral</i>	71
Tabla 12 <i>Prueba de Correlación del Desarrollo de Recursos Humanos y el desempeño laboral</i>	72
Tabla 13 <i>Distribución de Frecuencias de la Variable Gestión de Recursos Humanos</i>	56
Tabla 14 <i>Distribución de frecuencias de la Dimensión Provisión de la Gestión de Recursos Humanos</i>	57
Tabla 15 <i>Distribución de frecuencias de la Dimensión Organización de la Gestión de Recursos Humanos</i>	58
Tabla 16 <i>Distribución de frecuencias de la Dimensión Mantenimiento de la Gestión de Recursos Humanos</i>	59
Tabla 17 <i>Distribución de frecuencias de la Dimensión Desarrollo de la Gestión de Recursos Humanos</i>	60

Tabla 18 <i>Distribución de frecuencias de la Variable Desempeño laboral</i>	61
Tabla 19 <i>Distribución de frecuencias de la Dimensión Desarrollo de Desempeño laboral</i>	62
Tabla 20 <i>Distribución de frecuencias de la Dimensión Capacidad laboral de Desempeño laboral</i>	63
Tabla 21 <i>Distribución de frecuencias de la Dimensión Eficacia de Desempeño laboral</i> ..	64
Tabla 22 <i>Distribución de frecuencias de la Dimensión Eficiencia de Desempeño laboral</i>	65
Tabla 23 <i>Pregunta 1. La empresa realiza reclutamiento interno</i>	89
Tabla 24 <i>Pregunta 2. La empresa selecciona mediante evaluación de conocimientos</i>	90
Tabla 25 <i>Pregunta 3. La empresa realiza diseño de los puestos de trabajo</i>	91
Tabla 26 <i>Pregunta 4. La empresa realiza descripción y análisis de puestos de trabajo</i> ...	92
Tabla 27 <i>Pregunta 5. La empresa realiza evaluación del desempeño en base a objetivos verificables</i>	93
Tabla 28 <i>Pregunta 6. La empresa realiza evaluación del desempeño en base al comportamiento del colaborador</i>	94
Tabla 29 <i>Pregunta 7. La empresa otorga una remuneración justa y equitativa</i>	95
Tabla 30 <i>Pregunta 8. La empresa otorga las prestaciones sociales</i>	96
Tabla 31 <i>Pregunta 9. La empresa fomenta la calidad de vida en el trabajo</i>	97
Tabla 32 <i>Pregunta 10. La empresa fomenta las buenas relaciones interpersonales</i>	98
Tabla 33 <i>Pregunta 11. La empresa fomenta la capacitación del personal</i>	99
Tabla 34 <i>Pregunta 12. La empresa fomenta el desarrollo del personal</i>	100
Tabla 35 <i>Pregunta 13. Demuestra habilidades individuales adecuadas</i>	101
Tabla 36 <i>Pregunta 14. Realiza una comunicación efectiva con sus compañeros y superiores</i>	102
Tabla 37 <i>Pregunta 15. Demuestra satisfacción en su vida cotidiana laboral</i>	103
Tabla 38 <i>Pregunta 16. Demuestra compromiso e identificación laboral</i>	104
Tabla 39 <i>Pregunta 17. Demuestra dominio del trabajo encomendado</i>	105

Tabla 40	<i>Pregunta 18. Demuestra proactividad en su formación en las actividades.....</i>	106
Tabla 41	<i>Pregunta 19. Demuestra proactividad en su actualización en las actividades.</i>	107
Tabla 42	<i>Pregunta 20. Demuestra proactividad en la planificación de sus metas</i>	108
Tabla 43	<i>Pregunta 21. Demuestra proactividad para evaluar sus metas</i>	109
Tabla 44	<i>Pregunta 22. Demuestra proactividad para atender y solucionar situaciones.</i>	110
Tabla 45	<i>Pregunta 23. Hace un uso adecuado de las instalaciones bajo su responsabilidad</i>	111
Tabla 46	<i>Pregunta 24. Hace un uso adecuado de elementos de trabajo bajo su responsabilidad</i>	112

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diagrama de investigaciones correlaciones</i>	47
Figura 2 <i>Distribución de frecuencias de la variable Gestión de Recursos Humanos</i>	57
Figura 3 <i>Distribución de frecuencias de la Dimensión Provisión de la Gestión de Recursos Humanos</i>	58
Figura 4 <i>Distribución de frecuencias de la Dimensión Organización de la Gestión de Recursos Humanos</i>	59
Figura 5 <i>Distribución de frecuencias de la Dimensión Mantenimiento de la Gestión de Recursos Humanos</i>	60
Figura 6 <i>Distribución de frecuencias de la Dimensión Desarrollo de la Gestión de Recursos Humanos</i>	61
Figura 7 <i>Distribución de frecuencias de la Variable Desempeño laboral</i>	62
Figura 8 <i>Distribución de frecuencias de la Dimensión Desenvolvimiento de Desempeño laboral</i>	63
Figura 9 <i>Distribución de frecuencias de la Dimensión Capacidad laboral de Desempeño laboral</i>	64
Figura 10 <i>Distribución de frecuencias de la Dimensión Eficacia de Desempeño laboral</i>	65
Figura 11 <i>Distribución de frecuencias de la Dimensión Eficiencia de Desempeño laboral</i>	66
Figura 12 <i>La empresa realiza reclutamiento interno</i>	89
Figura 13 <i>La empresa selecciona mediante evaluación de conocimientos</i>	90
Figura 14 <i>La empresa realiza diseño de los puestos de trabajo</i>	91
Figura 15 <i>La empresa realiza descripción y análisis de puestos de trabajo</i>	92
Figura 16 <i>La empresa realiza evaluación del desempeño en base a objetivos verificables</i>	93
Figura 17 <i>La empresa realiza evaluación del desempeño en base al comportamiento del colaborador</i>	94

Figura 18	<i>La empresa otorga una remuneración justa y equitativa</i>	95
Figura 19	<i>La empresa otorga las prestaciones sociales</i>	96
Figura 20	<i>La empresa fomenta la calidad de vida en el trabajo</i>	97
Figura 21	<i>La empresa fomenta las buenas relaciones interpersonales</i>	98
Figura 22	<i>La empresa fomenta la capacitación del personal</i>	99
Figura 23	<i>La empresa fomenta el desarrollo del personal</i>	100
Figura 24	<i>Demuestra habilidades individuales adecuadas</i>	101
Figura 25	<i>Realiza una comunicación efectiva con sus compañeros y superiores</i>	102
Figura 26	<i>Demuestra satisfacción en su vida cotidiana laboral</i>	103
Figura 27	<i>Demuestra compromiso e identificación laboral</i>	104
Figura 28	<i>Demuestra dominio del trabajo encomendado</i>	105
Figura 29	<i>Demuestra proactividad en su formación en las actividades</i>	106
Figura 30	<i>Demuestra proactividad en su actualización en las actividades</i>	107
Figura 31	<i>Demuestra proactividad en la planificación de sus metas</i>	108
Figura 32	<i>Demuestra proactividad para evaluar sus metas</i>	109
Figura 33	<i>Demuestra proactividad para atender y solucionar situaciones</i>	110
Figura 34	<i>Hace un uso adecuado de las instalaciones bajo su responsabilidad</i>	111
Figura 35	<i>Hace un uso adecuado de elementos de trabajo bajo su responsabilidad</i>	112

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA SAC en la ciudad de Cajamarca en el año 2023. La investigación presentada es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por todos los trabajadores de empresa MACGA SAC. La muestra es censal, población igual a la muestra. La técnica es la encuesta y el instrumento utilizado un cuestionario de 24 ítem con respuestas en la escala de Likert, el cual tuvo una confiabilidad de 0,742. Los datos recolectados fueron tabulados en una hoja de cálculo Microsoft Excel y trasladados a al programa estadístico SPSS versión 26 para el análisis de los resultados. Los resultados hallados muestran que existe asociación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación rho Spearman de 0.594 y un valor p de 0.000 menor al nivel $\alpha = 0.05$. Se concluye que existe relación significativa moderada entre la gestión de recurso Humanos y el Desempeño laboral en la empresa MACGA SAC.

PALABRAS CLAVES: Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, eficiencia, eficacia, colaboradores.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship that exists between the management of human resources and job performance in the company MACGA SAC in the city of Cajamarca in the year 2023. The research presented is basic, with a quantitative approach., of a descriptive correlational level and of a non-experimental cross-sectional design. The population was made up of all the workers of the company MACGA SAC. The sample is census, population equal to the sample. The technique is the survey and the instrument used is a 24-item questionnaire with responses on the Likert scale, which had a reliability of 0.742. The collected data were tabulated in a Microsoft Excel spreadsheet and transferred to the statistical program SPSS version 26 for the analysis of the results. The results found show that there is an association between human resource management and job performance, with a Spearman rho correlation coefficient of 0.594 and a p value of 0.000 less than the $\alpha = 0.05$ level. It is concluded that there is a moderate significant relationship between the management of human resources and job performance in the company MACGA SAC.

KEY WORDS: Human resource management, job performance, efficiency, effectiveness, collaborators.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

La globalización es uno de los pilares del cambio. Esta globalización nos hace entender y nos coloca nuevos retos tanto en la formación y función de las empresas como en los recursos humanos hacerlas más competitivas.

Bajo esta perspectiva la competencia global, las ventajas competitivas son y seguirán siendo las personas. Mientras que las empresas afrontas retos competitivos en cuanto a cambio, estrategias, estructura y procesos sin dejar de lado lo que es más importante en una organización que son los recursos humanos, estas funciones afectan directamente a las organizaciones las cuales se tienen que orientar a ser más eficientes y efectivas en cuanto a la calidad a la prestación del servicio de las empresas como la calidad y la satisfacción de los recursos humanos (Chiavenato, 2014, pág. 114).

A través de la historia la formación de los recursos humanos ha evolucionado para mejorar la comprensión en lo estratégico y empresarial, impulsando políticas y prácticas de relaciones empresariales. La formación de los Recursos Humanos no solamente ha cumplido un papel muy importante dentro de las organizaciones empresariales, sino que ha dirigido políticas industriales dando una mejor solución a necesidades sociales (Chiavenato, 2014, pág. 218).

La función de los recursos humanos tiene que superar grandes retos dentro de las organizaciones empresariales ya que se tiene que realinear como una función administrativa y volverse una función más estratégica. Las organizaciones por lo general y las empresas en particular busca desarrollar sus actividades de la mejor manera y para tal propósito enfatizan la consecución de recursos materiales, económicos y tecnológicos fundamentalmente, colocando de lado en muchas ocasiones los recursos humanos. Esta falencia administrativa

se relaciona directamente con la gestión de los recursos humanos y trae como consecuencias que las organizaciones en lo general no cuenten con el personal idóneo, dado que el personal contratado no cumple con los requisitos del puesto que trae consigo que el personal incumpla con desarrollar adecuadamente sus labores bajo su responsabilidad (Escribano, 2022, pág. 311).

La gestión de recursos humanos contribuye a que los seres humanos que integran una empresa apoyen al logro de los objetivos y es una de las principales funciones de la organización de manera que los empresarios pretenden encontrar a los empleados para cada puesto y para cada momento, que tengan la formación suficiente para desempeñar las tareas asignadas y desarrollen su trabajo de manera eficiente para alcanzar los fines de la organización. Es así que la gestión de los recursos humanos radica en que actualmente que la empresa debe dar respuesta a los cambios experimentados a la sociedad en general y sobre todo en el mundo laboral; asumiendo nuevos retos en los que se destaca: el aumento de la competencia y por lo tanto la necesidad de ser competitivo; los costos y ventajas, relacionadas con el uso de los recursos humanos; la crisis de productividad; aumento y ritmo de la complejidad de los cambios sociales, culturales, demográficos y educacionales (Robbins, 2014, pág. 95).

Ahora bien, “en cuanto al desempeño laboral radica en que las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento” (Daft, 2010, pág. 109).

Según la CEPAL -Naciones Unidas- en el documento anual: Estudio económico de las Américas y el Caribe (2019), se analiza la Gestión de Recursos Humanos en los siguientes países Estados Unidos, por ejemplo, es el país que más invierte en recursos humanos (un tercio La empresa invierte en capacitación, formula mecanismos de salarios e incentivos de acuerdo a las condiciones del mercado, premia y retiene a tus empleados; México (una de cada seis empresas invierte en recursos humanos), mientras que en Colombia, Brasil, Argentina y Chile (uno de cada 12 invierten en recursos humanos). Esta situación demuestra que muchas empresas y En América Latina no valoran ni retienen a los empleados porque la alta gerencia No cuenta con una estrategia para identificar y atraer talento además no les brindan un ambiente de trabajo favorable.

En el año 2020, el Perú no solo enfrentó una crisis sanitaria, sino también la crisis económica mientras miles de empresas se ven afectadas a suspender su actividad. y como medida de emergencia en el ámbito de los recursos humanos implementada la gestión de remuneraciones laborales, estas medidas son realizadas por Gobierno del Perú; indemnización laboral significa para no perjudicar a miles de trabajadores. Por esta razón, las empresas se ven obligadas a optimizar el personal y reducir los gastos manteniendo las relaciones laborales para evitar compromisos. Prestaciones personales y familiares de los trabajadores.

En relación al ámbito específico, la empresa MACGA S.A.C. constituye actualmente una empresa de gran relevancia y por tener una administración empírica dedicada al rubro de telecomunicaciones. Definitivamente las gestiones de los recursos humanos no siguen los lineamientos en la teoría administrativa, no se hace un reclutamiento interno y externo adecuado, la selección del personal no cumple con los instrumentos necesarios para conseguir el personal idóneo, no se realiza la inducción, no se realiza una evaluación de

desempeño correcto, no se tiene un programa de capacitación y la escala salarial no es justa y equitativa, con la cual se denota la deficiencia para la existencia de una buena gestión de recursos humanos para cumplir los objetivos que toda organización anhela.

Además, la empresa MACGA S.A.C. de Cajamarca no es ajena a esta realidad problemática dado que el desempeño laboral del personal no cumple con los requisitos del puesto, lo cual afecta sustancialmente el desarrollo de las actividades, las relaciones interpersonales, el compromiso, la motivación y la insatisfacción laboral, que afecta tanto a los clientes internos como externos.

En la empresa MACGA S.A.C. usualmente los colaboradores en promedio tienen un bajo nivel de rendimiento en su vida laboral cotidiana que ocasiona una seria afectación a la imagen de la empresa por la insatisfacción que manifiestan los clientes y que muchas veces se ve reflejado en su libro de reclamaciones, a pesar de la evidente importancia de ambos actores, aun la gerencia de la organización no dimensiona su real valía y comete muchos errores en la gestión de recursos humanos al desarrollar los procesos de una manera empírica que muchas veces se ve afectado en el desempeño laboral.

Bajo esta óptica “la gestión de recursos humanos y el proceso de evaluación de desempeño laborar constituyen de gran importancia y un gran desafío en los escenarios modernos y son indispensables para una empresa competitiva, la cual requiere de visión y nuevas funciones” (Daft, 2010, pág. 303).

Con relación a los antecedentes, a continuación, se presenta estudios previos a nivel internacional de las variables de estudio:

Asimismo, Martín (2011), en su tesis para optar el grado de Doctor en Economía su objetivo fue determinar la influencia de la Gestión de recursos humanos en la retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas

innovadoras españolas, en la Universidad de Valladolid España, con una metodología de investigación con enfoque cuantitativa, no experimental, sigue el diseño transaccional - correlacional, para la recolección de datos aplico una encuesta, cuestionario electrónico enviado a 239 empresas. El análisis de estos resultados, se observa una asociación positiva y significativa entre la Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico ($\beta=0.133$; $t=1.677$). Es decir, se verifica la hipótesis H1, lo que significa que las empresas que utilicen sistemas de retribución que incluyan la equidad interna y externa, incentivos vinculados al desempeño grupal y la posibilidad de beneficios sociales, favorecerán la retención de sus empleados más valiosos. A través de la revisión presentada, hemos podido constatar la importancia de los recursos humanos y del capital humano que de ellos emana, para la generación de ventajas competitivas para la empresa. Por tanto, parece obvio señalar que la retención de estos recursos puede ser vital para la organización. “A este respecto, la literatura de rotación voluntaria y retención de empleados ha estudiado, en profundidad, este fenómeno tratando de identificar las mejores prácticas y fórmulas relacionadas con las prácticas de recursos humanos para lograr retener a sus empleados” (Gonzales, 2009, pág. 46).

También Ruiz (2017) en su tesis para optar el grado de Licenciado en Administración con el objetivo de encontrar la gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en Placa Centro DISALME Cía. Ltda. De la ciudad de Manta en el año 2017, en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí – Ecuador, el diseño de la investigación fue un enfoque cualitativo, con una investigación descriptiva, para la recolección de datos se utilizó la herramienta entrevista y la técnica la encuesta, mediante el diagnóstico realizado, se determina que el porcentaje de eficiencia respecto a la gestión de talento humano es del 38.3% mientras que el nivel de desempeño laboral de los empleados asciende al 73.8%. Si bien no se observa una correlación considerable entre estas dos variables, se puede

identificar claramente una grave carencia de políticas de gestión de talento humano en la organización. Mediante el diagnóstico situacional realizado a la empresa DISALME Cía. Ltda. se pudo constatar la inexistencia de una correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. En teoría se establecen diversos criterios que indican una correlación directamente proporcional entre las buenas prácticas de gestión de talento humano con el desempeño laboral.

Aparicio (2019) en su tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas con el objetivo de medir la influencia de las prácticas de recursos humanos y desempeño del personal a través de una investigación en pequeñas y medianas empresas Pymes de la provincia de Salta, en la Universidad Siglo 21 Argentina, con un enfoque cuantitativa con diseño no experimental transversal, con una muestra de 20 colaboradores, esto se realizó mediante un muestreo probabilístico, como resultado se observa que el 100% de los gerentes aplican a veces prácticas de reclutamiento y selección en sus empresas, como así también el 80% prácticas de capacitación y desarrollo, la evaluación de rendimiento, es la práctica menos utilizada en las pymes con un valor que llega al 55% por parte de los gerentes que señalan nunca aplicarla, mientras que el restante 45% solo a veces. Sin embargo se evidencia que la compensación es la práctica con mayor frecuencia de implementación, debido a que en el 100% de los casos, los gerentes aplican siempre y casi siempre incentivos a sus colaboradores, como resultados se encontró que si existe la relación entre las prácticas de recursos humanos y el desempeño del personal. Concluyéndose que si se da mayor prioridad a la implementación de las prácticas de recursos humanos será más positivo el desempeño de los individuos que elaboran en las empresas, se puede concluir que pese a las investigaciones que demuestran la incidencia de las prácticas de evaluación de rendimiento, reclutamiento y selección en el desempeño del personal, en este trabajo se

presenta una relación débil, puesto que, en el total de las pymes estudiadas, los niveles de rendimiento de sus empleados se encuentran en niveles promedios y altos.

Espinoza (2021) realizó una tesis para optar el grado de Magister en Recursos Humanos y Gestión Organizacional con el objetivo de Analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID 2021 en la Universidad Continental de Huancayo con un diseño de investigación de enfoque cuantitativa diseño no experimental, transversal se utilizara una muestra de 24 colaboradores, además, obteniendo como resultados tenemos que rechazamos la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis H_1 , asimismo, afirmó que la motivación influye con el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson $r= 0,564$, con una significancia de $p= 0,004$ y demuestra una correlación positiva moderada, como conclusión en la investigación se determina que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,769$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, cuando la gestión del talento humano aumenta significativamente, mejora el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo. asimismo, la influencia entre las variables conlleva a la identificación y fidelización con la entidad, estableciendo relaciones positivas para un adecuado clima laboral.

Según Muñoz (2016) en su tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública con el objetivo es determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016, en la Universidad César Vallejo, con una metodología de enfoque cuantitativo, no

experimental, sigue el diseño transaccional – correlacional, como resultado se observa que en la prueba Rho de Spearman 0,981 la muestra ha obtenido un valor de p calculado de 0,000, el cual es menor que el valor p tabulado de 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Lo que significa que la gestión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral según percepción de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. El valor de la correlación fue de 0,981 (Correlación positiva alta), referente a las dimensiones de la variable desempeño laboral se aprecia que en la dimensión trabajo en equipo el 60 % considera que es alto, se concluye, se determinó que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral $p= 0,000$ y correlación alta 0,901, se determinó que existe relación directa y significativa entre la gestión y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016, $p= 0,000$ y correlación alta 0,990, se determinó que existe relación directa y significativa entre el desarrollo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016. ($p= 0,000$ y correlación alta 0,920), se determinó que existe relación directa y significativa entre estrategias de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016. ($p= 0,000$ y correlación alta 0,909).

Cerquin (2017) en su tesis para optar el título de licenciado en Administración tuvo como objetivo conocer la relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba SAC Boticas Diana Cajamarca, 2017 en la Universidad Privada del Norte Cajamarca, con una metodología de enfoque cuantitativo tipo básica no experimental - transversal correlacional, para la recolección de datos se tomó como muestra la misma cantidad de la población es decir los 32 trabajadores para el procesamiento de datos se empleó la prueba de normalidad Shapiro Wilk

determinándose el uso de pruebas no paramétricas, empleándose el Coeficiente de Correlación Tau b de Kendall para la contratación de la hipótesis en sus resultados arriban, que la gestión del talento humano influye muy significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C., Cajamarca, 2017, al haber obtenido un coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall de $\tau = 0,73$, con nivel de significancia estándar menor al 1% ($P < 0,01$).

Ferrer (2016), en su tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2016, en la Universidad César Vallejo Sede Cajamarca, con una metodología de enfoque cuantitativo de tipo Básico, descriptivo correlacional, como resultado se determinó por Rho de Spearman 0,776 significa que existe una fuerte relación positiva entre las variables, frente al (grado de significancia estadística) $p = 0,000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación directa y significativa la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016, en la cual se concluye. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud alta lo que indica que las características de la gestión administrativa se relacionan con las capacidades para el desempeño laboral, existe relación significativa entre sus dimensiones el Planeamiento de la gestión administrativa y el Desempeño laboral lo que indica con un valor Rho de Spearman 0,825 y significancia $p = 0,000 < 0,05$ significa que existe una fuerte relación positiva entre las variables, existe relación significativa entre la Organización administrativa de la gestión administrativa y el Desempeño laboral con un valor Rho de Spearman 0,847 y significancia $p = 0,000 < 0,05$ lo que denota una relación de magnitud fuerte, existe relación significativa entre la dirección administrativa y el Desempeño laboral con un valor de Rho de Spearman 0,806 y $p = 0,000 < 0,05$ lo que denota

que esta relación es de magnitud alta y que existe relación significativa entre el control administrativo y el Desempeño laboral con un valor de Rho de Spearman 0,757 y significancia $p= 0,000 < 0,05$, lo que denota que esta relación es de magnitud alta.

BASES TEORICAS

Gestión de Recursos Humanos

De acuerdo a Chiavenato (2014), es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. La gestión de recursos humanos contribuye a que los seres humanos que integran una empresa apoyen al logro de los objetivos. y es una de las principales funciones de la empresa y es por eso que la manera en que los empresarios pretenden encontrar a los empleados más adecuados para cada puesto y para cada momento, que tengan la formación suficiente para desempeñar las tareas que le son encomendadas y desarrollen su trabajo de manera eficiente para alcanzar los fines de la organización. La importancia de la gestión de los recursos humanos radica en que actualmente la empresa debe dar respuestas a los cambios experimentados en la sociedad en general y del mundo laboral en particular entre los que destacan: Aumento de la competencia y por lo tanto de la necesidad de ser competitivo, los costos y ventajas relacionadas con el uso de los recursos humanos, la crisis de productividad, el aumento del ritmo y complejidad de los cambios sociales, culturales, normativos, demográficos y educacionales, los síntomas de las alteraciones en el funcionamiento de los lugares de trabajo y las tendencias para la próxima década.

Chiavenato (2014), considera los siguientes objetivos:

Crear, mantener y desarrollar un conjunto de recursos humanos con habilidades y motivación suficientes para conseguir los objetivos de la organización

Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de los recursos humanos y el logro de los objetivos individuales

Alcanzar eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.

Chiavenato (2014), describe a las siguientes dificultades:

La Gestión de Recurso Humanos tiene que ver con medios y no con fines; cumple una función de asesoría cuya finalidad fundamental consiste en planear, prestar servicios especializados, asesorar, recomendar y controlar.

Maneja recursos vivos, complejos, diversificados y variables: las personas.

Los recursos humanos están distribuidos en las diversas dependencias de la organización bajo la autoridad de varios jefes o gerentes. En consecuencia, cada jefe es responsable directo de sus subordinados.

La Gestión de Recursos Humanos es una responsabilidad de línea y una función de staff.

La Gestión de Recursos Humanos se preocupa fundamentalmente por la eficiencia; no puede controlar con facilidad los hechos o las condiciones que la producen.

La Gestión de Recursos Humanos opera en ambientes que ella no ha determinado y sobre los que ha tenido muy poco control. De ahí que esté destinada a acomodarse, adaptarse y transigir.

Los patrones de desempeño y calidad de los recursos humanos son muy complejos y diferenciados.

La Gestión de Recursos Humanos no trata directamente con fuentes de renta.

La dificultad de saber si la Gestión de Recursos Humanos lleva a cabo o no un buen trabajo es uno de sus aspectos más críticos.

Al referirnos a “la Gestión de Recursos Humanos las personas forman parte de las organizaciones las cuales desempeñan funciones fundamentales para dinamizar los recursos organizacionales. Así mismo las personas pasan gran parte de su tiempo en la organización, de este modo las organizaciones requieren personas proactivas y dinámicas. De la misma manera se requiere recursos financieros, materiales y tecnológicos. De allí la denominación de los recursos humanos para las personas que trabajan en las organizaciones. Hoy en día las personas ya no son recurso o activos de la compañía sino socios capaces de proporcionar vida y éxito a la organización” (Chiavenato, 2014, pág. 9).

Las organizaciones están formadas por personas, y dependen de ellas para lograr sus objetivos y cumplir sus misiones. Para las personas, las organizaciones son un medio para alcanzar diversos objetivos personales con un costo mínimo de tiempo, esfuerzo y problemas. Muchos de estos objetivos no se lograrían jamás mediante esfuerzos personales aislados. Las organizaciones surgen precisamente para aprovechar la sinergia del trabajo coordinado y conjunto de varias personas (Chiavenato, 2014, pág. 18).

Dimensiones de la variable Gestión de recursos humanos

Provisión de recursos humanos

Para Chiavenato (2014), el proceso de provisión se relaciona con el suministro de personas a la organización. Son los procesos responsables de los insumos humanos, y comprende todas las actividades de investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal y su provisión a las tareas organizacionales.

Los procesos de provisión son la entrada de las personas al sistema organizacional. Se trata de abastecer a la organización del talento humano necesario para su funcionamiento. Para entender cómo funciona los procesos de provisión se debe comprender el ambiente que rodea a la organización y como estos procesos localizan y buscan a las personas para su incorporación al sistema organizacional (Robbins, 2014, pág. 10).

La provisión de recursos humanos se dedica al reclutamiento y selección de personal, la organización, como sistema abierto, interactúa con el mercado de recursos humanos y sufre profundas influencias del mercado de trabajo. Los mecanismos de oferta y demanda de estos mercados tienen repercusión tanto para los candidatos como para las organizaciones que actúan en ellas, además, las organizaciones se caracterizan por la rotación de personal, que impone costos primarios y necesarios a la organización. El ausentismo constituye otro factor de incertidumbre e imprevisibilidad para las organizaciones (Chiavenato, 2014, pág. 398).

Reclutamiento de personal: Es el conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen a traer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar. Para que el reclutamiento sea eficaz, debe tener un contingente suficiente de candidatos que abastezca de manera adecuada el proceso de selección. Es decir, la función

del reclutamiento es proporcionar la materia prima básica para el funcionamiento de la organización (Hellriegel, 2009, pág. 115).

El reclutamiento parte de las presentes y futuras de recursos humanos de la organización. Consiste en la investigación e intervención sobre las fuentes capaces de proveer a la organización del número suficiente de personas necesarias para la consecución de sus objetivos. Es una actividad cuyo objeto inmediato es atraer candidatos de entre quienes elegir a los futuros integrantes de la organización (Hellriegel, 2009, pág. 125).

En este escenario, el reclutamiento representa un sistema que procura atraer candidatos de la fuente de reclutamiento identificadas y localizadas en el mercado de recursos humanos. El proceso de reclutamiento comienza con la emisión de requisitos del empleo: el departamento que hace el requerimiento es el que toma la decisión de reclutar candidatos. El departamento de reclutamiento es el que elige los medios del reclutamiento interno, externo o máximo, como objeto de tener las mayores ventajas en el proceso y los mejores candidatos (Hellriegel, 2009, pág. 216)

Selección de personal: Busca entre los candidatos reclutados los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficacia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. Desde este punto de vista, la selección pretende solucionar dos problemas básicos: La adecuación de la persona al trabajo, la eficacia y eficiencia de la persona en el puesto (Daft, 2010, pág. 100).

“Hoy las organizaciones abandonan las características burocráticas en favor de nuevos formatos de organización del trabajo. Los departamentos y puestos son reminiscencias del viejo modelo burocrático, y se le sustituye por unidades de negocios y equipos” (Daft, 2010, pág. 110).

Muchas empresas se basan en las habilidades y competencias individuales para elegir a los aspirantes. Si todas las personas fueran iguales y tuvieran las mismas condiciones

individuales para aprender y trabajar, podríamos olvidarnos de la selección de personal. Pero la variabilidad humana es enorme: por las diferencias particulares tanto en el aspecto físico como en el psicológico (Hellriegel, 2009, pág. 129).

Como la selección de recursos humanos es un sistema de comparación y elección, para tener valides necesita algún estándar o criterio, el cual se obtiene de los requisitos del puesto vacante; así, el punto de partida es la información sobre el puesto o sobre las competencias individuales que requieren, las empresas exitosas descentralizan por completo las actividades de selección de personal. El departamento de reclutamiento y selección actúa como consultor u orientador, para que los gerentes y equipos de estas empresas entrevisten a los candidatos y decidan al respecto (Gómez, 2002, pág. 19).

El proceso de selección funciona como un proceso compuesto de varias etapas o faces consecutivas por la que pasa el candidato. En las etapas iniciales se emplean las técnicas más sencillas y económicas, por lo que se deja las técnicas más caras y complejas para el final. Como suele aplicarse más de una técnica de selección, las opciones son muchas y varían de acuerdo con el perfil y la complejidad del puesto vacante (Chiavenato, 2014, pág. 280).

El proceso de selección debe ser eficiente y eficaz. La eficiencia consiste en hacer bien las cosas: saber entrevistar, aplicar examen de conocimientos válidos y precisos, dotar al proceso de selección de rapidez y agilidad, contar con un mínimo de costos operativos, involucrar a las gerencias y sus equipos en su proceso de elección de candidatos. La eficacia consiste en obtener resultados y lograr los objetivos: convocar a los talentos más destacados para la empresa y, sobre todo, colaborar para que esta sea cada vez mejor con nuevas adquisiciones de personal (Chiavenato, 2014, pág. 290).

Según Chiavenato (2014) una organización actúa dentro de un ambiente en conjunto con otras organizaciones, de él la organización recibe las informaciones y los datos para la toma de decisiones, los insumos necesarios para su operación, entrada de recursos humanos,

restricciones impuestas por el ambiente. En ese ambiente la organización, coloca los resultados operacionales, resultados provenientes de la aplicación específica de recursos financieros, resultados específicos provenientes de la aplicación de recursos mercadológicos, personas que se desvinculan de la organización.

Organización de recursos humanos

Los procesos de organización de recursos humanos abarcan la integración a la organización de los nuevos miembros, el diseño del puesto y la evaluación del desempeño en el cargo. La organización del trabajo de las personas dentro de la organización, significa que, una vez reclutadas y seleccionadas, hay que integrarlas, colocarlas en sus puestos y evaluar su desempeño. Entre sus indicadores se encuentran: Diseño de puestos, descripción y análisis de puestos, y evaluación del desempeño (Chiavenato, 2014, pág. 198).

De esta manera, la organización trata de inducir un ajuste del comportamiento del individuo a sus necesidades y objetivos, para lo cual imprime sus fuerzas sus huellas digitales en las personas. Una vez reclutadas y seleccionadas, las personas ingresan a las organizaciones; por tanto, ese ingreso es restrictivo y selectivo (Chiavenato, 2014, pág. 166).

En las empresas, la socialización organizacional es un proceso que procura, durante el periodo inicial del empleo, creando un ambiente de trabajo receptivo y favorable, los métodos más comunes son:

Planeación del Proceso de Selección: Es un esquema de entrevistas de selección por medio el cual se le permite al candidato conocer su futuro ambiente de trabajo, la cultura en la organización, los compañeros de trabajo, las actividades que se desarrollan, los desafíos y recompensas.

Contenido Inicial de la Tarea: Al inicio de la carrea del nuevo empleado en la organización el gerente le puede dar tareas desafiantes que le permitan experimentar el éxito, con objeto de darle después tareas cada vez más complicadas y desafío creciente.

Papel del Gerente: para el nuevo empleado el gerente representa la imagen de la organización. Este puede designar a un supervisor para que se haga cargo del nuevo empleado quien actuara como un tutor para acompañarlo y orientarlo durante su periodo inicial en la organización.

Grupos de Trabajo: El gerente puede atribuir la integración del nuevo empleado a un grupo de trabajo, el cual puede desempeñar un papel muy importante en la socialización. La aceptación por parte del grupo de trabajo es fuente crucial de satisfacción de las necesidades sociales.

Programa de Socialización o Inducción: Son programas intensivos de capacitación destinados a los nuevos empleados de la organización. Tienen por objeto familiarizar a los recién llegados con el lenguaje de la organización, con los usos y costumbres internos, con la estructura de la organización, con los principales productos o servicios, con la misión y objetivos de la organización.

Con el programa de organización se pretende que el nuevo integrante asimile de manera intensiva y rápida, como en un laboratorio, la cultura organizacional, para que a partir de ese momento se comporte como un miembro asumiendo todos los derechos y obligaciones que las entidades requieren (Chiavenato, 2014, pág. 178)

Mantenimiento de Recursos Humanos

Para Chiavenato (2014), desde el punto de vista de los recursos humanos, una organización viable es la que no solo capta y emplea sus recursos humanos adecuadamente, sino también que los mantiene motivados en la organización.

El mantenimiento de recursos humanos exige una serie de cuidados especiales, entre los cuales sobresalen los planes de remuneración económica, de prestaciones sociales, y de higiene y seguridad en el trabajo. Este sistema busca tener colaboradores satisfechos y motivados, así como para inducirles a permanecer en ella y a “ponerse la camiseta”. Entre

sus indicadores se encuentran: Remuneraciones, Planes de prestaciones sociales, Calidad de vida y Relaciones interpersonales.

Las personas y las organizaciones están entrelazadas en un complejo sistema de relaciones de intercambio: Las personas construyen a la organización y ésta les proporciona incentivos y premios. Las contribuciones de las personas representan inversiones personales que les deben aportar ciertos rendimientos en forma de incentivos o premios. Lo que complica más este complejo sistema de relaciones de intercambios es que cada persona percibe sus propias contribuciones y las compara con los demás que aportan a la organización (Thompson, 1966, pág. 196).

Todos estos procesos para retener a las personas tanto remunerar como brindar prestaciones y servicios sociales compatibles con un estándar saludable de vida, proporcionar un contexto físico y psicológico agradable y seguro para el trabajo, asegurar agrupaciones sindicales amigables y cooperativas son de suma importancia para definir su permanencia a su organización y sobre todo para motivar su trabajo y alcanzar sus objetivos organizacionales (Muñoz L. A., 2021, pág. 26).

Desarrollo de Recursos Humanos

Dentro de la Gestión de Recursos Humanos los procesos de desarrollo de recursos humanos incluyen las capacidades de capacitación, desarrollo de personal y desarrollo organizacional; todas ellas representan el desarrollo de su personal en su organización. En las organizaciones, las personas sobresalen por ser el único elemento vivo e inteligente, por su carácter eminentemente dinámica y por su gran potencial de desarrollo (Daft, 2010, pág. 305).

Comprende actividades de capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional; todas ellas representan las inversiones de la organización en su personal. Las personas tienen una enorme capacidad para aprender habilidades, captar información,

adquirir conocimientos, modificar actitudes y conductas, así como desarrollar conceptos y abstracciones. Entre sus indicadores se encuentran: Capacitación, desarrollo del personal y Desarrollo organizacional (González, 2016, pág. 10).

El aprendizaje como proceso de desarrollo en los recursos humanos significa un cambio o modificación permanente de la conducta en función de la experiencia de cada individuo. Se observan algunos cambios de conducta en la persona a medida que crecen, de la infancia a la madures, el aprendizaje afecta en gran medida la forma de pensar, sentir y actuar, así como las creencias, valores y objetivos personales. Todo esto se aprende de la vida en sociedad, a lo largo de toda su existencia, la gente vive en el aprendizaje y en la modificación continua de su conducta, el cambio de conducta significa que se incorporó a ella algo aprendido y deseado (Gómez, 2002, pág. 512).

El desarrollo organizacional: el campo del desarrollo es reciente y se basa en los conceptos y métodos de las ciencias del comportamiento estudia la organización como sistema local y se comprometen a mejorar la eficiencia de la empresa a largo plazo mediante intervenciones constructivas en los procesos y estructuras de las organizaciones (Daft, 2010, pág. 245).

Es así que “las organizaciones como las personas que trabajan en ellas están en constante intercambio. Se revisan y modifican estructuras y establecen otros nuevos; se crean nuevos departamentos y se reestructuran los viejos; las personas dejan la empresa o cambian de cargo, se contratan nuevas personas; los productos se experimentan variaciones notables; la tecnología avanza inexorablemente. Las personas también se desarrollan, aprenden cosas nuevas, modifican su comportamiento y actitudes, tienen nuevas motivaciones. En las organizaciones, algunos cambios se presentan en el curso de los procesos, en tanto que otros se proyectan con anticipación. En términos de desarrollo se aplica cuando el cambio es intencional y se proyecta con anticipación” (Hellriegel, 2009, pág. 423).

Características del Desarrollo Organizacional

Chiavenato (2014) resume lo siguiente:

Focalización en Toda Organización: El desarrollo organización toma a la organización como un todo para que le cambio sea efectivo. En la sociedad moderna, el cambio es tan grande que la organización necesita que todas sus partes trabajen en conjunto para resolver los problemas que surjan y aprovechar la oportunidad que se presenten.

Orientación Sistémica: El desarrollo organizacional se orienta a las organizaciones de las diversas partes de la organización como intercambio recíproco a las relaciones laborales entre las personas y a la estructura y los procesos organizacionales.

Agente de Cambio: El desarrollo organizacional utiliza uno o más agentes de cambio; personas que desempeñen el papel de estimular y coordinar el cambio dentro de un grupo o dentro de la organización. En general, el agente principal de cambio es un consultor externo que puede trabajar sin presiones de la jerarquía y de la política de empresas.

Solución de Problemas: el desarrollo organizacional no solo analiza los problemas en teoría, sino que hace énfasis en las soluciones; focaliza los problemas reales, no los artificiales utilizando la investigación acción, que es su característica fundamental.

Aprendizaje Experimental: los participantes aprenden a resolver experimentalmente en el ambiente de entrenamiento los problemas que deben enfrentar en el trabajo. Los participantes analizan y discuten sus propias experiencias y aprenden de ello, este enfoque produce más cambios de comportamiento que el tradicional de lectura y análisis de casos, en que las personas hablan sobre situaciones abstractas.

Los recursos de la organización deben administrarse. Las personas son el único elemento capaz de dirigirse y desarrollarse por sí mismas. Por eso, tienen una enorme aptitud para el crecimiento. De ahí la necesidad de subsistemas para el desarrollo de los recursos

humanos, que engloban la capacitación y el desarrollo organizacional (López, 2016, pág. 25).

“Mientras que la capacitación y el desarrollo se relacionan con el cambio en un nivel microscópico e individual el desarrollo organizacional es macroscópico y sistémico. El desarrollo organizacional pretende transformar a las organizaciones mecanicistas en orgánicas por medio del cambio organizacional, la modificación de la cultura organizacional y la posibilidad de compartir sus objetivos y los objetivos individuales de los participantes. Así, el desarrollo organizacional representa un esfuerzo integrado de cambio planeado que involucra al conjunto de la organización. El desarrollo organizacional implica un proceso de tres etapas: Recopilación de datos, Diagnostico Organizacional y Acción de Intervención” (Chiavenato, 2014, pág. 371).

Desempeño Laboral

Chiavenato (2014) define el desempeño laboral, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Por su parte Robbins (2014) define el Desempeño Laboral como: “El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Este autor nos quiere decir que “el desempeño laboral es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente”.

Hellriegel (2009) define el Desempeño Laboral como: El nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo

determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.

En consecuencia, Chiavenato (2014) afirma que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación, Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. De igual modo, expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento (Rensis, 1975, pág. 52).

Chiavenato (2014) indica que la teoría de la motivación-higiene, es también conocida como teoría de los dos factores establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo.

Herzberg (1959) formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas (p. 9).

Chiavenato (2014) señala que la teoría de los dos factores de Herzberg propone que la satisfacción laboral se basa en una combinación de factores intrínsecos y extrínsecos.

La satisfacción intrínseca se relaciona con la sensación de felicidad del empleado sobre el trabajo en sí, y sus responsabilidades. Los factores extrínsecos (también llamados factores de higiene) tienen que ver con las condiciones objetivas del trabajo, como la compensación, los beneficios, las oportunidades de desarrollo, etc. Es fundamental tener en cuenta estos dos factores para evaluar la satisfacción laboral de una manera holística. (Escribano, 2022, pág. 116).

Según Pérez (2019) el desempeño laboral está definido como aquel acto y la consecuencia de desempeñar: ejecutar una obligación, desempeñar una actividad. Estas actividades además cumplen una función muy importante en la organización además se vincula de una forma que se relaciona entre sí. La idea del desempeño laboral suele aplicarse en cuanto al rendimiento de una persona en un ambiente laboral o académico. Se refiere a nivel que logra conseguir y obtener, por medio de la destreza, habilidad y esfuerzo.

El desempeño laboral es el valor que se aspira a aportar a la organización de los diferentes sucesos conductuales que una persona realiza durante un periodo determinado. Tales conductas de uno o diversos sujetos en distintos momentos, favorecerá la eficiencia de la organización (Palací, 2005, pág. 13).

Robbins (2014) sostiene que el desempeño laboral se aprecia al determinar como uno de los fundamentos primordiales y esenciales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, de modo que activa la conducta y el mejoramiento del desempeño, puesto que

ayuda al individuo a maximizar sus esfuerzos hacia metas y propósitos complicados, la cual conlleva que los objetivos sean más eficaces.

Para Arias (2011), sostiene que el desempeño laboral depende de varias dimensiones trascendentales:

El Conocimiento: La cual se refiere que el individuo debe tener los aspectos conceptuales y prácticos para alcanzar a efectuar una determinada acción. Parte fundamental de ese conocimiento se basa en los objetivos, la misión, planes y estrategias, propuestas por la empresa o el área respectiva.

Las Habilidades: Catalogada esta dimensión como la capacidad mental y psicomotriz para ejecutar y realizar un trabajo.

Personalidad: En cuanto a ésta dimensión se refiere al manejo de las relaciones interpersonales, pensamiento y las emociones que se manifiesta ente los demás.

Las Expectativas: Se cataloga bajo este rubro los efectos esperados del desempeño, singularmente con referencia a recompensas y sanciones que se debe tener en cuenta dentro de cada organización laboral.

Desenvolvimiento Laboral

Sus indicadores son: Habilidades individuales, comunicación efectiva, satisfacción laboral y compromiso laboral.

Se entiende que el desempeño laboral se refiere al desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen una jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se les asigne para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización. (Hellriegel, 2009, pág. 208).

En este sentido, Cejas (2003) afirma que “el desempeño laboral es la eficacia con la cual el personal cumple sus funciones dentro de una organización, es decir el desempeño que el trabajador pone para realizar sus funciones, dentro de la organización orientada hacia el éxito de ella, siendo responsable y cumpliendo con lo indicado en su rol dentro de la empresa para su propio beneficio” (p.78).

Aunando a los planteamientos anteriores, el desempeño laboral es la capacidad de trabajo que tiene el individuo que labora dentro de una organización, en cuanto al cumplimiento o no, de las responsabilidades o funciones asignadas dentro de la misma para las metas trazadas por la empresa, siempre orientando a un trabajo eficiente y eficaz, con la finalidad de alcanzar su éxito individual y organizacional (Palmar, 2014, pág. 159).

Según Chiavenato (2014), está representado por desenvolvimiento del trabajador durante su jornada laboral, siempre y cuando lo realice con eficiencia y eficacia, es decir, que cumpla con las funciones asignadas sin ningún tipo de limitación, más que las derivadas de la empresa, en cuanto a tiempo, recursos, materiales, personal y demás.

Capacidad Laboral

Se refiere a la productividad que manifiesta un trabajador en su centro laboral para cumplir con las tareas encomendadas.

Sus indicadores son: Dominio del trabajo, formación y actualización.

Las competencias laborales implican capacidades en el desarrollo de habilidades y destrezas para realizar actividades que requieren conocimientos y aprendizajes que ayuden a alcanzar objetivos individuales y colectivos las competencias medidas por capacidades están asociadas al desarrollo social e individual. Por lo tanto, las competencias como expresión de capacidades pueden ser heredadas desde lo biológico y lo psicosocial y pueden

ser orientadas desde las inteligencias múltiples y la inteligencia emocional (Cardona, 2005, pág. 18).

En la globalización las competencias laborales no son solo un asunto de mercado, responden también a las políticas educativas y de desarrollo que tienen las naciones y el mundo. Las capacidades, y ellas la calificación no son un asunto universalista, son resultados de la dinámica social en el territorio, aunque tienen lineamientos de orden mundial; sonde se gestionan las propuestas que son socialmente construidas para las demandas del mercado (Gómez, 2002, pág. 54).

La capacidad para el trabajo es el principio del bienestar laboral, pudiendo ser entendido como la capacidad física y mental presentados por el profesional para ejecución de las tareas, desde las exigencias del trabajo. Un estudio realizado en Finlandia demostró que la capacidad en el trabajo no permanece satisfactoria para toda la vida, siendo que algunos factores como tales el ambiente ocupacional y el estilo de vida la influyen de manera importante en los más variados contextos laborales (Betancur, 2019, pág. 11).

Eficacia Laboral

Se relaciona con la adquisición de objetivos. Es la realización de las cosas correctamente para lograr las metas previstas.

Sus indicadores son: Planifica metas, evalúa metas y disponibilidad.

Para Chiavenato (2014) alude, para que los trabajadores perciban las prestaciones como algo útil y eficaz, se deben adaptar al perfil de cada quien. La utilidad y la eficacia de un clan de prestaciones depende de eso. De ahí la fuerte tendencia a flexibilizar las prestaciones. Cada persona tiene necesidades propias que cambian con el transcurso del tiempo. Muchas prestaciones pueden ser muy útiles para una persona e inútil para otra. Además, cambian con el crecimiento y la historia de cada persona.

Para Rico (2004), menciona que uno de los problemas principales a la hora de hablar y definir la eficacia organizacional reside en la escasa coincidencia de uso criterios empleados para su evaluación por diferentes investigadores.

Las principales aproximaciones al estudio de la eficacia hacen referencia al logro de objetivos como sistemas constituyentes estratégicos y valores en competencia; ponen de manifiesto la dificultad para determinar los criterios a utilizar para su evaluación.

Respecto a la eficacia se distingue las siguientes cuestiones:

- Cumplimiento de metas.
- Número de clientes atendidos.
- Calidad de servicios / productos.
- Acceso a los servicios y unos de los mismos.
- Generación y utilización de conocimientos.
- Cambios en la calidad de vida.
- Demanda de servicios o productos.
- Repetición de los programas de la organización por parte de los interesados directos.
- Indicadores de crecimiento para cobertura de programas servicios, clientes y fondos.

Chiavenato (2014) refiere que “eficacia es una medida normativa del logro de resultados, la eficacia de una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes o servicios) que proporciona, la eficacia no se preocupa de los fines, sino solo de los medios, también alude el alcance de los objetivos previstos no entra en la esfera de competencia de la eficacia; este es un asunto relacionado con la eficacia” (p. 615).

Eficiencia Laboral

Se refiere al uso óptimo de los recursos organizacionales en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Sus indicadores son: Uso de instalaciones y uso de elementos de trabajo.

Por su parte Daft (2010) eficiencia se refiere a la cantidad de recursos utilizados para alcanzar las metas de la organización. Se basa en la cantidad de materia prima, dinero y empleados necesarios para lograr cierto nivel de producción que proponen establecer metas y buscar la efectividad por cuanto los administradores deben equilibrar las necesidades e intereses de los grupos de interés.

Respecto a la eficiencia, si distingue las siguientes cuestiones:

- Costo de productos y servicios, comparaciones de referencia, si es posible.
- Costo de suministro de servicios de gestión interna, comparaciones de referencia.
- Percepción de la eficacia de procedimientos y flujos clave de trabajo.
- Uso óptimo de las asignaciones financieras.
- Productividad del personal (cambio, ausentismo, producto de investigación).

Chiavenato (2014) refiere que “la eficiencia tomada como una medida normativa que, de la utilización de los recursos en los procesos, es una relación técnica entre entradas y salidas. La eficiencia es una relación entre costos y beneficios; así mismo, se refiere a la mejor forma de realizar las cosas (método), a fin de que los recursos (personas, maquinas, materia prima) se apliquen de la forma más racional posible. La eficiencia se preocupa de los medios, métodos y procedimientos más apropiados que deben planearse y organizarse adecuadamente a fin de asegurar la utilización óptima de los recursos disponibles” (p.613).

Términos Básicos

Gestión: Se refiere a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio. A través de una gestión se llevarán a cabo diversas diligencias, trámites, las cuales, conducirán

al logro de un objetivo determinado, de un negocio o de un deseo que lleva largo tiempo en carpeta, como se dice popularmente (Pacheco, 2013, pág. 25)

Recursos: “Los recursos son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales. La administración requiere varias especializaciones y cada recurso una especialización” (Bernal, 2008, pág. 38).

Provisión: “Son los procesos responsables de los insumos humanos, y comprenden todas las actividades de investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, y su provisión a las tareas organizacionales” (Chiavenato, 2011, pág. 112).

Organización: “La organización es la coordinación de diferentes actividades de contribuyentes individuales, con la finalidad de efectuar intercambios planeados con el ambiente” (Lawrence, 1972, pág. 167)

Desarrollo: “Se denota como el progreso económico y social que implica una mejora en las condiciones de vida de los individuos y los grupos humanos y una expansión de sus posibilidades”. (Escribano, 2022, pág. 2)

Desempeño laboral: “Es entendido como el rendimiento de un trabajador en su centro laboral en el ejercicio de sus funciones” (Robbins, 2014, pág. 56).

Eficacia: “Es la consecución de metas, logro de objetivos, capacidad administrativa, para alcanzar las metas o resultados propuestos. Extensión en la que se realizar las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados” (Quijano, 2010, pág. 8).

Eficiencia: “Acción, fuerza, virtud de producir. Criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo resultado con el mínimo de recursos, energía y tiempo, por lo que es la óptima utilización, de los recursos disponibles para la obtención de los resultados deseados”. (Rojas, 2017, pág. 18)

Desempeño: “Cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (Chiavenato, 2011, pág. 69).

Bernal (2008) sustenta que la justificación se refiere a las razones del por qué y el para qué se investigó el tema a realizar, esta razón o motivo debe resaltar la importancia de dar la solución a un problema y aclarar las causas y consecuencias de un determinado estudio; Por lo tanto, este estudio es importante porque nos permite encontrar la relación entre las variables de estudio, la gestión del recursos humanos y el desempeño laboral, y comprobar que existe una relación directa y significativa entre los colaboradores dentro de la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca 2023. En este sentido, suelen existir tres dimensiones o tipos de justificación: teórica, practica, metodológica o social; Por otro lado, desde el punto de vista práctico el estudio también es relevante porque nos permitió conocer aspectos sobre gestión y desempeño del colaborador, identificando como se relacionan cada una de las dimensiones de ambas variables.

Fidias (2006) manifiesta que una investigación puede generar aportes prácticos directos o indirectos relacionados a la problemática real estudiada, menciona que un estudio cuenta con justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o al menos propone estrategias que al ponerse en práctica contribuirán a su solución, cabe recalcar que afirma que los trabajos de investigación de pregrado son generalmente prácticos.

Desde el punto de vista teórico, el estudio del tema es importante, nos permite analizar el problema de investigación, obteniendo información de una gran variedad de fuentes, revisión de trabajos similares anteriormente realizados, así como teorías de autores

que explican la variable gestión de recursos humanos, también teorías sobre la segunda variable: desempeño laboral; cuyo enfoque está orientado hacia todos los colaboradores, administrativos y operativos.

La teoría de estudio se justifica con el conocimiento relacionado de las variables gestión de recursos humano Chiavenato (2014) y desempeño laboral Alles (2005). La gestión de recursos humanos debe combinar la dinámica y la formación de los empleados para un excelente desempeño laboral. Hoy en día existen modelos de gestión en las organizaciones que ayudarán a los empleados a tomar decisiones acertadas tanto en los aspectos comerciales como personales, lo que ayudará al crecimiento de la organización y los empleados obtendrán nuevos conocimientos y mejorarán sus habilidades de aprendizaje.

Desde este punto de vista metodológico la investigación permite generar un instrumento para medir el desarrollo de ambas variables que es el cuestionario y determinar la importancia del correcto manejo de gestión de recurso humanos y desempeño laboral con las dimensiones e indicadores dentro de la empresa MACGA S.A.C. 2023. la empresa tendrá la posibilidad de tomar mejores decisiones a favor del desempeño de cada colaborador, aumentando así la competitividad, productividad y rentabilidad de la organización.

1.2 Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la provisión de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la organización de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre el mantenimiento de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023?

1.3 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre la provisión de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

Determinar la relación que existe entre la organización de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

Determinar la relación que existe entre el mantenimiento de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

Determinar la relación que existe entre el desarrollo de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

1.4 Hipótesis

Hipótesis General

La gestión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

Hipótesis Específicas

La provisión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. de Cajamarca, 2023.

La organización de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

El mantenimiento de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

El desarrollo de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

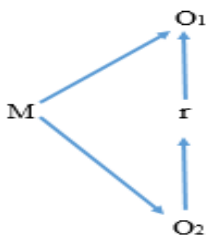
La investigación es de tipología básica porque se buscó expandir el conocimiento respecto a la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, con lo cual mejorará su comprensión y la discusión de la comunidad científica. (Hernández & Mendoza, 2018, pág. 93).

La investigación por su naturaleza es de enfoque cuantitativa, ya que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Monje, 2011, pág. 65).

No experimental, porque no se realizó ninguna manipulación de la información en la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral, observándose solamente en su contexto natural, de corte transversal, porque se realizó en un momento determinado del tiempo, en este caso el año 2023. (Benavente, 2013, pág. 45)

Figura 1

Diagrama de Investigaciones Correlaciones



Nota. Consiste en recolectar dos o más conjunto de datos de un objeto de investigación con la intención de determinar la relación entre estos datos encontrados.

Donde:

M = muestra.

O₁ = Observación de Variable 1.

O₂ = Observación de Variable 2.

r = Correlación entre las dos variables.

Descriptivo correlacional. Descriptivo porque se analizó el estado situacional de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca 2023 (Valencia, 2018). Correlacional; porque se buscó identificar la correlación existente entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca 2023. (Garcia, 1999).

Según Hernández (2018) una población es un conjunto de elementos que pueden ser analizados en situaciones problemáticas (p. 174); en este caso la investigación tiene una población de 32 colaboradores que trabajan en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023 como se muestra en la tabla 1.

Ramírez (2011) establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (p. 140), en este sentido está representada por la totalidad de los colaboradores la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023, porque la población es pequeña, es decir, se encuestó a todo el personal de la empresa.

Se considera a todos los colaboradores tal y como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 1

Colaboradores de la Empresa MACGA S.A.C.

ITEM	AREA	CANTIDAD
1	JEFE DE TIENDA	1
2	SUPERVISION	2
3	ASESOR COMERCIAL	18
4	ALMACEN	2
5	CONTROL ECONOMICO	3
6	ANFITRIONAJE	2
7	CAJA	3
8	LIMPIEZA	1
TOTAL		32

Nota: Se muestra el 100% de la población estudiada.

Criterio de Inclusión

Todos los que son colaboradores de la empresa MACGA SAC menos los empleados que están en periodo de prueba, puesto que pertenecen al equipo de trabajo, sin embargo, aun su aporte no es de relevancia para el cumplimiento de los objetivos dentro de la misma.

Criterio de Exclusión

Todos los que no son colaboradores de la empresa MACGA SAC y los empleados que están en periodo de prueba, puesto que pertenecen al equipo de trabajo, sin embargo, aun su aporte no es de relevancia para el cumplimiento de los objetivos dentro de la misma.

Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos

Para la recolección de datos se empleó el método deductivo porque se buscó en la teoría administrativa relacionada con la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral para identificar las dimensiones e indicadores.

Se aplicó la encuesta para conocer la opinión de la población:

Escudero & Cortez (2018) indican que este procedimiento es el proceso investigativo, que se utiliza como Cuestionario técnico (p. 68).

La investigación empleó el instrumento del cuestionario para ambas variables, que fue validado mediante y el juicio de expertos y la confiabilidad se midió con el Coeficiente de Alfa de Cronbach (Quero, 2010).

Para el análisis de datos se empleó el método analítico y el inductivo porque en base a la data se tabulará y procesará para elaborar las conclusiones con lo cual se generalizó los resultados (Rodríguez & Pérez, 2017).

Tabla 2

*Escala de Valoración para Gestión de
Recursos Humanos y Desempeño Laboral*

Alternativas de respuesta	Calificación
Nunca	1
Casi nunca	2
Indeciso	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nota. Escala de valoración de Likert formato en el cual las respuestas son puntuadas en un rango de valores.

“La escala de valoración consta de un conjunto de preguntas cerradas y una variedad de categorías entre las que pueden elegir los encuestados, mide la opinión de los encuestados sobre un producto o afirmación en particular” (Alfaro, 2010, pág. 5). En la tabla 2 se exhibe la escala de valoración del instrumento de investigación.

En la tabla 3 se presenta la Ficha Técnica del Instrumento de Recolección de Datos.

Tabla 3

Ficha Técnica del Instrumento de Recolección de Datos

Título:	Cuestionario sobre la Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral
Autor:	Bach. Osmer Campos Lucano
Procedencia:	Cajamarca – Perú 2023
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.
Administración:	Individual
Duración:	24 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores.
Estructura:	La escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), Indeciso (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 08 dimensiones entre ambas variables.

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad

Tabla 4

Resumen de Procesamiento de Casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	32	100,00%	0	0,00%	32	100,00%
DESEMPEÑO LABORAL	32	100,00%	0	0,00%	32	100,00%

Nota: Observamos que el tamaño de nuestra muestra es 32 y que esta representa el 100% de colaboradores. Esto quiere decir que no hay valores perdidos.

Tabla 5

Valoración de los ítems según el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente	[0,9 ; 1]
2	Muy bueno	[0,7 ; 0,9]
3	Bueno	[0,5 ; 0,7]
4	Regular	[0,3 ; 0,5]
5	Deficiente	[0 ; 0,3]

Fuente. (Tuapanta, et al., 2017)

Tabla 6

Estadísticas de Fiabilidad de – Alpha de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,742	24

Nota: Fuente SPSS versión 26.

La tabla 6 nos muestra que, para encontrar la confiabilidad de los instrumentos, se empleó el coeficiente el alfa de Cronbach, para lo cual se utilizó el 100% de la población, esta prueba se aplicó al instrumento “cuestionario” en la empresa MACGA S.A.C. 2023, es decir; se procesó el cuestionario de 24 ítems a los 32 colaboradores de la empresa.

Salas (2005) Define “que la confiabilidad varía de acuerdo con el número de ítems que implica en el instrumento de medición, es decir en cuanto más ítems haya, mayor será ésta. En si cada vez que se administre un instrumento de medición debe calcularse la confiabilidad, al igual que evaluarse la evidencia sobre la validez” (p. 200).

Validación

La validación del instrumento está dada por el juicio de expertos, corroborado con la validación de los instrumentos el cuestionario que presenta resultados favorables en el juicio de expertos. Según Sánchez (2017) indicó que: “Es la propiedad que hace referencia a que

todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir, o sea obtener los resultados de la capacidad o aspecto que asegura medir” (p. 16). Se validó el contenido de los instrumentos por el juicio de expertos según se muestra en la tabla 7.

Tabla 7

Validación de expertos.

Nº	Expertos (grado y nombres)	Calificación	Opinión
E1	Mg. Vásquez Ruiz, Alejandro	50/50	Valido/aplicar
E2	Mg. Mendoza Huaripata, Reynaldo	50/50	Valido/aplicar
E3	Mg. Muñoz Peralta Hugo Miguel	50/50	Valido/aplicar

Fuente. Elaboración propia

Tabla 8

Indicadores y Criterios de Evaluación

Indicadores De Evaluación	Criterios
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.
Objetividad	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología
Organización	Existe una organización lógica.
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.
Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.
Coherencia	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos.
Conveniencia	Adecuado para resolver el problema.
Metodología	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.

Nota: En base a estos indicadores y criterios de evaluación se realizó la validación de expertos referente a las encuestas aplicadas.

Procedimiento de Recolección de Datos

En base a la realidad problemática comprobada, se consideró como primera variable la Gestión de Recurso Humanos y como segunda variable el Desempeño Laboral como objetivos principales del trabajo de investigación; luego se revisó exhaustivamente la literatura existente para poder realizar las acotaciones pertinentes y se identificaron dimensiones con base en lo encontrado que nos permitieron la asertividad en nuestra hipótesis planteada; de igual manera se encontró una herramienta que nos permitió realizar el análisis de estudio frente a la problemática identificada para adaptarla a la investigación actual.

El instrumento fue tomado como referencia del autor Quero (2010) la cual dio pautas para una correcta aplicación de este instrumento, asimismo, el instrumento fue verificado por 3 expertos el Doctor Alejandro Vásquez Ruiz director de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Doctor Reynaldo Mendoza Huaripata director de tesorería de la Universidad Nacional de Cajamarca y el Doctor Hugo Miguel Muñoz Peralta docente de la Universidad Privada del Norte. Para la realización de las encuestas, éstas se transcribieron en la plataforma digital virtual de Google Forms. De este modo se envió una encuesta virtual a 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C. a quienes se les envió dicha encuesta a través de correo electrónico y otras redes sociales como WhatsApp para facilitar y agilizar el procesamiento de la información. Las mencionadas plataformas virtuales nos ayudan a responder más rápido y facilitan la realización de los datos necesarios.

Procedimiento de Análisis de Datos

Una vez aplicado el instrumento, se procedió a descargar el Excel de Microsoft Forms. Paso seguido se codificaron las respuestas según la escala de Likert con la valoración como: Nunca (1), Casi nunca (2), Indeciso (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) de esta manera

se tabularon en Microsoft Excel. Seguidamente se trasladaron los datos al programa estadístico IBM SPSS Ver 26. Los datos se procesaron para obtener la estadística descriptiva de los ítems, variables y dimensiones. Se analizó la normalidad de los datos y se analizaron las comprobaciones de las hipótesis según los objetivos de investigación, finalmente, se obtuvieron los resultados en forma de tablas y figuras que se presentan en el siguiente capítulo.

Aspectos Éticos

La investigación se realizó bajo algunos estándares de ética como claridad, objetividad, coherencia y consistencia los cuales nos permite concretar resultados con un estándar de veracidad y confiabilidad. Los datos no fueron alterados ni manipulados para obtener un resultado conveniente, además se respetó a cada uno de los encuestados manteniéndolos en anonimato sus datos para proteger la confidencialidad. Se informó acerca a los participantes que la encuesta es para fines estrictamente académicos. Así mismo, se utilizaron las Normas APA 7° edición en la redacción de la investigación en lo referente a citas y referencias, de la misma forma la presentación de la tablas y figuras. Para evitar posibles plagios se respetaron los derechos de autor manteniendo originalidad. Así mismo, se respetó el Reglamento de estudios y el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada del Norte. Finalmente, la presente investigación se enmarca en las disposiciones de la Ley Universitaria vigente Ley N ° 30220.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Presentación de Resultados

En la presente investigación se analiza las dimensiones de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca 2023. Tomando como principales variables de estudio la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral para mostrar de qué manera se relacionan, además, se analiza cada una de sus dimensiones e indicadores en tablas descriptivas de frecuencias y figuras estadísticas para una mejor ilustración de los resultados de este modo alcanzar los objetivos de la investigación.

Resultados descriptivos de las variables y dimensiones

Tabla 9

Distribución de Frecuencias de la Variable Gestión de Recursos Humanos

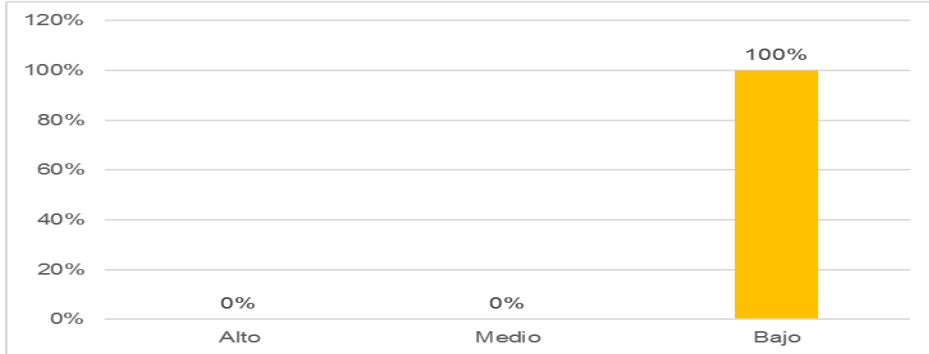
Calificación	Rango de calificación	Frecuencia	%
Alto	60 - 45	0	0%
Medio	44 - 28	0	0%
Bajo	27 - 12	32	100%
Total		32	100%

Nota: Tabla de frecuencias por rango de calificación de la variable principal.

En la tabla 9 se puede apreciar la calificación de la frecuencia de la variable de gestión de recursos humanos con un rango de calificación 27-12, calificado como “bajo” con una frecuencia de 32, equivalente al 100%, esta situación denota la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Figura 2

Distribución de frecuencias de la variable Gestión de Recursos Humanos



Nota: Rango de frecuencias de la variable principal.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la Dimensión Provisión de la Gestión de Recursos Humanos

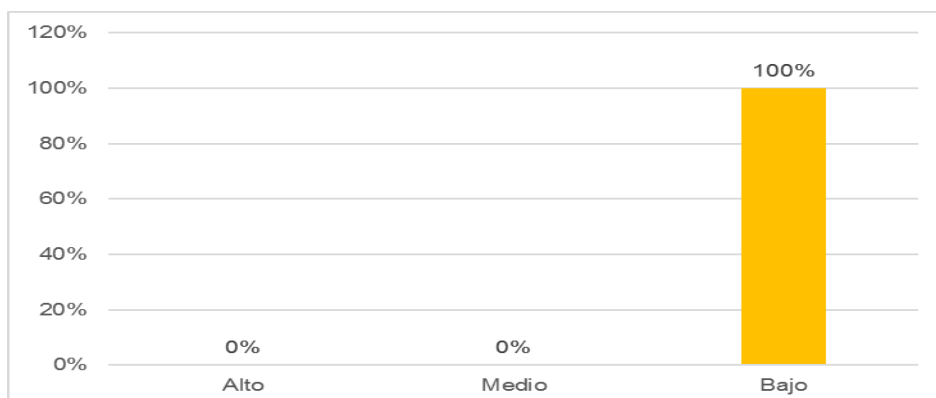
Calificación	Rango de calificación	Frecuencia	%
Alto	15 - 12	0	0%
Medio	11 - 8	0	0%
Bajo	7 - 3	32	100%
Total		32	100%

Nota: Rango de calificación de la primera dimensión.

En la tabla 10 se puede apreciar la calificación de la frecuencia de la dimensión de la provisión de gestión de recursos humanos con un rango de calificación 7-3, calificado como “bajo” con una frecuencia de 32, equivalente al 100%, esta situación denota la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Figura 3

Distribución de frecuencias de la Dimensión Provisión de la Gestión de Recursos Humanos



Nota: Rango de frecuencia de la primera dimensión.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la Dimensión Organización de la Gestión de Recursos Humanos

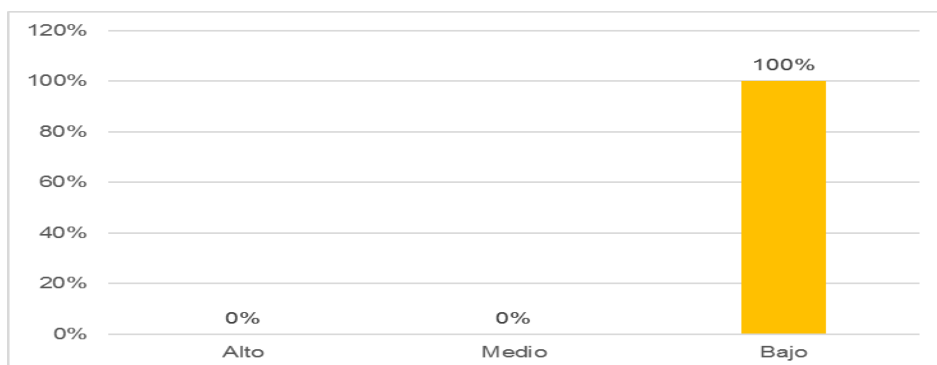
Calificación	Rango de calificación	Frecuencia	%
Alto	20 - 15	0	0%
Medio	14 - 10	0	0%
Bajo	9 - 4	32	100%
Total		32	100%

Nota: Rango de calificación de la segunda dimensión

En la tabla 11 se puede apreciar la calificación de la frecuencia de la dimensión en la organización de gestión de recursos humanos con un rango de calificación 9-4, calificado como “bajo” con una frecuencia de 32, equivalente al 100%, esta situación denota la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Figura 4

Distribución de frecuencias de la Dimensión Organización de la Gestión de Recursos Humanos



Nota: Rango de calificación de la segunda dimensión

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la Dimensión Mantenimiento de la Gestión de Recursos Humanos

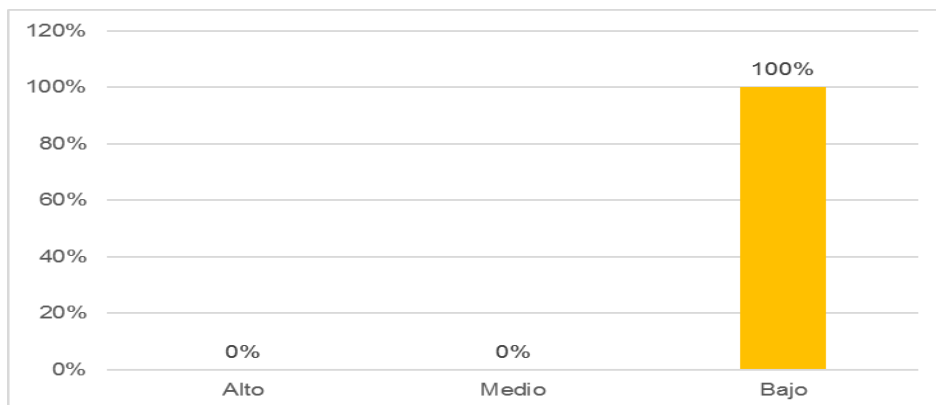
Calificación	Rango de calificación	Frecuencia	%
Alto	20 - 15	0	0%
Medio	14 - 10	0	0%
Bajo	9 - 4	32	100%
Total		32	100%

Nota: Rango de calificación de la tercera dimensión

En la tabla 12 se puede apreciar la calificación de la frecuencia de la dimensión de mantenimiento en la gestión de recursos humanos con un rango de calificación 9-4, calificado como “bajo” con una frecuencia de 32, equivalente al 100%, esta situación denota la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Figura 5

Distribución de frecuencias de la Dimensión Mantenimiento de la Gestión de Recursos Humanos



Nota: Rango de calificación de la tercera dimensión

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la Dimensión Desarrollo de la Gestión de Recursos Humanos

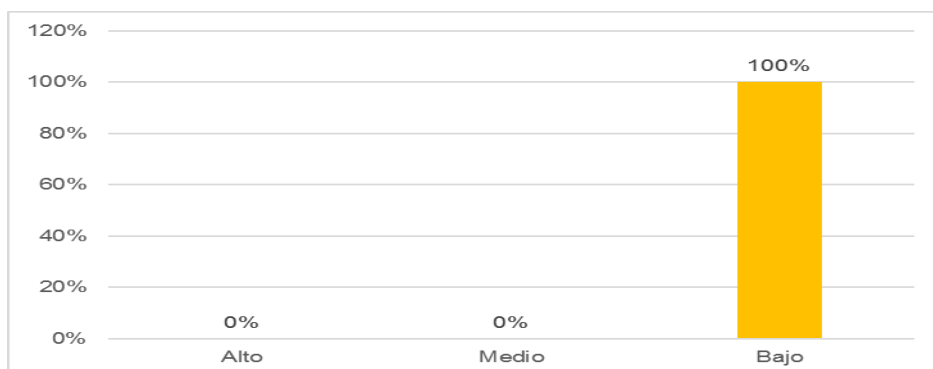
Calificación	Rango de calificación	Frecuencia	%
Alto	15 - 12	0	0%
Medio	11 - 8	0	0%
Bajo	7 - 3	32	100%
Total		32	100%

Nota: Rango de calificación de la cuarta dimensión

En la tabla 13 se puede apreciar la calificación de la frecuencia de la dimensión de desarrollo en la gestión de recursos humanos con un rango de calificación 7-3, calificado como “bajo” con una frecuencia de 32, equivalente al 100%, esta situación denota la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Figura 6

Distribución de frecuencias de la Dimensión Desarrollo de la Gestión de Recursos Humanos



Nota: Rango de calificación de la cuarta dimensión

Tabla 14

Distribución de frecuencias de la Variable Desempeño laboral

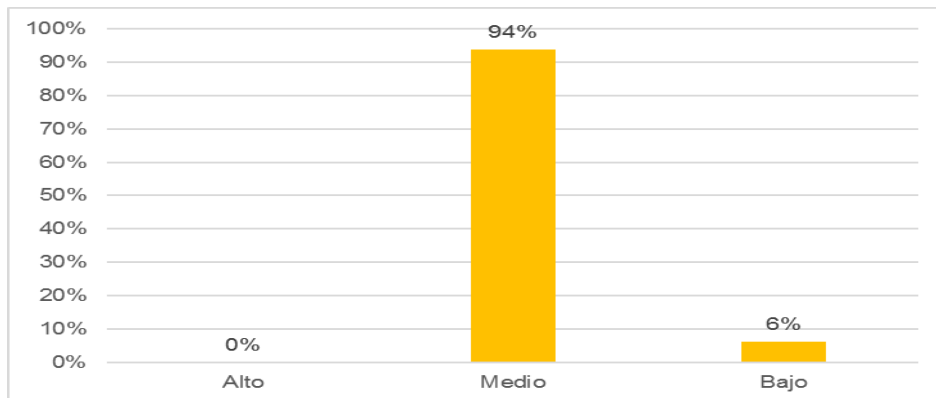
Calificación	Rango de calificación	Frecuencia	%
Alto	45 - 33	0	0%
Medio	32 - 21	30	94%
Bajo	20 - 9	2	6%
Total		32	100%

Nota: Variable General

En la tabla 14 se puede apreciar la calificación de la frecuencia de la variable desempeño laboral relacionado a la gestión de recursos humanos con un rango de calificación 32-21, calificado como “medio” con una frecuencia de 30, equivalente al 94%, además, se denota un rango de calificación de 20-9 calificado bajo con frecuencia 2, equivalente a 6%, esta situación denota las mejoras por parte de la gerencia a fin de revertir la situación en el desempeño laboral.

Figura 7

Distribución de frecuencias de la Variable Desempeño laboral



Nota: Variable General

Tabla 15

Distribución de frecuencias de la Dimensión Desarrollo de Desempeño laboral

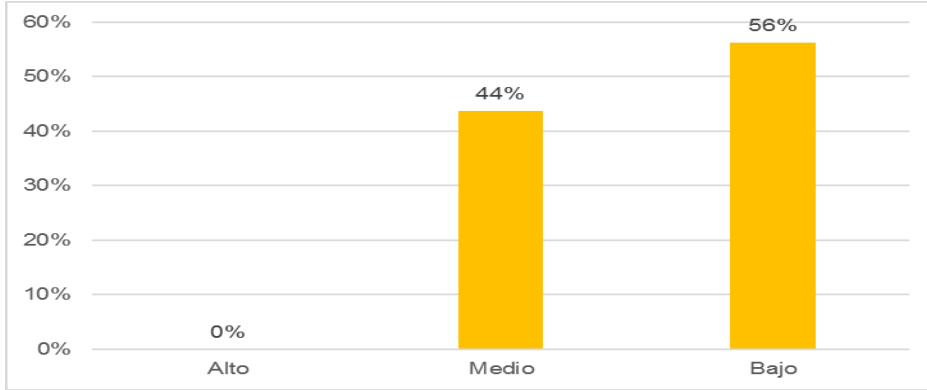
Calificación	Rango de calificación	Frecuencia	%
Alto	20 - 15	0	0%
Medio	14 - 10	14	44%
Bajo	9 - 4	18	56%
Total		32	100%

Nota: Rango de calificación de la primera dimensión

En la 15 tabla se puede apreciar la calificación de la frecuencia de la dimensión desarrollo en el desempeño laboral relacionado a la gestión de recursos humanos con un rango de calificación 14-10, calificado como “medio” con una frecuencia de 14, equivalente al 44%, además, se denota un rango de calificación de 9-4, calificado bajo con frecuencia 18 equivalente a 56%, esta situación denota las mejoras por parte de la gerencia a fin de revertir la situación en el desempeño laboral.

Figura 8

Distribución de frecuencias de la Dimensión Desarrollo de Desempeño laboral



Nota: Rango de calificación de la primera dimensión

Tabla 16

Distribución de frecuencias de la Dimensión Capacidad laboral de Desempeño laboral

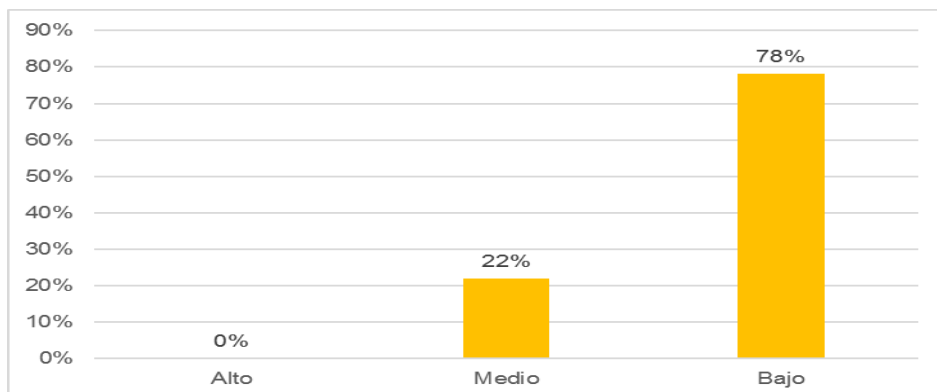
Calificación	Rango de calificación	Frecuencia	%
Alto	15 - 12	0	0%
Medio	11 - 8	7	22%
Bajo	7 - 3	25	78%
Total		32	100%

Nota: Rango de calificación de la segunda dimensión

En la tabla 16 se puede apreciar la calificación de la frecuencia de la dimensión capacidad laboral relacionado a la gestión de recursos humanos con un rango de calificación 11-8, calificado como “medio” con una frecuencia de 7, equivalente al 22%, además, se denota un rango de calificación de 7-3, calificado bajo con frecuencia 25, equivalente a 78%, esta situación denota las mejoras por parte de la gerencia a fin de revertir la situación en el desempeño laboral.

Figura 9

Distribución de frecuencias de la Dimensión Capacidad laboral de Desempeño laboral



Nota: Rango de calificación de la segunda dimensión

Tabla 17

Distribución de frecuencias de la Dimensión Eficacia de Desempeño laboral

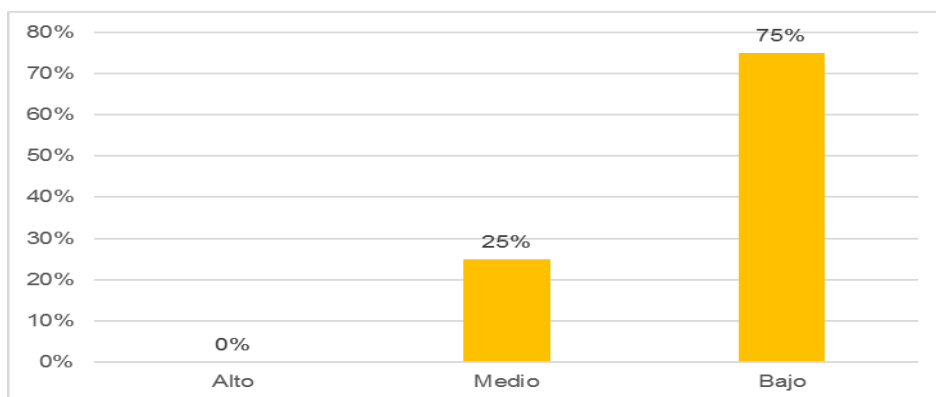
Calificación	Rango de calificación	Frecuencia	%
Alto	15 - 12	0	0%
Medio	11 - 8	8	25%
Bajo	7 - 3	24	75%
Total		32	100%

Nota: Rango de calificación de la tercera dimensión

En la tabla se puede apreciar la calificación de la frecuencia de la dimensión eficacia laboral relacionado a la gestión de recursos humanos con un rango de calificación 11-8, calificado como “medio” con una frecuencia de 8, equivalente al 25%, además, se denota un rango de calificación de 7-3, calificado bajo con frecuencia 24, equivalente a 75%, esta situación denota las mejoras por parte de la gerencia a fin de revertir la situación en el desempeño laboral.

Figura 10

Distribución de frecuencias de la Dimensión Eficacia de Desempeño laboral



Nota: Rango de calificación de la tercera dimensión

Tabla 18

Distribución de frecuencias de la Dimensión Eficiencia de Desempeño laboral

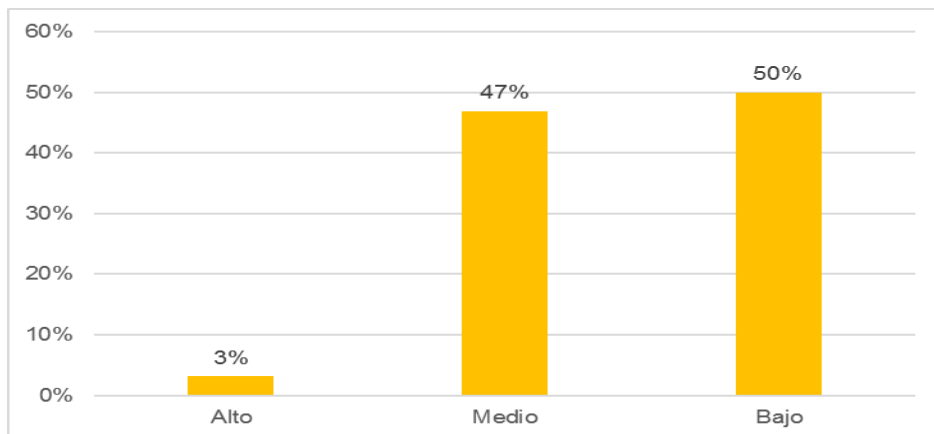
Calificación	Rango de calificación	Frecuencia	%
Alto	10 - 8	1	3%
Medio	7 - 5	15	47%
Bajo	4 - 2	16	50%
Total		32	100%

Nota: Rango de calificación de la cuarta dimensión

En la tabla 18 se puede apreciar la calificación de la frecuencia de la dimensión eficiencia laboral relacionado a la gestión de recursos humanos con un rango de calificación 10-8, calificado como “alto” con una frecuencia de 1, equivalente al 3%, además, se denota un rango de calificación de 7-5, calificado medio con frecuencia 15, equivalente a 47%, así mismo, tenemos un rango de calificación 4-2, calificado como “bajo” con una frecuencia de 16, equivalente al 50%, en este sentido se observa las mejoras por parte de la gerencia a fin de revertir la situación en el desempeño laboral.

Figura 11

Distribución de frecuencias de la Dimensión Eficiencia de Desempeño laboral



Nota: Rango de calificación de la cuarta dimensión

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad de las variables

Tabla 19

Prueba de Normalidad Shapiro Wilk

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	0,933	32	0,048
DESEMPEÑO LABORAL	0,948	32	0,128

Nota: Observamos que el tamaño de la muestra es de 32 con una significancia de 0.048 para la gestión de recursos humanos y 0.128 para desempeño laboral.

Según Navales (2010), este test se emplea para contrastar normalidad cuando el tamaño de la muestra es menor a 50 observaciones, como se observa en la tabla 9, el p valor (Sig.), es menor que 0.05, entonces se concluye que los datos no tienen distribución normal. El valor 0.05 es un valor de comparación determinado en la estadística y está relacionado con un nivel de confianza del 95%. Para datos que no tienen una distribución normal se utiliza la prueba no paramétrica con el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 20

Valores de Coeficiente de Correlación de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.6	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a -0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Tomado de Mendenhall, Beaver y Beaver (2016)

En la tabla 10 se muestra el Rho de Spearman es una medida de dependencia no paramétrica en la cual se calcula la jerarquía media de las observaciones la interpretación del coeficiente Rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva, valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa, valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal, Cabrera (2009).

Tabla 21

Correlación Prueba de Correlación de Spearman entre Gestión de recursos humanos y desempeño laboral

			GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Gestión De Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1	0,594**
		Sig. (bilateral)	.	0
		N	32	32
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,594**	1
		Sig. (bilateral)	0	.
		N	32	32

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Contrastación de la Hipótesis General

H₀: La gestión de recursos humanos no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

H₁: La gestión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

$\alpha = 0,05$ para un nivel de confianza del 95%

Y los datos obtenidos son:

Rho de Spearman = 0,594

p-valor = 0,000

Si el p-valor $< \alpha$; entonces se rechaza la **H₀** y se acepta **H₁**.

De acuerdo a los datos obtenidos $0,000 < 0,05$ por lo tanto, se rechaza la **H₀** y se acepta **H₁**

H₁: La gestión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

Tabla 22

Prueba de Correlación de la Provisión de recursos humanos y el desempeño laboral

			PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Provisión De Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1	,485*
		Sig. (bilateral)	.	0,032
		N	32	32
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,485*	1
		Sig. (bilateral)	0,032	.
		N	32	32

Nota: Dimensión Provisión.

Contrastación de la Hipótesis Especifica 1.

H₀: La provisión de recursos humanos no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. de Cajamarca, 2023.

H₁: La provisión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. de Cajamarca, 2023.

$\alpha = 0,05$ para un nivel de confianza del 95%

Y los datos obtenidos son:

Rho de Spearman = 0,485

p-valor = 0,032

Si el p-valor < α ; entonces se rechaza la **H₀** y se acepta **H₁**.

De acuerdo a los datos obtenidos $0,032 < 0,05$ por lo tanto, se rechaza la **H₀** y se acepta **H₁**

H₁: La provisión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. de Cajamarca, 2023.

Tabla 23

Prueba de Correlación de la Organización de Recursos Humanos y el desempeño laboral

			ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Organización De Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1	0,582**
		Sig. (bilateral)	.	0
		N	32	32
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,582**	1
		Sig. (bilateral)	0	.
		N	32	32

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Contrastación de la Hipótesis Específica 2.

H₀: La organización de recursos humanos no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

H₁: La organización de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

$\alpha = 0,05$ para un nivel de confianza del 95%

Y los datos obtenidos son:

Rho de Spearman = 0,582

p-valor = 0,000

Si el p-valor < α ; entonces se rechaza la **H₀** y se acepta **H₁**.

De acuerdo a los datos obtenidos $0,000 < 0,05$ por lo tanto, se rechaza la **H₀** y se acepta **H₁**

H₁: La organización de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

Tabla 24

Prueba de Correlación del Mantenimiento de Recursos Humanos y el desempeño laboral

			MANTENIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Mantenimiento De Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1	0,562
		Sig. (bilateral)	.	0,042
		N	32	32
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,562	1
		Sig. (bilateral)	0,042	.
		N	32	32

Nota: Dimensión Mantenimiento.

Contrastación de la Hipótesis Especifica 3.

H₀: El mantenimiento de recursos humanos no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

H₁: El mantenimiento de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

$\alpha = 0,05$ para un nivel de confianza del 95%

Y los datos obtenidos son:

Rho de Spearman = 0,562

p-valor = 0,042

Si el p-valor $< \alpha$; entonces se rechaza la **H₀** y se acepta **H₁**.

De acuerdo a los datos obtenidos $0,042 < 0,05$ por lo tanto, se rechaza la **H₀** y se acepta **H₁**

H₁: El mantenimiento de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

Tabla 25

Prueba de Correlación del Desarrollo de Recursos Humanos y el desempeño laboral

			DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Desarrollo De Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1	0,614
		Sig. (bilateral)	.	0,030
		N	32	32
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,614	1
		Sig. (bilateral)	0,030	.
		N	32	32

Nota: Dimensión de Desarrollo.

Contrastación de la Hipótesis Específica 4.

H₀: El desarrollo de recursos humanos no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

H₁: El desarrollo de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

$\alpha = 0,05$ para un nivel de confianza del 95%

Y los datos obtenidos son:

Rho de Spearman = 0,614

p-valor = 0,030

Si el p-valor < α ; entonces se rechaza la **H₀** y se acepta **H₁**.

De acuerdo a los datos obtenidos $0,030 < 0,05$ por lo tanto, se rechaza la **H₀** y se acepta **H₁**

H₁: El desarrollo de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

De la Hipótesis General, según los resultados obtenidos en la tabla 21, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,594 indica que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada y siendo la significancia $p=0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe relación entre gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Empresa MACGA S.A.C. ubicada en la ciudad de Cajamarca, en el año 2023. Este resultado se relaciona con Espinoza (2021), quien determina que la gestión del talento humano influye significativamente con el desempeño laboral debido a que la correlación r de Pearson $r= 0,769$, con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva.

Así mismo se asemeja con Ferrer (2016) quien determinó como resultado por Rho de Spearman 0,776 y significancia estadística $p=0,000 < 0,05$ significa que existe una fuerte relación positiva entre Gestión Administrativa y el Desempeño laboral. Del mismo modo se relaciona con Muños (2017) quien afirma con una correlación Rho de Spearman 0,981 y un valor de p calculado de 0,000, el cual es menor que el valor p tabulado de 0,05, por lo tanto, significa que la gestión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral. Finalmente concuerda con Castillo (2017), concluye que con un coeficiente de Rho de Spearman 0,775 y significancia $p=0,000$ que revela que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

De la Hipótesis Especifica 1, según los resultados obtenidos en la tabla 22, el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,485 indica que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada y siendo la significancia $p=0,032 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El cual se concluye que existe relación directa y significativamente entre la provisión de recursos humanos y desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. de Cajamarca, 2023. Este resultado se relaciona con Chávez (2018) concluye que existe evidencia para afirmar que la provisión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el Clima organizacional con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,701 y significancia de $p = 0,000$. También se asemeja a Choquecahuana (2016) con una correlación de 0,232 y significancia de 0,035 se afirma que existe una relación positiva entre la Provisión de recursos humanos y el Desempeño Laboral.

De la Hipótesis Especifica 2, según los resultados obtenidos en la tabla 23, el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,582 indica que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada y siendo la significancia $p=0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El cual se concluye que existe relación directa y significativamente entre la organización de recursos humanos y desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. de Cajamarca, 2023. Este resultado se relaciona con Cárdenas (2022) con una correlación de Chi-cuadrado de Pearson $r=6,859$ y significancia de $p=0,032 < 0,05$ se afirma que existe una relación positiva entre la organización de personal y el Desempeño Laboral. Así mismo concuerda con Vidalón (2021) con un resultado de correlación $r=771$ y significancia $p=0,000 < 0,05$ demuestra que existe una relación directa y significativa entre comunicación organizacional y desempeño laboral.

De la Hipótesis Especifica 3, según los resultados obtenidos en la tabla 24, el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,562 indica que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada y siendo la significancia $p=0,042 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El cual se concluye que existe relación directa y significativamente entre el mantenimiento de recursos humanos y desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. de Cajamarca, 2023. El resultado se relaciona con Chávez (2018) quien en sus resultados estadísticos con una correlación Rho Spearman de $r = 0,420$ y significancia $p=0,001 < 0,05$ señala que tiene una relación directa y significativa con el mantenimiento de las personas y desempeño laboral.

De la Hipótesis Especifica 4, según los resultados obtenidos en la tabla 25, el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,614 indica que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada y siendo la significancia $p=0,032 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El cual se concluye que existe relación directa y significativamente entre el desarrollo de recursos humanos y desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. de Cajamarca, 2023. El resultado se relaciona con Rojas (2017) con una correlación de Pearson $r=0,757$ y significancia de $p=0,00 < 0,05$ lo cual está indicando que existe correlación positiva entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

Limitaciones

Al ser la investigación de nivel descriptivo correlacional, solo se ha indagado sobre la relación que existe asociación ente las variables, por lo que no se llega a indicar si hay una relación de causa efecto de una variable sobre la otra. Así mismo, no se investiga en profundidad en un nivel o alcance explicativo.

De igual forma, el instrumento de investigación se ha elaborado considerando ciertas dimensiones e indicadores, por lo que se puede ampliar la investigación utilizando otras dimensiones e indicadores para obtener otras perspectivas y percepciones de los colaboradores de la empresa MAGCA SAC. Se presentó una demora en que los colaboradores respondan el cuestionario que se realizó con Google Forms y se compartió mediante el correo institucional y a través de WhatsApp.

Finalmente, se encontraron algunas tesis en los repositorios que se encuentran embargado limitando el acceso a al texto completo para incluirlos como antecedentes.

Implicaciones de la investigación

En lo referente a las implicancias prácticas, la investigación puede ser tomada por la empresa MACGA S.A.C. para analizar y posibles acciones referidas a la gestión de recursos humanos. De igual manera tiene implicancia metodológica, se considera que el instrumento de recolección de datos es confiable y está debidamente validado por lo que puede ser utilizado por otros investigadores que se interesen en indagar sobre las variables estudiadas: gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

Conclusiones

En cuanto al objetivo general se determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación rho Spearman = 0,594 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que existe relación significativa entre la gestión de recurso Humanos y el Desempeño laboral según los colaboradores de la empresa MACGA S.A.C. 2023. Cabe precisar que la relación de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral es moderada. En las características descriptivas, el 100% de los encuestados indica que la gestión de recursos humanos es deficiente al ubicarla en un

nivel bajo, mientras que el 94% opina que el desempeño es en nivel medio, regular y el 6% manifiesta que está en un nivel bajo.

En cuanto al objetivo específico 1: Identificar la relación de la provisión de recursos humanos con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación rho Spearman = 0,485 y un valor $p = 0,032$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre el significa que la provisión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral según los colaboradores de la empresa MACGA S.A.C. 2023. Este resultado indica que la provisión es un factor que se relaciona con el nivel del desempeño laboral de los trabajadores ya que es fundamental para la organización. En las características descriptivas, el 100% de los encuestados indica que la dimensión provisión de la gestión de recursos humanos es deficiente al ubicarla en un nivel bajo.

En cuanto al objetivo específico 2: Identificar la relación de la organización de recursos humanos con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación rho Spearman = 0,582 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre la Organización de Recursos Humano y el Desempeño laboral según los colaboradores de la empresa MACGA S.A.C. 2023. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud positiva moderada. En las características descriptivas, el 100% de los encuestados indica que la dimensión organización de la gestión de recursos humanos es deficiente al ubicarla en un nivel bajo.

En cuanto al objetivo específico 3: Identificar la relación del mantenimiento recursos humanos con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación rho Spearman = 0,562 y un valor $p = 0,042$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre el mantenimiento de recurso humanos según los colaboradores de la empresa MACGA S.A.C. 2023. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud positiva moderada. En las características descriptivas, el 100% de los encuestados indica que la dimensión mantenimiento de la gestión de recursos humanos es deficiente al ubicarla en un nivel bajo.

En cuanto al objetivo específico 4: Identificar la relación del desarrollo de recursos humanos con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación rho Spearman = 0,614 y un valor $p = 0,032$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre el desarrollo de recurso humanos según los colaboradores de la empresa MACGA S.A.C. 2023. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud positiva moderada. En las características descriptivas, el 100% de los encuestados indica que la dimensión desarrollo de la gestión de recursos humanos es deficiente al ubicarla en un nivel bajo.

REFERENCIAS

- Alfaro, G. L. (2010). *Escalas de valoración*. EE.UU. http://www.cca.org.mx/profesores/portal/files/congreso2010/Taller8_materialdeapoyo.pdf
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias*. Argentina: Ediciones Granica. https://www.academia.edu/8672983/Alles_martha_desempe%C3%B1o_por_competencias_de_360o_completo_
- Aparicio, G. N. (2019). *La influencia de las Prácticas de Recursos Humanos en el desempeño del personal*. Argentina. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17746/APARICIO%20Gabriela%20Natasha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, G. F. (2011). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. Mexico: México D.F. https://www.academia.edu/41014404/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_PARA_EL_ALTO_DESEMPEÑO
- Benavente, A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación*. España. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Bernal, T. C. (2008). *Proceso Administrativo para las Organizaciones del Siglo XXI*. Mexico: Prentice Hall. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Bernal_C.Sierra_H_2008_El_Proceso_Administrativo_para_las_organizaciones_del_siglo_XXI_CAP3.pdf
- Betancur, A. L. (2019). *Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/4010/Trabajo%20Final_SG%20SST_Mayo2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabrera, E. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización*. Cuba. <https://revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/1531/1326>
- Cárdenas, E. E. (2022). *La Relación Entre el Talento Humano y el Desempeño Laboral*. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16575/Cardenas_ee.pdf
- Cardona, A. M. (2005). *Las capacidades en las competencias laborales*. Mexico. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21514003.pdf>
- Cejas, M. (2008). *Administración de Recurso Humanos*. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRAT%C3%89GICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>
- Cerquin, S. (2017). *La relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral*. Cajabamba. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11883>
- Chávez, R. M. (2018). *La Provisión de Recursos Humanos y el Clima Organizacional*. file:///C:/Users/OCL/Downloads/Ch%C3%A1vez_RMM.pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones*. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Nomos S. A. https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Choquecahuana, D. Y. (s.f.). *Administración de Recurso Humanos y el Desempeño Labopral*. https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/595/T_0317.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Daft, R. L. (2010). *Teoría y Diseño Organizacional*. Mexico: Cengage learnig Editores S.A. https://www.academia.edu/download/80066707/Teoria_y_diseno_organizacional_11va_Edicion_Richard_L._Daft_FreeLibros.Me.pdf
- Escribano, F. G. (2022). *Concepto y Teorías Fundamentales del Desarrollo*. España: Circulo Rojo. <http://biblio3.url.edu.gt/PROFASR/DRL/conyteo.pdf>

- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ecuador. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Espinoza, M. K. (2021). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral*. Huancayo - Perú. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Ferrer, S. M. (2016). *Gestión administrativa y desempeño laboral*. Cajamarca. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8993>
- Fidias, G. (2006). *Introducción a la metodología científica*. file:///C:/Users/OCL/Downloads/Elproyectedeinvestigacin5aed..pdf
- García, L. J. (1999). *Elementos de Metodología de la Ciencias*. España. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/6104/1/94.pdf>
- Gómez, C. J. (2002). Mapa de Competencias: Estrategia en el Recurso Humano. *Revista Clase Empresarial*, 54.
- González, G. (2016). *Subsistema de Desarrollo de Recurso Humanos*. <http://gciaderecursohumano.blogspot.com/p/desarrollo.html>
- Gonzales, M. D. (2009). *Estrategias de retención del personal*. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21518650004.pdf>
- Hellriegel, J. W. (2009). *Comprtamiento humano en las organozaciones*. México: Pearson Ediciones. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/CO-Hellriegel.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, J. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Mc Graw Hill. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Herzberg, F. I. (1959). *Teoría Motivación-Higiene o Teoría del Factor Dual*. https://www.fing.edu.uy/tecnoinf/mvd/cursos/rpyl/material/trabajos_grupales_buceo/teoria_motivacion-higiene.pdf
- Lawrence, P. (1972). *Desenvolvimiento organizacional*. file:///C:/Users/OCL/Downloads/admin,+3-+O+desenvolvimiento+de+organiza%C3%A7%C3%B5es.pdf
- López, A. A. (2016). *La Gerencia de Recursos Humnas*. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/05CA201601.pdf>
- Martín, S. C. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*. Valladolid España. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/879/TESIS127-111207.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Monje, Á. C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Muñoz, A. M. (2016). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>
- Muñoz, L. A. (2021). *Influencia de las Prácticas de Gestión Humana*. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30101/AnaCristina_MunozLopez_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Pacheco, H. E. (2013). Gestión, Tipos, Gestión Investigativa, Enfoque. *Doctorado UNERG Cohorte X Sección 6*, 1.
- Palací, D. F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Educacion SA. <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>
- Palmar, G. (2014). *Competencias y desempeño laboral*. Mexico. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pérez, M. C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales*. Nuevo león. <http://eprints.uanl.mx/3646/1/1080256660.pdf>
- Pérez, P. J. (2019). *Desempeño*. <https://definicion.de/desempeno/>
- Quero, V. M. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*. Venezuela: Telos. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

- Quijano, A. (2010). *Efectividad, eficacia y eficiencia*. Lima. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Ramírez, G. A. (2011). *Metodología de la Investigación III*. Venezuela. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.pdf>
- Rensis, L. (1975). *La Organización Humana*. Sao Paulo: Editora Atlas. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Rico, R. (2004). *Teorías Implícitas, Diseño Organizacional y Eficacia*. Madrid. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28438114.pdf>
- Robbins, S. (2014). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=Robbins,+S.+\(2014\).+Comportamiento+Organizacional.+M%C3%A9xico:+Mcgraw+Hill.&ots=YLb9hln4-7&sig=xucjRyub0JfB3Bsc0d7ROsFIN70](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=Robbins,+S.+(2014).+Comportamiento+Organizacional.+M%C3%A9xico:+Mcgraw+Hill.&ots=YLb9hln4-7&sig=xucjRyub0JfB3Bsc0d7ROsFIN70)
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Cuba: EAN. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Rojas, M. (2017). *Efectividad, Eficacia y Eficiencia en Equipos de Trabajo*. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Ruiz, R. E. (2017). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral*. Ecuador. <https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/42/1/ULEAM-ADM-0010.pdf>
- Salas, B. E. (2005). *Recolección de datos cuantitativos*. Lima- Peru. http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion_exposicion/Hern%C3%A1ndez-Sampieri%20et%20al,%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,%202014,%20pp%20194-267.pdf
- Thompson, J. W. (1966). *Innovación en las Organizaciones: Notas Hacia una Teoría*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Valencia, T. M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano*. Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-Valencia-Estudio.pdf>
- Vidalón, J. L. (2021). *Relacion Entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral*. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d4293e68-a672-4267-9997-cbaa23f02c92/content>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MACGA S.A.C. CAJAMARCA, 2023"

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		DISEÑO METODOLÓGICO															
"La Gestión de Recursos Humanos y su relación con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023"	¿Cuál es la relación que existe en la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023?	Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.	La gestión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.	Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral	Método															
	¿Cómo se relaciona la provisión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023?	Determinar la relación que existe entre la provisión de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.	La provisión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. de Cajamarca, 2023.	Operacionalización <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">V1</th> <th style="text-align: center;">V2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">D1</td> <td style="text-align: center;">Provisión de recursos humanos</td> <td style="text-align: center;">Desenvolvimiento</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">D2</td> <td style="text-align: center;">Organización de recursos humanos</td> <td style="text-align: center;">Capacidad laboral</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">D3</td> <td style="text-align: center;">Mantenimiento de recursos humanos</td> <td style="text-align: center;">Eficacia</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">D4</td> <td style="text-align: center;">Desarrollo de recursos humanos</td> <td style="text-align: center;">Eficiencia</td> </tr> </tbody> </table>			V1	V2	D1	Provisión de recursos humanos	Desenvolvimiento	D2	Organización de recursos humanos	Capacidad laboral	D3	Mantenimiento de recursos humanos	Eficacia	D4	Desarrollo de recursos humanos	Eficiencia	Tipo: Básica. Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Descriptivo correlacional. Diseño de investigación: No experimental de corte transversal. Técnicas de recolección de datos: Encuesta. Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario. Población: La población del estudio es de 32 trabajadores tanto para la variable gestión de recursos humanos como para el desempeño laboral. Muestra: La muestra será no probabilística para ambas variables es de 13 trabajadores de la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.
		V1	V2																		
	D1	Provisión de recursos humanos	Desenvolvimiento																		
	D2	Organización de recursos humanos	Capacidad laboral																		
	D3	Mantenimiento de recursos humanos	Eficacia																		
D4	Desarrollo de recursos humanos	Eficiencia																			
¿Cómo se relaciona la organización de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023?	Determinar la relación que existe entre la organización de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.	La organización de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.																			
¿Cómo se relaciona el mantenimiento de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023?	Determinar la relación que existe entre el mantenimiento de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023	El mantenimiento de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.																			
¿Cómo se relaciona el desarrollo de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023?	Determinar la relación que existe entre el desarrollo de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.	El desarrollo de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.																			
	MACGA																				

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	CONCEPTOS	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
Gestión de recursos humanos Contribuye a que los seres humanos que integran una empresa apoyen al logro de los objetivos. y es una de las principales funciones de la empresa (Chiavenato, 2014, pág. 19).	Provisión de recursos humanos	Son los procesos responsables de los insumos humanos, y comprende todas las actividades de investigación (Chiavenato, 2011, pág. 21).	Reclutamiento	La empresa realiza reclutamiento interno	Escala Likert <ul style="list-style-type: none"> • Casi nunca • Nunca • Indeciso • Siempre • Casi siempre • Siempre
			Selección	La empresa selecciona mediante evaluación de conocimientos	
	Organización de recursos humanos	Es el proceso que implica la integración a la organización de los nuevos miembros, el diseño del puesto y la evaluación del desempeño en el cargo (Chiavenato, 2011, pág. 24)	Diseño de puestos	La empresa realiza diseño de los puestos de trabajo	
			Descripción y análisis de puestos	La empresa realiza descripción y análisis de los puestos de trabajo	
			Evaluación del desempeño	La empresa realiza evaluación del desempeño en base a objetivos verificables	
	Mantenimiento de recursos humanos	Este sistema busca tener colaboradores satisfechos y motivados, así como para inducirles a permanecer dentro de la organización (Chiavenato, 2011, pág. 26).	Remuneraciones	La empresa otorga una remuneración justa y equitativa	
			Prestaciones sociales	La empresa otorga las prestaciones sociales	
			Calidad de vida	La empresa fomenta la calidad de vida en el trabajo	
			Relaciones interpersonales	La empresa fomenta las buenas relaciones interpersonales	
	Desarrollo de recursos humanos	Significa un cambio o modificación permanente de la conducta en función de la experiencia de cada individuo (Gómez, 2002, pág. 26).	Capacitación personal	La empresa fomenta la capacitación del personal	
			Desarrollo personal	La empresa fomenta el desarrollo del personal	
			Desarrollo organizacional	La empresa cuenta con una organización adecuada	
Desempeño laboral Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas. (Robbins, 2014, pág. 30)	Desenvolvimiento	Son habilidades individuales, comunicación efectiva, satisfacción laboral y compromiso laboral (Hellriegel, 2009, pág. 33).	Habilidades individuales	Demuestra habilidades individuales adecuadas	
			Comunicación efectiva	Realiza una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo y superiores	
			Satisfacción laboral	Demuestra satisfacción en su vida cotidiana laboral	
			Compromiso laboral	Demuestra compromiso e identificación laboral	
	Capacidad laboral	Es la productividad que manifiesta un trabajador en su centro laboral para cumplir con las tareas encomendadas (Cardona, 2005, pág. 34).	Dominio del trabajo	Demuestra dominio del trabajo encomendado	
			Formación	Demuestra proactividad en las actividades de formación	
			Actualización	Demuestra proactividad en las actividades de actualización	
	Eficacia	Es la consecución de metas, logro de objetivos, capacidad administrativa, para alcanzar las metas o resultados propuestos (Quijano, 2010, pág. 38).	Planifica metas	Demuestra proactividad en planificación de sus metas	
			Evalúa metas	Demuestra proactividad para evaluar sus metas	
			Disponibilidad	Demuestra proactividad para atender y solucionar situaciones	
	Eficiencia	Es criterio que revela la capacidad administrativa de producir el máximo resultado con el mínimo de recursos, energía y tiempo (Rojas, 2017, pág. 4).	Uso Instalaciones	Hace un uso adecuado de las instalaciones bajo su responsabilidad	
			Uso Elementos de trabajo	Hace un uso adecuado de los elementos de trabajo bajo su responsabilidad	

ANEXO 3.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA MEDIR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Califique entre 1 a 5 según la importancia que usted le otorga a cada una de los siguientes enunciados respecto a las habilidades directivas. Considere 1 como la menor calificación y 5 como la mayor calificación

Alternativas de respuesta	Calificación
Nunca	1
Casi nunca	2
Indeciso	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N °	Descripción	Calificación				
		1	2	3	4	5
	Variable 1; Gestión de recursos humanos					
	Dimensión: Provisión de recursos humanos					
	Indicador: Reclutamiento					
P1	La empresa realiza reclutamiento interno					
	Indicador: Selección					
P2	La empresa selecciona mediante evaluación de conocimientos					
	Dimensión Organización de recursos humanos					
	Indicador: Diseño de puestos					
P3	La empresa realiza diseño de los puestos de trabajo					
	Indicador: Descripción y análisis de puestos					
P4	La empresa realiza descripción y análisis de los puestos de trabajo					
	Indicador: Evaluación del desempeño					
P5	La empresa realiza evaluación del desempeño en base a objetivos verificables					
P6	La empresa realiza evaluación del desempeño en base al comportamiento del colaborador					
	Dimensión: Mantenimiento de recursos humanos					
	Indicador: Remuneraciones					
P7	La empresa otorga una remuneración justa y equitativa					
	Indicador: Prestaciones sociales					
P8	La empresa otorga las prestaciones sociales					
	Indicador: Calidad de vida					
P9	La empresa fomenta la calidad de vida en el trabajo					
	Indicador: Relaciones interpersonales					
P10	La empresa fomenta las buenas relaciones interpersonales					

N °	Descripción	Calificación				
	Dimensión: Desarrollo de recursos humanos					
	Indicador: Capacitación personal					
P11	La empresa fomenta la capacitación del personal					
	Indicador: Desarrollo de personal					
P12	La empresa fomenta el desarrollo del personal					
	Variable 2; Desempeño Laboral					
	La empresa fomenta la capacitación del personal					
	Dimensión: Desarrollo					
	Indicador: Habilidades individuales					
P13	Demuestra habilidades individuales adecuadas					
	Indicador: Comunicación efectiva					
P14	Realiza una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo y superiores					
	Indicador: Satisfacción laboral					
P15	Demuestra satisfacción en su vida cotidiana laboral					
	Indicador: Compromiso laboral					
P16	Demuestra compromiso e identificación laboral					
	Dimensión Capacidad laboral					
	Indicador: Dominio del trabajo					
P17	Demuestra dominio del trabajo encomendado					
	Indicador: Formación					
P18	Demuestra proactividad en las actividades de formación					
	Indicador: Actualización					
P19	Demuestra proactividad en las actividades de actualización					
	Dimensión: Eficacia					
	Indicador: Planifica metas					
P20	Demuestra proactividad en planificación de sus metas					
	Indicador: Evalúa metas					
P21	Demuestra proactividad para evaluar sus metas					
	Indicador: Disponibilidad					
P22	Demuestra proactividad para atender y solucionar situaciones					
	Dimensión: Eficiencia					
	Indicador: Uso adecuado de instalaciones					
P23	Hace un uso adecuado de las instalaciones bajo su responsabilidad					
	Indicador: Uso adecuado de elementos de trabajo					
P24	Hace un uso adecuado de los elementos de trabajo bajo su responsabilidad					

ANEXO 4 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Vásquez Ruiz Alejandro
- 1.2. Grado académico y/o título: Doctor
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Director de Escuela de Administración - Universidad Nacional de Cajamarca.
- 1.4. Título de la investigación: La Gestión de Recursos Humanos y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.6. Autor del instrumento: Osmer Campos Lucano
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración

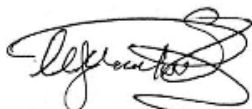
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5				
OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	5				
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	5				
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	5				
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	5				
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	5				
COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	5				
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	5				
CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	5				
METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	5				
TOTAL - PARCIAL		50				

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:		No válido, reformular
De 21 a 30:		No válido, modificar
De 31 a 40:		Validar, mejorar
De 41 a 50:	50	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar.



Alejandro Vásquez Ruiz

Cajamarca, 02 de mayo del 2023

DATOS GENERALES

- 2.1. Apellidos y nombres del experto: Mendoza Huaripata Reynaldo
- 2.2. Grado académico y/o título: Doctor
- 2.3. Cargo e institución donde labora: Director de Tesorería de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- 2.4. Título de la investigación: La Gestión de Recursos Humanos y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.
- 2.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 2.6. Autor del instrumento: Osmer Campos Lucano
- 2.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5				
OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	5				
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	5				
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	5				
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	5				
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	5				
COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	5				
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	5				
CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	5				
METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	5				
TOTAL - PARCIAL		50				

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:

No válido, reformular

De 21 a 30:

No válido, modificar

De 31 a 40:


Validar, mejorar

De 41 a 50:

Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar.

Cajamarca, 02 de mayo del 2023



Reynaldo Mendoza Huaripata

DATOS GENERALES

- 3.1. Apellidos y nombres del experto: Muñoz Peralta Hugo Miguel
- 3.2. Grado académico y/o título: Doctor
- 3.3. Cargo e institución donde labora: Docente Universitario de la Universidad Privada del Norte.
- 3.4. Título de la investigación: La Gestión de Recursos Humanos y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa MACGA S.A.C. Cajamarca, 2023.
- 3.5. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 3.6. Autor del instrumento: Osmer Campos Lucano
- 3.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5				
OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	5				
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	5				
ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	5				
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	5				
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	5				
COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	5				
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	5				
CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	5				
METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	5				
TOTAL - PARCIAL		50				

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="text"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="text"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="text"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input type="text" value="50"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar.



Firma

Cajamarca, 09 de mayo del 2023

ANEXO 5

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LOS ÍTEMS

Variable 1; Gestión de recursos humanos

Provisión de recursos humanos

Tabla 26

Pregunta 1. La empresa realiza reclutamiento interno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	81	81	81
	Casi nunca	5	16	16	97
	Indeciso	1	3	3	100
	Total	32	100	100	

Nota: Encuesta aplicada a los 32 colaboradores de la empresa

Figura 12

La empresa realiza reclutamiento interno



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 26 y su figura correspondiente se detalla que de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de encuestados, en cuanto a que, si realiza reclutamiento interno, el 81% respondió que "nunca", mientras que el 16% señaló que está "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa, que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Tabla 27

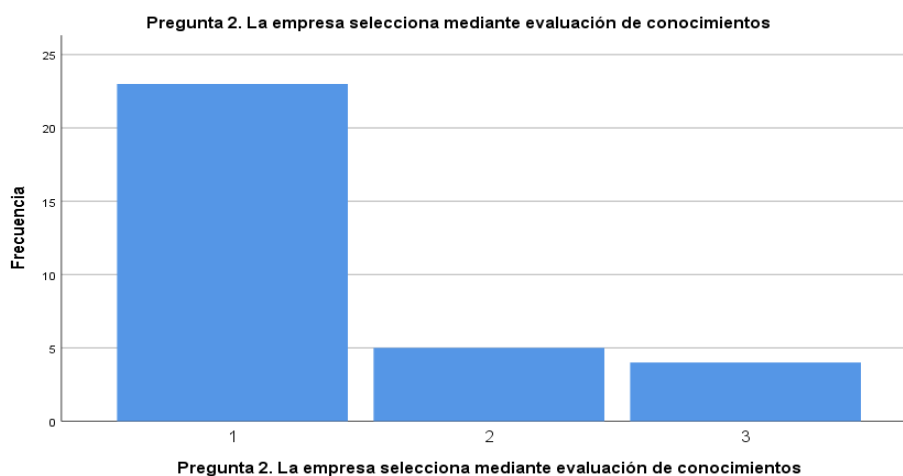
Pregunta 2. La empresa selecciona mediante evaluación de conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	23	72	72	72
Casi nunca	5	16	16	88
Indeciso	4	13	13	100
Total	32	100	100	

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 13

La empresa selecciona mediante evaluación de conocimientos



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 27 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si la empresa selecciona mediante evaluación de conocimientos, el 72% respondió que "nunca", mientras que el 16% señaló que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa, que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Organización de Recursos Humanos

Tabla 28

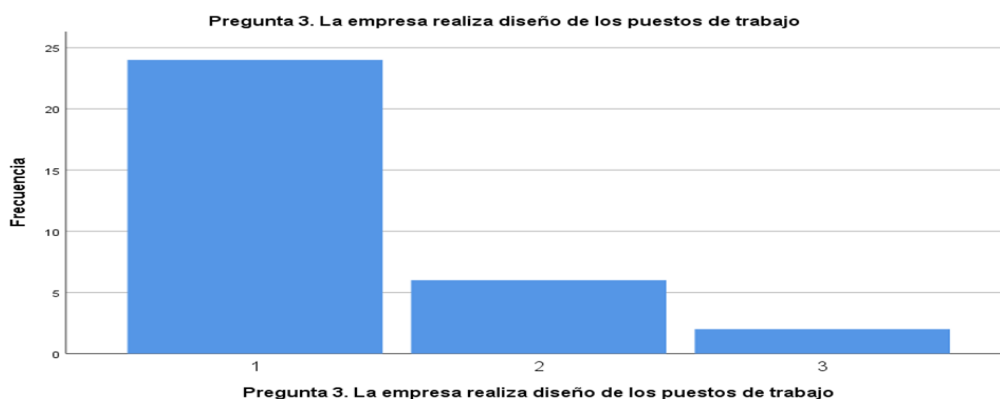
Pregunta 3. La empresa realiza diseño de los puestos de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	75	75
	Casi nunca	6	19	94
	Indeciso	2	6	100
Total	32	100	100	

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 14

La empresa realiza diseño de los puestos de trabajo



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 28 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si la empresa realiza diseño de los puestos de trabajo, el 75% respondió que "nunca", mientras que el 19% señaló que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa, que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Tabla 29

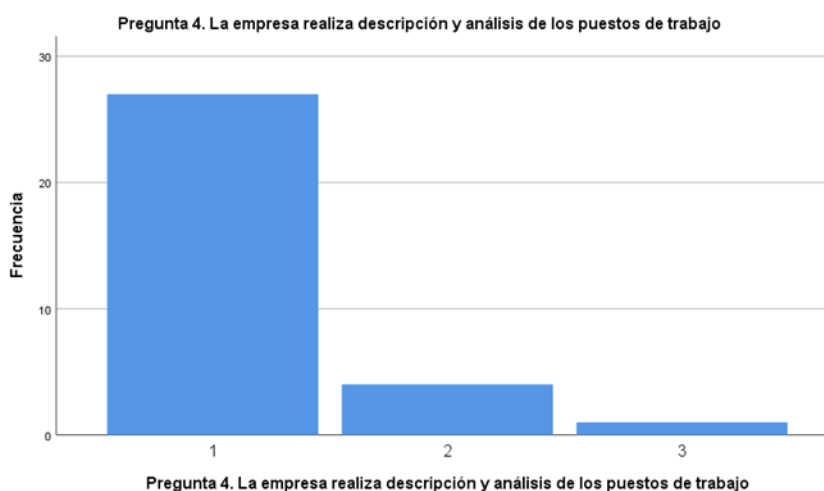
Pregunta 4. La empresa realiza descripción y análisis de puestos de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	84	84
	Casi nunca	4	13	97
	Indeciso	1	3	100
	Total	32	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 15

La empresa realiza descripción y análisis de puestos de trabajo



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 29 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si la empresa realiza descripción y análisis de los puestos de trabajo, el 84% respondió que "nunca", mientras que el 13% señaló que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa, que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Tabla 30

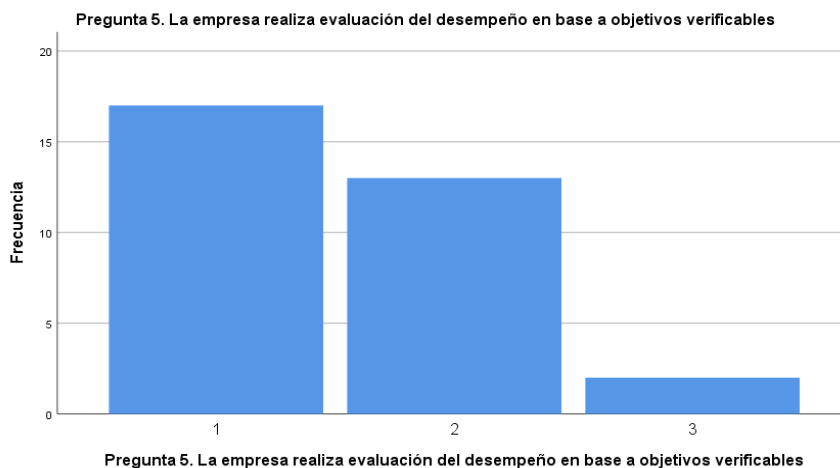
Pregunta 5. La empresa realiza evaluación del desempeño en base a objetivos verificables

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	53	53
	Casi nunca	13	41	94
	Indeciso	2	6	100
	Total	32	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 16

La empresa realiza evaluación del desempeño en base a objetivos verificables



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 30 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si la empresa realiza evaluación del desempeño en base a objetivos verificables, el 53% respondió que "nunca", mientras que el 41% señaló que "casi nunca ". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa, que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Mantenimiento de recursos humanos

Tabla 31

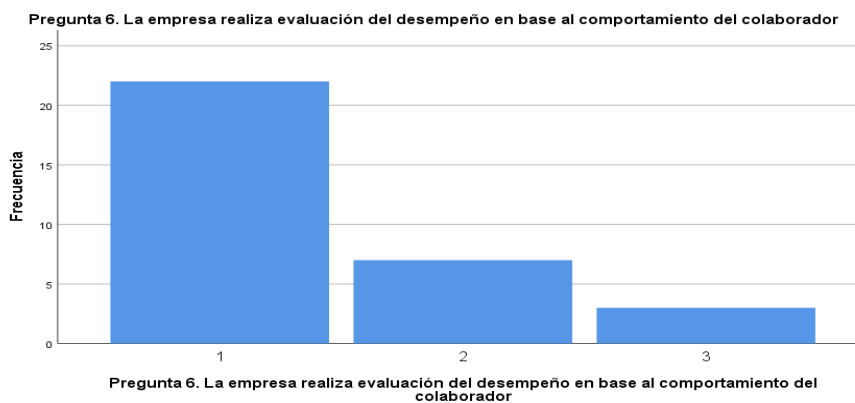
Pregunta 6. La empresa realiza evaluación del desempeño en base al comportamiento del colaborador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	69	69
	Casi nunca	7	22	91
	Indeciso	3	9	100
	Total	32	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 17

La empresa realiza evaluación del desempeño en base al comportamiento del colaborador



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 31 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si la empresa realiza evaluación del desempeño en base al comportamiento del colaborador, el 69% respondió que "nunca", mientras que el 22% señaló que "casi nunca ". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa, que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Mantenimiento de Recursos Humanos

Tabla 32

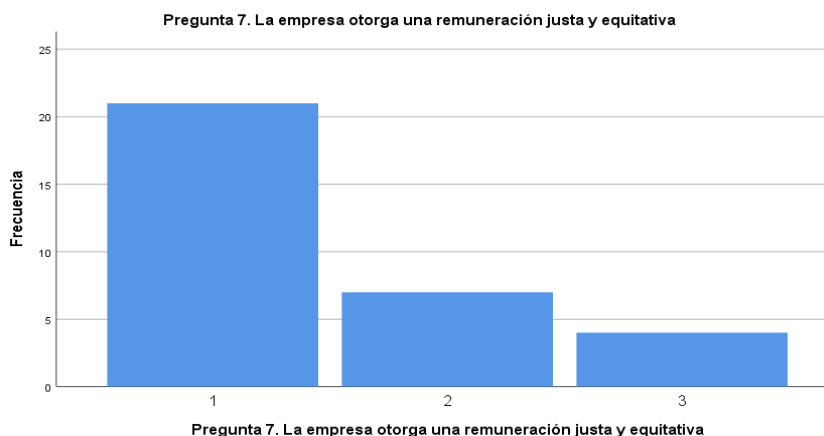
Pregunta 7. La empresa otorga una remuneración justa y equitativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21	66	66	66
Casi nunca	7	22	22	88
Indeciso	4	13	13	100
Total	32	100	100	

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 18

La empresa otorga una remuneración justa y equitativa



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 32 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si la empresa otorga una remuneración justa y equitativa, el 66% respondió que "nunca", mientras que el 22% señaló que “casi nunca”. Esta situación confirma la evidente falencia administrativa, que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Tabla 33

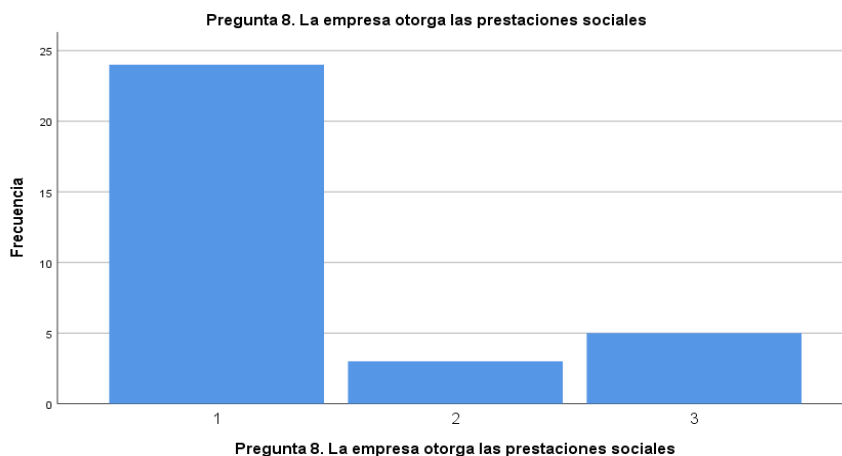
Pregunta 8. La empresa otorga las prestaciones sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	75	75
	Casi nunca	3	9	84
	Indeciso	5	16	100
	Total	32	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 19

La empresa otorga las prestaciones sociales



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 33 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si la empresa otorga las prestaciones sociales, el 75% respondió que "nunca", mientras que el 9% señaló que “casi nunca”. Esta situación confirma la evidente falencia administrativa, que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Tabla 34

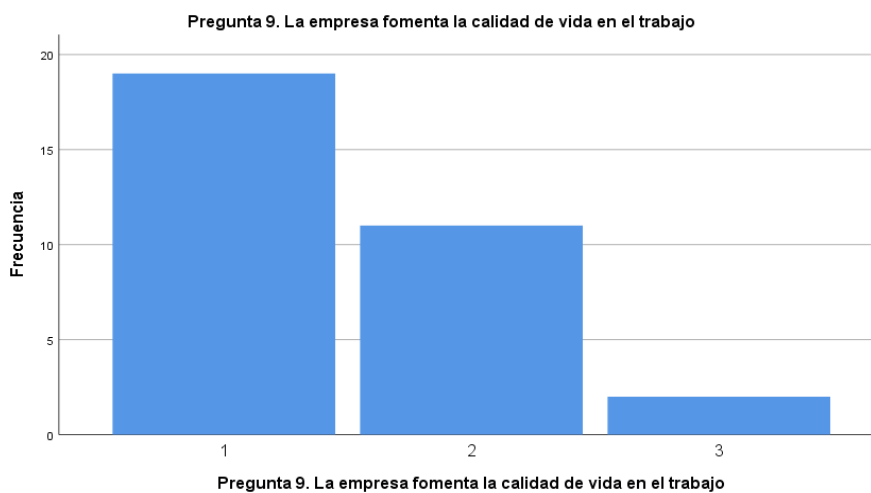
Pregunta 9. La empresa fomenta la calidad de vida en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	19	59	59	59
Casi nunca	11	34	34	94
Indeciso	2	6	6	100
Válido Total	32	100	100	

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 20

La empresa fomenta la calidad de vida en el trabajo



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 34 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si la empresa fomenta la calidad de vida en el trabajo, el 59% respondió que "nunca", mientras que el 34% señaló que “casi nunca”. Esta situación confirma la evidente falencia administrativa, que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Tabla 35

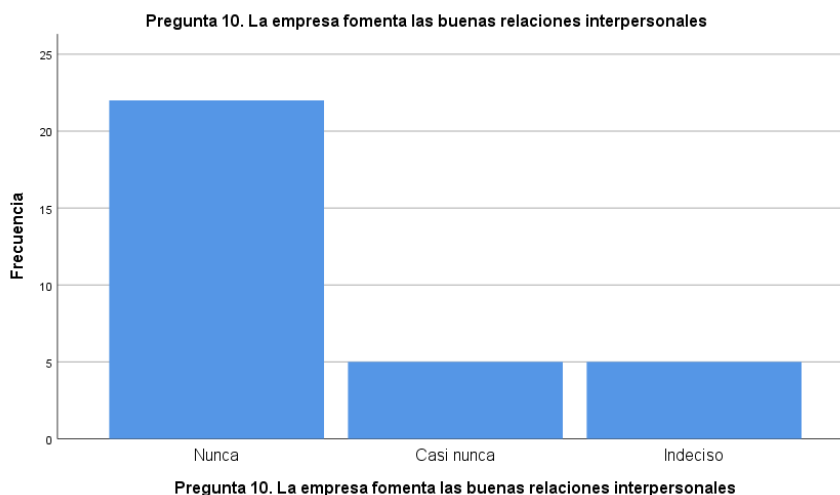
Pregunta 10. La empresa fomenta las buenas relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	69	69
	Casi nunca	5	16	84
	Indeciso	5	16	100
	Total	32	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 21

La empresa fomenta las buenas relaciones interpersonales



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 35 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si la empresa fomenta las buenas relaciones interpersonales, el 69% respondió que "nunca", mientras que el 16% señaló que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa, que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Desarrollo de Recursos Humanos

Tabla 36

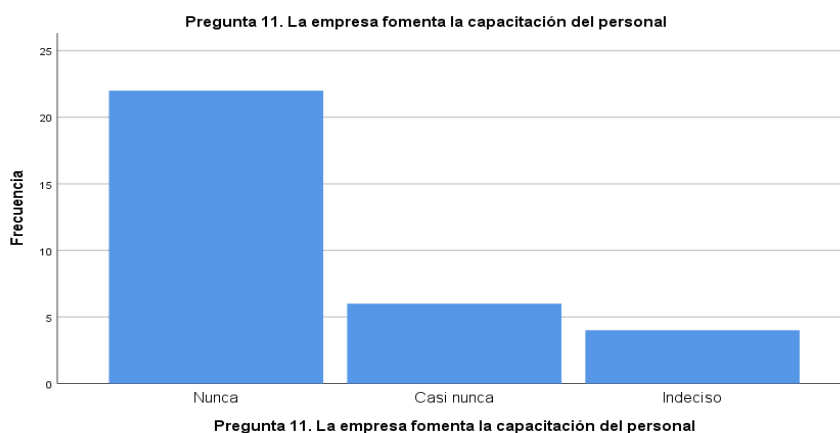
Pregunta 11. La empresa fomenta la capacitación del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	69	69
	Casi nunca	6	19	88
	Indeciso	4	13	100
	Total	32	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 22

La empresa fomenta la capacitación del personal



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 36 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si la empresa fomenta la capacitación del personal, el 69% respondió que "nunca", mientras que el 19% señaló que “casi nunca”. Esta situación confirma la evidente falencia administrativa, que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Tabla 37

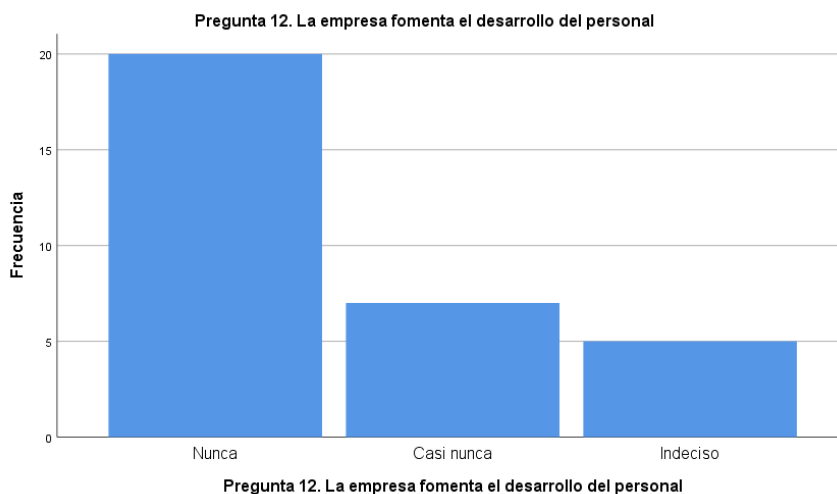
Pregunta 12. La empresa fomenta el desarrollo del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	63	63
	Casi nunca	7	22	84
	Indeciso	5	16	100
	Total	32	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 23

La empresa fomenta el desarrollo del personal



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 37 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si la empresa fomenta el desarrollo del personal, el 63% respondió que "nunca", mientras que el 22% señaló que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa, que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desempeño laboral.

Variable 2; Desempeño Laboral

Desarrollo

Tabla 38

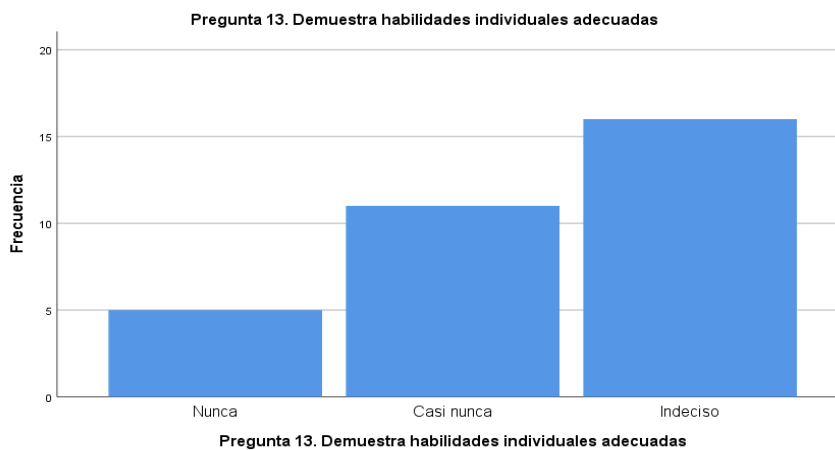
Pregunta 13. Demuestra habilidades individuales adecuadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16	16
	Casi nunca	11	34	50
	Indeciso	16	50	100
	Total	32	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 24

Demuestra habilidades individuales adecuadas



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 38 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si demuestra habilidades individuales adecuadas, el 50% manifestó que "indeciso", mientras que el 34% indicó que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades de la empresa.

Tabla 39

Pregunta 14. Realiza una comunicación efectiva con sus compañeros y superiores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	34	34
	Casi nunca	11	34	69
	Indeciso	10	31	100
	Total	32	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 25

Realiza una comunicación efectiva con sus compañeros y superiores



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 39 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si realiza una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo y superiores, el 34% manifestó que "nunca", mientras que el 34% indicó que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades de la empresa.

Tabla 40

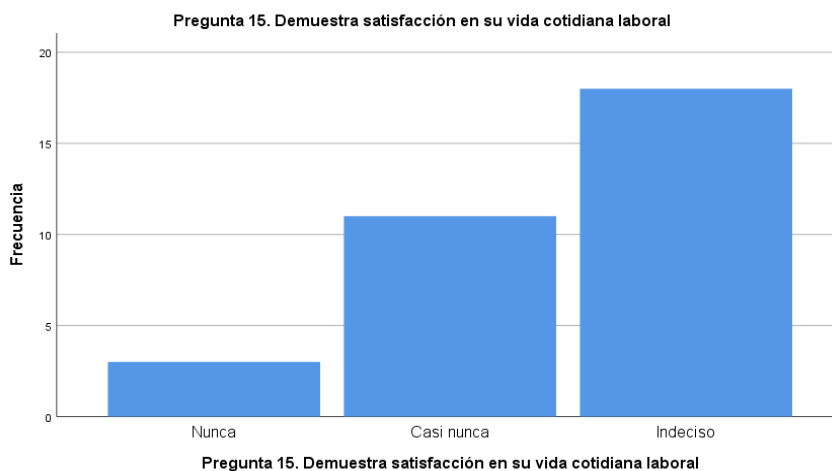
Pregunta 15. Demuestra satisfacción en su vida cotidiana laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	9	9
	Casi nunca	11	34	44
	Indeciso	18	56	100
	Total	32	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 26

Demuestra satisfacción en su vida cotidiana laboral



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 40 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si demuestra satisfacción en su vida cotidiana laboral, el 56% manifestó que "indeciso", mientras que el 34% indicó que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades de la empresa.

Tabla 41

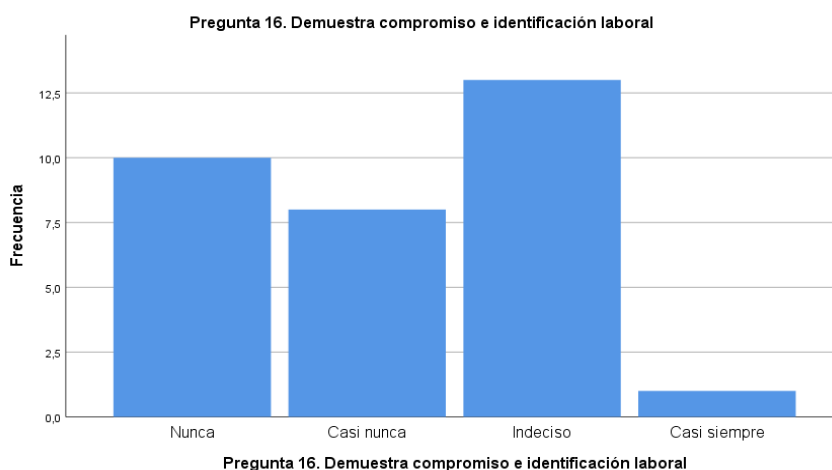
Pregunta 16. Demuestra compromiso e identificación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	31	31
	Casi nunca	8	25	56
	Indeciso	13	41	97
	Casi siempre	1	3	100
	Total	32	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 27

Demuestra compromiso e identificación laboral



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 41 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si demuestra compromiso e identificación laboral, el 41% manifestó que "indeciso", mientras que el 25% indicó que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades de la empresa.

Capacidad laboral

Tabla 42

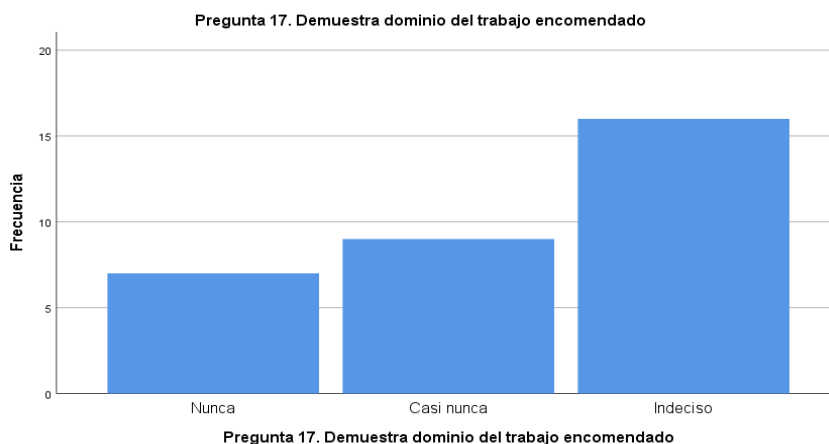
Pregunta 17. Demuestra dominio del trabajo encomendado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	22	22	22
Casi nunca	9	28	28	50
Indeciso	16	50	50	100
Total	32	100	100	

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 28

Demuestra dominio del trabajo encomendado



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 42 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si demuestra dominio del trabajo encomendado, el 50% manifestó que "indeciso", mientras que el 28% indicó que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades de la empresa.

B. Formación

Tabla 43

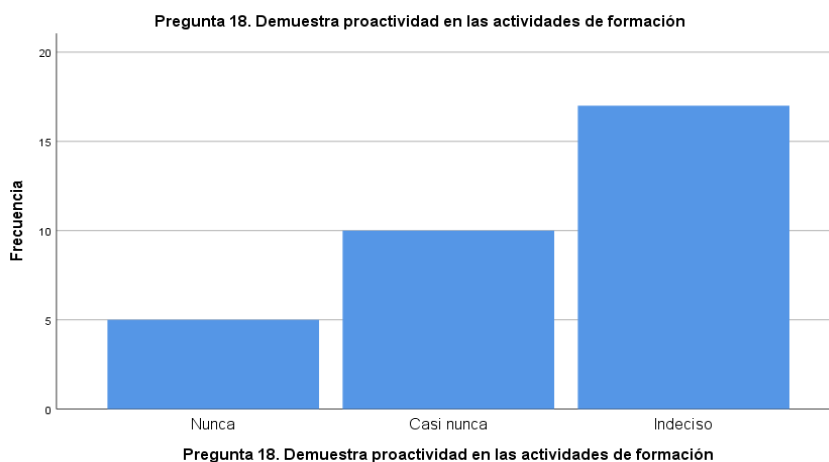
Pregunta 18. Demuestra proactividad en su formación en las actividades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	16	16	16
Casi nunca	10	31	31	47
Indeciso	17	53	53	100
Total	32	100	100	

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 29

Demuestra proactividad en su formación en las actividades



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 43 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si demuestra proactividad en su formación en las actividades, el 53% manifestó que "indeciso", mientras que el 31% indicó que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades de la empresa.

C. Actualización

Tabla 44

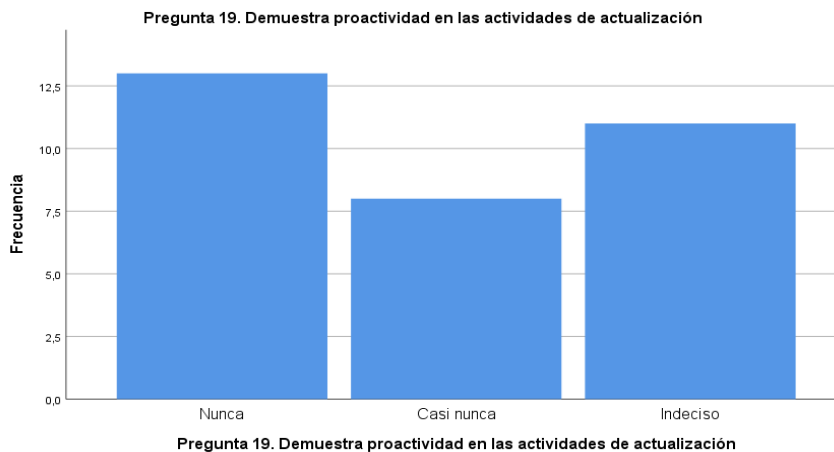
Pregunta 19. Demuestra proactividad en su actualización en las actividades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	41	41
	Casi nunca	8	25	66
	Indeciso	11	34	100
	Total	32	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 30

Demuestra proactividad en su actualización en las actividades



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 44 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si demuestra proactividad en su actualización en las actividades, el 41% manifestó que "nunca", mientras que el 25% indicó que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades de la empresa.

Eficacia

Tabla 45

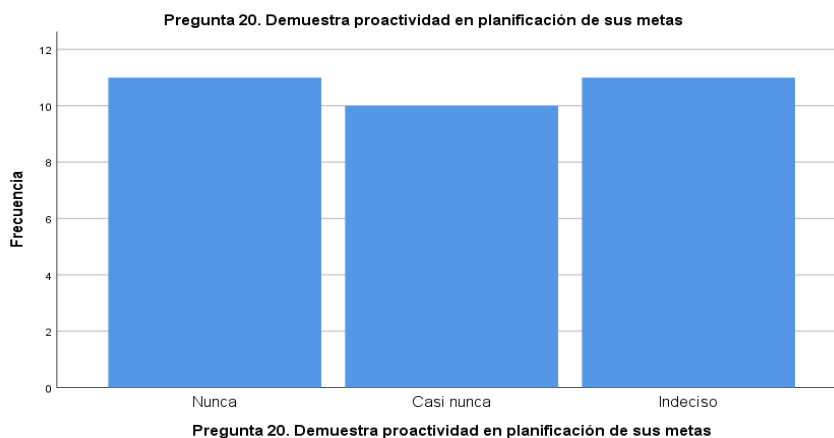
Pregunta 20. Demuestra proactividad en la planificación de sus metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	34	34
	Casi nunca	10	31	66
	Indeciso	11	34	100
	Total	32	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 31

Demuestra proactividad en la planificación de sus metas



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 46 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si demuestra proactividad en la planificación de sus metas, el 34% manifestó que "nunca", mientras que el 31% indicó que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades de la empresa.

Tabla 46

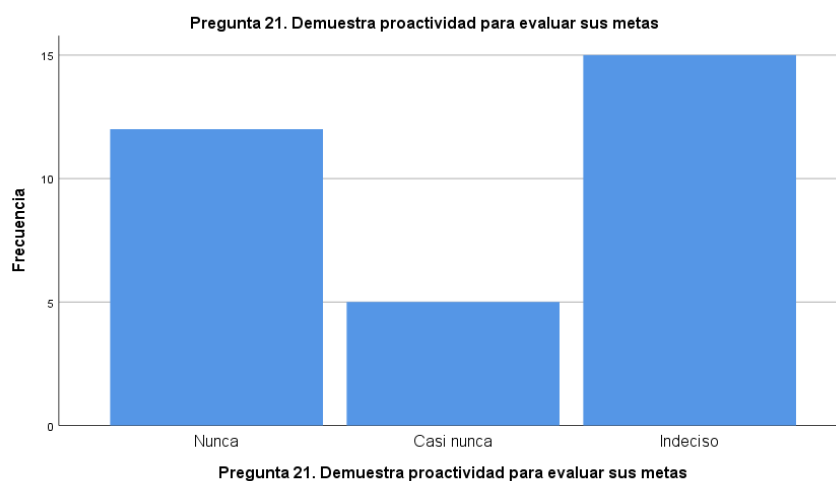
Pregunta 21. Demuestra proactividad para evaluar sus metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	12	38	38	38
Casi nunca	5	16	16	53
Indeciso	15	47	47	100
Total	32	100	100	

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 32

Demuestra proactividad para evaluar sus metas



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 46 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si demuestra proactividad para evaluar sus metas, el 47% manifestó que "indeciso", mientras que el 16% indicó que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades de la empresa.

C. Disponibilidad

Tabla 47

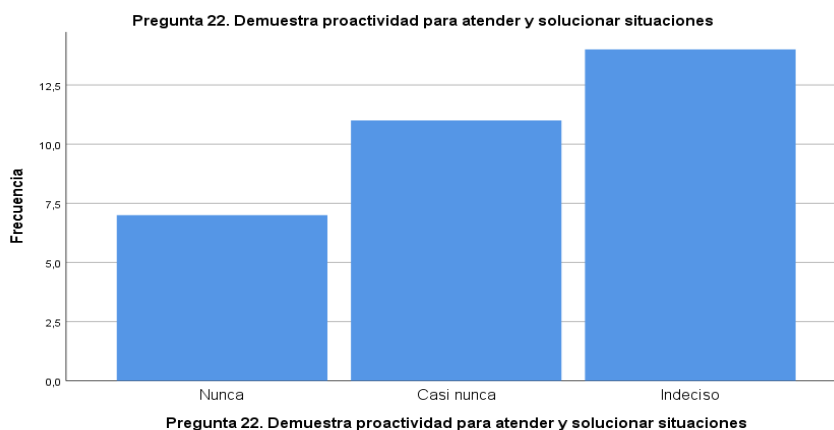
Pregunta 22. Demuestra proactividad para atender y solucionar situaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	22	22	22
Casi nunca	11	34	34	56
Indeciso	14	44	44	100
Total	32	100	100	

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 33

Demuestra proactividad para atender y solucionar situaciones



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 47 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si demuestra proactividad para atender y solucionar situaciones, el 44% manifestó que "indeciso", mientras que el 34% indicó que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades de la empresa.

Eficiencia

Tabla 48

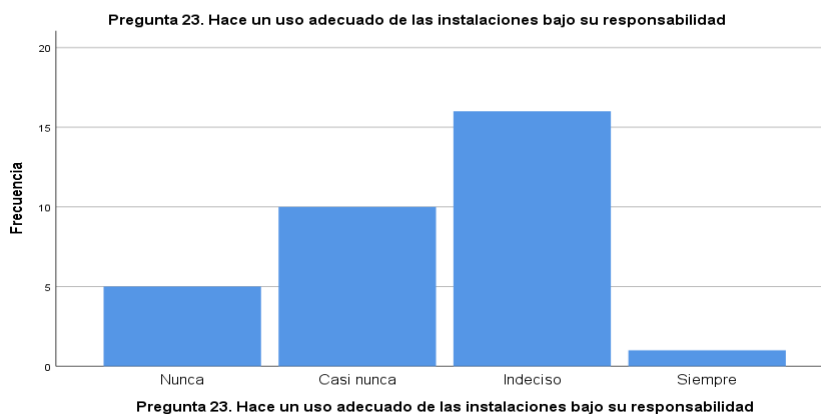
Pregunta 23. Hace un uso adecuado de las instalaciones bajo su responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	16	16	16
Casi nunca	10	31	31	47
Indeciso	16	50	50	97
Siempre	1	3	3	100
Total	32	100	100	

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 34

Hace un uso adecuado de las instalaciones bajo su responsabilidad



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 48 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si hace un uso adecuado de las instalaciones bajo su responsabilidad, el 50% manifestó que "indeciso", mientras que el 31% indicó que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades de la empresa.

Tabla 49

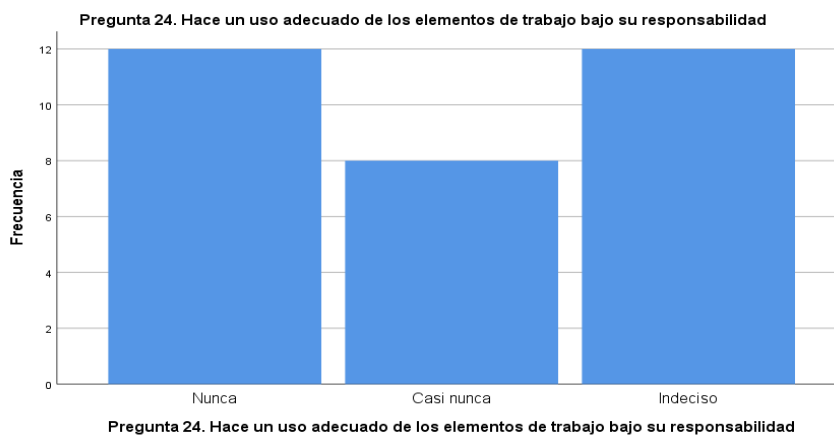
Pregunta 24. Hace un uso adecuado de elementos de trabajo bajo su responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	38	38
	Casi nunca	8	25	63
	Indeciso	12	38	100
	Total	32	100	100

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Figura 35

Hace un uso adecuado de elementos de trabajo bajo su responsabilidad



Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa

Análisis e interpretación

En la tabla 49 y su figura correspondiente de los 32 colaboradores de la empresa MACGA S.A.C Cajamarca 2023 que son el 100% de los encuestados, en cuanto a que, si hace un uso adecuado de elementos de trabajo bajo su responsabilidad, el 38% manifestó que "nunca", mientras que el 25% indicó que "casi nunca". Esta situación confirma la evidente falencia administrativa que la gerencia debe revertir a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades de la empresa.