

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA GERENCIA SUB REGIONAL
DE CHOTA, 2019**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: CLAUDIA JESSENIA DÍAZ TAFUR

Asesor:

Dr. OSCAR SILVA RODRÍGUEZ

Cajamarca – Perú

2022

COPYRIGHT © 2022 by
CLAUDIA JESSENIA DÍAZ TAFUR
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA GERENCIA SUB REGIONAL DE CHOTA, 2019

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: CLAUDIA JESSENIA DÍAZ TAFUR

JURADO EVALUADOR

Dr. Oscar Ranulfo Silva Rodríguez
Asesor

Dr. Valentín Paredes Oliva
Jurado Evaluador

Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Jurado Evaluador

Dr. Julio Norberto Sánchez De La Puente
Jurado Evaluador

Cajamarca – Perú

2022



Universidad Nacional de Cajamarca

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado

CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

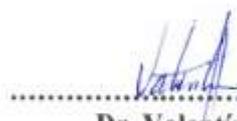
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00 horas, del día 26 de abril de dos mil veintidos, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. VALENTIN PAREDES OLIVA**, **Dr. JUAN JOSE JULIO VERA ABANTO**, **Dr. JULIO NORBERTO SÁNCHEZ DE LA PUENTE**, y en calidad de Asesor el **Dr. OSCAR RANULFO SILVA RODRÍGUEZ** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA GERENCIA SUB REGIONAL DE CHOTA, 2019**, presentada por la **Bachiller en Contabilidad con Mención en Administración y Gerencia Pública. CLAUDIA JESSENIA DÍAZ TAFUR**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó... Aprobada... con la calificación de 17 Diecinueve (Excelente)... la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bachiller en Contabilidad con Mención en Administración y Gerencia Pública. CLAUDIA JESSENIA DÍAZ TAFUR**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 11:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Oscar Ranulfo Silva Rodríguez
Asesor


.....
Dr. Valentín Paredes Oliva
Jurado Evaluador


.....
Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Jurado Evaluador


.....
Dr. Julio Norberto Sánchez De La Puente
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A mis padres, por la semilla de superación que han sembrado en mí, a mi hijo por su apoyo emocional y estímulo.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A mi asesor Dr. Oscar Silva, quien me brindó su valiosa y desinteresada orientación y guía en la elaboración del presente trabajo de investigación.

A todas las personas que en una y otra forma me apoyaron en la elaboración de este trabajo.

RECONOCIMIENTO

A la Universidad Nacional de
Cajamarca, por brindarme la
oportunidad de desarrollar
capacidades, competencias y
optar el Grado Académico De
Maestro En Administración y
Gerencia Pública

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RECONOCIMIENTO	vii
INDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
LISTA DE ABREVIATURAS	xiii
GLOSARIO DE TÉRMINOS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT.....	xvi
CAPÍTULO I.	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento Del Problema	1
1.2. Justificación	5
1.3. Delimitación de la investigación.....	5
1.4. Limitaciones.....	6
1.5. Objetivos.....	6
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2. Marco doctrinal.....	13
2.3. Marco conceptual.....	15
2.4. Definición de términos básicos	27
CAPÍTULO III.....	30
PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES	30
3.1. Hipótesis	30
3.1.1. Hipótesis general.....	30
3.1.2. Hipótesis específicas	30
3.2. Variables	30
3.3.Operacionalización/categorización	31

CAPÍTULO IV	34
MARCO METODOLÓGICO.....	34
4.1. Ubicación geográfica	34
4.2. Diseño de investigación	34
4.3. Métodos de investigación	35
4.4. Población, muestra y unidad de análisis	35
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información	36
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de información.....	37
4.7. Recursos, equipos, materiales, insumos y servicios	39
4.8. Matriz de consistencia	40
CAPÍTULO V	42
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
5.1. Presentación de resultados	42
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados	51
5.3. Contrastación de hipótesis	55
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS	60
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	62
APÉNDICES	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	31
<i>Operacionalización de variables</i>	31
Tabla 2	37
<i>Confiabilidad del cuestionario de administración de recursos humanos</i>	37
Tabla 3	37
<i>Confiabilidad del cuestionario de desempeño del personal</i>	37
Tabla 4	38
<i>Nivel de la administración de recursos humanos</i>	38
Tabla 5	38
<i>Nivel de desempeño del personal</i>	38
Tabla 6	40
<i>Matriz de consistencia de la investigación</i>	40
Tabla 7	44
<i>Resumen del modelo de regresión</i>	44
Tabla 8	44
<i>Análisis de varianza</i>	44
Tabla 9	45
<i>Coefficientes del modelo de regresión</i>	45
Tabla 10	45
<i>Resumen del modelo de regresión</i>	45
Tabla 11	46
<i>Análisis de varianza</i>	46
Tabla 12	46
<i>Coefficientes del modelo de regresión</i>	46
Tabla 13	47
<i>Resumen del modelo de regresión</i>	47
Tabla 14	47
<i>Análisis de varianza</i>	47
Tabla 15	48

<i>Coeficientes del modelo de regresión</i>	48
Tabla 16	48
<i>Resumen del modelo de regresión</i>	48
Tabla 17	49
<i>Análisis de varianza</i>	49
Tabla 18	49
<i>Coeficientes del modelo de regresión</i>	49
Tabla 19	50
<i>Resumen del modelo de regresión</i>	50
Tabla 20	50
<i>Análisis de varianza</i>	50
Tabla 21	51
<i>Coeficientes del modelo de regresión</i>	51
Tabla 22	55
<i>Resumen del modelo de regresión</i>	55
Tabla 23	56
<i>Análisis de varianza</i>	56
Tabla 24	66
<i>Administración de Recursos Humanos de la Gerencia Sub Regional Chota, 2019</i>	66
Tabla 25	66
<i>Nivel de Desempeño Laboral en la Gerencia Sub Regional Chota, 2019</i>	66
Tabla 26	66
<i>Resumen de procesamiento de casos en la prueba de normalidad</i>	66
Tabla 27	67
<i>Descriptivos de la prueba de normalidad</i>	67
Tabla 28	68
<i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov</i>	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Administración de Recursos Humanos de la Gerencia Sub Regional Chota, 2019</i>	42
Figura 2 <i>Nivel de Desempeño Laboral en la Gerencia Sub Regional Chota, 2019</i>	43

LISTA DE ABREVIATURAS

COVID- 19:	Coronavirus
OMS:	Organización Mundial de la Salud
S.A.:	Sociedad Anónima
MINSA:	Ministerio de Salud

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Administración de recursos humanos. La administración de recursos humanos está dada por la integración del personal, su organización de los mismos, así como el mantenimiento permanente.

Desempeño laboral: El desarrollo laboral está dado por la eficiencia, calidad del trabajo, conocimiento y dominio del trabajo.

Organización. Acción de organizarse de manera estructurada con un fin.

Trabajo oportuno. Actividad realizada por el trabajador en la forma y tiempo indicado.

Reclutamiento. Es el proceso en el cual la una entidad pública o privada busca cubrir sus necesidades para el desarrollo de la misma y obtener un fluido funcionamiento.

Selección. Comprende la calificación curricular, la prueba de aptitud y/o conocimiento, la publicación del cuadro de méritos y el nombramiento o contratación correspondiente.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general analizar la influencia de la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con finalidad descriptiva, correlacional – causal, de diseño no experimental. La población y la muestra lo conformó 54 colaboradores de la Gerencia Subregional de Chota. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se aplicó para el análisis estadístico la regresión lineal simple. Los resultados de la investigación fueron que la administración de recursos humanos en la Gerencia Subregional de Chota en el periodo 2019 fue inadecuado según el 52.85%, el desempeño laboral fue alto de acuerdo al 90.74% de los colaboradores, además, la integración, la organización, la retención y el desarrollo evidenciaron una influencia significativa con el desempeño laboral respectivamente, sin embargo, la auditoría de recursos humanos no mostró una influencia significativa con la variable dependiente. Se concluyó de la investigación que la administración de recursos humanos influye de manera significativa en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019, lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Palabras clave. Administración de recursos humanos y desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the influence of human resources administration on the work performance of the Subregional Management of Chota, 2019. The methodology used was under the quantitative approach, applied type, descriptive level, correlational - causal and design. nonexperimental; Likewise, the population and the sample were made up of 54 collaborators of the Subregional Management of Chota, to whom the survey technique was applied and the questionnaire as an instrument and to determine the influence, the statistical analysis of simple linear regression was applied. The results of the investigation were that the administration of human resources in the Subregional Management of Chota in the period 2019 was inadequate according to 52.85%, the work performance was high according to 90.74% of the collaborators, in addition, the integration, the organization, retention and development showed a significant influence with job performance respectively, however, the human resources audit did not show a significant influence with the dependent variable. It was concluded from the investigation that the administration of human resources significantly influences the work performance of the Subregional Management of Chota, 2019, which allowed accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis.

Keywords. Human resource management and job performance.

CAPÍTULO I.

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento Del Problema

1.1.1. Contextualización

La administración de recursos humanos es uno de los pilares de las organizaciones para definirse y consolidarse en el mercado; su radio de acción contempla el reclutamiento, selección, compensación, beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, desarrollo organizacional, entrenamiento y desarrollo del personal, relaciones laborales, base de datos y sistemas de información, y auditoría. La gestión del Talento Humano está estrechamente relacionada con la gestión de los recursos humanos; dado que estructura indicadores normativos que permiten fortalecer los procesos de selección, desempeño, evaluación y capacitación del personal (Armijos *et al.* , 2019).

En México, la administración de recursos humanos ha evidenciado ser el elemento clave de toda organización, sin embargo, su inadecuado desarrollo genera un desempeño laboral ineficiente en las organizaciones, así como un incumplimiento de metas y objetivos institucionales. En tal sentido, las organizaciones han de establecer mecanismos eficientes que permitan lograr un desempeño organizacional adecuado (Gaspar, 2021).

En Colombia, por otra parte, refieren que la ausencia de una administración o gestión de recursos humanos ha impactado en el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales dado que el personal ha desarrollado un desempeño laboral débil o casi nulo respecto al cumplimiento de sus tareas,

además, el clima organizacional dentro de las instituciones son factores que infieren aun más que el desarrollo de tareas de carácter administrativo (Rodríguez y Lechuga, 2019).

En Ecuador, por otro lado, se ha reconocido que la administración de recursos humanos implementado de una forma adecuada impacta de forma pertinente el en desempeño laboral, debido a que se observa una adecuada gestión administrativa de parte del personal y por ende en una correcta gestión pública de los recursos siendo factores como la selección del personal , la capacitación, la recompensa y la evaluación de personal factores determinantes para la consecución de un desempeño laboral adecuado (Jara *et al.*, 2018).

En el contexto nacional, según Castro y Delgado (2020) la gestión del talento humano y del desempeño laboral son elementos fundamentales en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. En tal sentido, se infiere que la adecuada administración de recursos humanos permite tener un correcto desempeño laboral. Sin embargo, al tener un entorno por un alto grado de rigidez se reconoce grandes falencias que determinan a evidenciar un desempeño laboral bajo que impacta en el cumplimiento de metas institucionales.

El desempeño laboral según Tejada *et al.* (2020) se encuentra definido en el Perú por estándares de meritocracia relacionados a la administración de recursos humanos, sin embargo, en la región Cajamarca los procesos enmarcados dentro de la administración como es el reclutamiento distan mucho de la realidad y las tendencias nacioanales, pues se evidencia entidades en las

cuales la convocatoria para el reclutamiento del personal no responde a un plan establecido lo que infiere a seleccionar personal inadecuado y con bajo desempeño laboral.

1.1.2. Descripción del problema

La Gerencia Subregional de Chota es una institución dependiente del gobierno Regional de Cajamarca, que promueve en su ámbito de influencia conformado por las provincias de Santa Cruz, Chota y Hualgayoc, diferentes innumerables proyectos relacionados a la construcción, mejoramiento y equipamiento de locales escolares y establecimientos de salud; apertura y mejoramiento de vías de acceso.

La Gerencia subregional de Chota, con relación a lo contextualizado, no es ajena lo inferido, debido a que se evidencia procesos inadecuado referente a la administración de recursos humanos sobre todo en la etapa de reclutamiento de personal donde se reconoce un personal que no cumple el perfil requerido lo que determina a que se evidencie un desempeño en los procesos y desarrollo de tareas de manera inadecuada. Cabe precisar, que las acciones de control y evaluación al personal no se efectúa conforme los parámetros establecidos y enfocados al logro de metas y objetivos institucionales, sino enfocado en fines e interés políticos que a la larga impactan el logro de metas institucionales y en el desempeño del personal.

Frente a la problemática descrita, la investigación se orientó a conocer cómo la administración de los recursos humanos influye en el desempeño laboral del personal de la Gerencia Subregional de Chota.

1.1.3. Formulación del problema

a) Problema general

¿Cómo la administración de recursos humanos influye en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019?

b) Problemas específicos

- ¿Cómo es la administración de recursos humanos de la Gerencia Subregional de Chota, 2019?
- ¿Cómo es el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Subregional de Chota, 2019?
- ¿Cuál es la influencia de la integración de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019?
- ¿Cuál es la influencia de la organización de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019?
- ¿Cuál es la influencia de la retención de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019?
- ¿Cuál es la influencia del desarrollo de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019?
- ¿Cuál es la influencia de la auditoría de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019?

1.2. Justificación

1.2.1. Justificación teórica – científica

La investigación buscó la generación e identificación de nuevos conocimientos relacionados a la administración de recursos humanos y el desempeño laboral. Por lo que las teorías de Chiavenato como la teoría clásica de la administración y la teoría de las relaciones humanas, fueron el punto de partida para en análisis y estudio de cada una de las variables planteadas.

1.2.2. Justificación técnica – práctica

La investigación buscó que se reconozca el nivel de la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Subregional de Chota, además, de analizar la influencia de cada una de las dimensiones de la administración de recursos humanos en el desempeño laboral.

1.2.3. Justificación institucional y personal

La investigación tuvo como finalidad contribuir a la administración de recursos humanos y el desempeño laboral en la Gerencia Subregional de Chota. Por otra parte, la investigación será para docentes, estudiantes y público interesado una fuente de consulta y para el tesista un elemento que admitirá la obtención del título profesional de maestro en administración y gerencia pública.

1.3. Delimitación de la investigación

La presente investigación se realizó en la Gerencia Subregional de Chota en el período 2019, en las dependencias que involucran al personal administrativo.

1.4. Limitaciones

La investigación se encontró limitada por factores medioambientales relacionados a la pandemia del COVID – 2019, dado que limitaron la ejecución de las encuestas de forma directa debido a que se debía cumplir con los protocolos establecidos por la Organización Mundial de la Salud [OMS] y el Ministerio de Salud [MINSA]. Asimismo, la ausencia de tiempo del tesista fue un factor que incidió el desarrollo del tema de investigación. Estas limitaciones fueron solucionadas cumpliendo los protocolos de bioseguridad para evitar contagios por COVID – 19, y la ausencia de tiempo se solucionó, tomando los días libres o permisos en el ambiente laboral, así como, con el apoyo del asesor y otras personas.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Analizar la influencia de la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.

1.5.2. Objetivos específicos

- Describir la administración de recursos humanos de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.
- Describir el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.
- Analizar la influencia de la integración de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.

- Analizar la influencia de la organización de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.
- Analizar la influencia de la retención de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.
- Analizar la influencia del desarrollo de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.
- Analizar la influencia de la auditoría de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Rodríguez y Santofimio (2016) en su tesis “Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional”, tuvo como objetivo emplear un modelo de gestión estratégica del talento humano que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional en el jardín infantil Alcalá Muzú. La metodología de investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva y de diseño no experimental transversal. La población y muestra estuvo conformada por 10 colaboradores y se aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se concluyó de la investigación que la gestión del talento humano permite un adecuado desempeño laboral que a su vez incide en el adecuado clima organizacional, además da paso al cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Alava y Gómez (2016) en su tesis “Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una institución pública, Coordinación Zonal 8, durante el período 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de capacitación y selección”, tuvo como objetivo analizar la influencia de la Administración de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal, realizando una investigación de campo en la Coordinación Zonal 8 período 2014 de la institución. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional – causal

y diseño no experimental causal. La población y la muestra estuvo conformada por 211 colaboradores a los cuales se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó de la investigación que el clima laboral, el conocimiento institucional y el conocimiento técnico tienen una influencia significativa con la evaluación del desempeño, además, se evidenció deficiencias en el proceso de selección y capacitación al personal debido a la ausencia de mecanismos relacionados a una adecuada administración de recursos humanos, así como una influencia de la retención, desarrollo y de la auditoría en el desempeño laboral.

Guaigua (2016) en su tesis “Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa Ingemed ubicada en Guajalo cantón Quito en el período 2015-2016”, tuvo como objetivo desarrollar un Modelo de Gestión de Talento Humano para elevar el desempeño laboral de la empresa Ingemed S.A ubicada en Guajalo cantón Quito en el periodo 2015-2016. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptiva y de diseño no experimental – transversal. La población estuvo conformada por 10 colaboradores de la entidad y se aplicó como técnica para la recolección de datos la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se concluyó de la investigación que existe deficiencias en el desempeño laboral debido a que no se da un proceso idóneo de la administración de recursos humanos, además dimensiones como la integración y la organización fueron elementos que determinaron el inadecuado desempeño laboral de los colaboradores.

Márquez (2020) en su tesis “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de fabricación de metales, ubicada en Lima, en el año 2020”, tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de fabricación de metales, ubicada en Lima, en el año 2020. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva. La población y muestra lo conformado la documentación relacionada a la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. La técnica fue la encuesta y el instrumento la ficha de análisis documental. Se concluyo de la investigación que La gestión de recursos humanos de acuerdo a diversos autores influye en el desempeño laboral, además, permite la consecución de objetivos que a su vez impactan en la administración recursos dentro de las entidades.

Patiño y Pinedo (2019) en su tesis “Influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de salud y una empresa privada del sector electricidad. 2018”, tuvo como objetivo determinar la influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución pública de salud y en una empresa privada del sector electricidad durante el año 2018. La metodología de la investigación fue cuantitativa, tipo mixta y de diseño no experimental transversal. La población y muestra en la entidad pública del sector salud estuvo constituida por 162 trabajadores administrativos técnicos y auxiliares; y, en el caso de la empresa privada del sector electricidad, por 71 trabajadores entre jefes, supervisores y analistas a los que se les aplico como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó de la investigación en la institución pública de salud que la capacitación influye

significativamente en el desempeño laboral de su personal administrativo, dado que el nivel de significancia fue de 0.022. Sin embargo, en la empresa privada del sector electricidad, se obtuvo una significancia de 1.000, mayor a 0.05, por lo que se determinó que la capacitación no influye significativamente en el desempeño laboral de su personal administrativo.

Silva (2018) en su tesis “La capacitación de recursos humanos, la motivación para el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios: caso región Lambayeque” tuvo como objetivo determinar el nivel de influencia de la capacitación laboral y la motivación para el trabajo en el desempeño de la labor de enseñanza de los docentes universitarios en la región Lambayeque. La metodología de la investigación fue de enfoque mixto, tipo descriptiva – causal y de diseño no experimental, La población 1450 docentes y la muestra estuvo conformada 304 en los que se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario Se concluyó que el nivel de la capacitación laboral de los docentes universitarios en la región Lambayeque es de 2.4, calificada como media, el nivel de la motivación para del trabajo de los docentes universitarios en la región Lambayeque es de 2.6, calificada como media y el nivel del desempeño de la labor de enseñanza de los docentes universitarios en la región Lambayeque es 2.7, calificada como media. Con relación al nivel de influencia de la capacitación laboral en el desempeño de la labor de enseñanza de los docentes universitarios en la región Lambayeque, se determinó que esta fue de es de 0.982 [valor de R cuadrado ajustado]. Asimismo, el nivel de influencia de la motivación para el trabajo en el desempeño de la labor de enseñanza de los docentes universitarios en la región Lambayeque, es de 0.929 [valor de R cuadrado ajustado]. Finalmente, la

capacitación laboral y la motivación para el trabajo influyen directa, positiva y significativamente en el desempeño de la labor de enseñanza de los docentes universitarios en la Región Lambayeque.

Gonzales y Castillo (2018) en su tesis “Administración de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Banco de la Nación sede en San Isidro - lima. 2016”, tuvo como objetivo determinar de qué manera la administración de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo del Banco de la Nación sede San Isidro – Lima, 2016. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo relacional y de diseño no experimental transversal La población estuvo conformada por 65 colaboradores y la muestra por 62 de ellos. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se concluyó de la investigación existe una relación directa y significativa entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo del banco de la Nación sede San Isidro – Lima, según el coeficiente de correlación de Pearson el valor es 0,895, la cual tiene una correlación positiva considerable, con un nivel de significancia de 0,05, además, se demostró que la administración de recursos humanos según el 75.5% se mantiene en un nivel de siempre, asimismo sobre el desempeño laboral el 75.5% manifestaron que se mantiene en un nivel de siempre. Por otra parte, se evidenció una relación directa y significativa de la gestión del talento humano, el proceso de función administrativa y la organización y calidad del servicio con el desempeño laboral.

Leiva (2021) en su tesis “La gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de baños del inca, 2019”, tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Baños del Inca. La metodología de la investigación fue descriptiva, relacional y de diseño no experimental – transversal. La población y la muestra estuvo conformada por 21 colaboradores de la entidad y se aplicó como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se concluyó de la investigación que existió una deficiente gestión de recursos humanos según el 68% lo que trae consigo un bajo desempeño del personal de acuerdo al promedio de 79%. Por otra parte, se determinó la incidencia directa de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral dado el coeficiente de correlación de Pearson de 0,449 lo que determinó, una correlación positiva perfecta o negativa perfecta entre las dos variables.

2.2. Marco doctrinal

a) Teoría Neoclásica

La teoría neoclásica, según Chiavenato (2007) establece algunas características relacionadas a la administración de recursos humanos como el énfasis en la práctica de la administración, la reafirmación relativa (y no absoluta) de los postulados clásicos, el énfasis en los principios clásicos de la administración, en los resultados y objetivos, y sobre todo, en el eclecticismo abierto y receptivo.

La Teoría neoclásica destaca las funciones del administrador: planeación, organización, dirección y control. En conjunto, esas funciones

administrativas constituyen el proceso administrativo. Se define esta teoría como un enfoque universal de la Administración, que no es más que la actualización de la Teoría Clásica que aprovecha las otras teorías para su aplicación a las empresas de hoy.

Para los autores neoclásicos la administración consiste en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de individuos para lograr un objetivo en común. El buen administrador es el que posibilita al grupo alcanzar sus objetivos con un mínimo de recursos utilizados (Chiavenato, 2007).

b) Teoría de las relaciones humanas

La teoría de las relaciones humanas según Chiavenato refiere (2007) la integración social y el comportamiento social de los empleados, las necesidades psicológicas y sociales y la atención hacia nuevas formas de recompensas y sanciones no materiales, el estudio de los grupos informales y de la llamada organización informal, el despertar de las relaciones humanas dentro de las organizaciones, el énfasis en los aspectos emocionales y no racionales del comportamiento de las personas y la importancia del contenido del puesto para las personas que lo realizan. De esta manera resulta indispensable conciliar y armonizar la función económica [producir bienes o servicios para garantizar el equilibrio externo] y la función social [proporcionar satisfacciones a los participantes para garantizar el equilibrio interno].

c) Teoría de la burocracia

Chiavenato (2007) refiere que la teoría de la burocracia se encuentra referido al carácter legal, formal y racional, impersonalidad, jerarquía, rutinas y

procedimientos estandarizados, competencia técnica y meritocracia, especialización, profesionalización y completa previsibilidad del funcionamiento. La teoría de la burocracia por otra parte, determina la racionalidad limitaciones y restricciones dentro de la organización, pero a su vez, una de las mejores alternativas de organización debido a que plantea a la meritocracia como el medio para el desarrollo del personal. Lo fundamental de esta teoría de la burocracia es que permite establecer un aspecto normativo dentro de la institución.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Administración de recursos humanos

A. Definición

Vásquez y Lara (2009) refieren que la administración de recursos humanos es una actividad que depende de elementos como la jerarquía. Este factor es fundamental debido a que establece la participación del colaborador en la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de alcanzar los objetivos empresariales. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional.

Chiavenato (2009) define a la administración de recursos humanos como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

B. Elementos de la administración de recursos humanos

Según Chiavenato (2009) en la administración de recursos humanos se tienen procesos que la componen y sin las cuales no se puede realizar una buena gestión, entre ellos se tiene la planificación de personal, la integración que comprende las fases de reclutamiento, la selección y la inducción de personal y el desarrollo que comprende la capacitación y formación de personal.

a) Planificación de la gestión de recursos humanos

La planificación es el proceso de elaborar e implantar planes y programas para asegurarse de que hay disponibles el número y tipo de personas apropiados, en cada uno de los momentos, para que se realice la planificación. Como tal, la planificación de los recursos humanos está directamente vinculada a la estrategia empresarial y lo que hace es traducir la estrategia formulada por la empresa para un determinado horizonte temporal en programas de acción, con vistas a controlar la evolución de la situación. “Básicamente, una planificación de recursos humanos es un proceso que pone a disposición las personas adecuadas, con la formación necesaria, en el momento oportuno, según las necesidades de la compañía” (Fernández, 2007).

Para Guth (2001) “La planificación de recursos humanos es: pronosticar las necesidades de personal de una empresa para un periodo determinado y satisfacerlas con el personal apropiado y en el momento adecuado para obtener el máximo beneficio”. Por lo tanto, la planificación del talento humano, busca solucionar y antelarse a las necesidades de talento humano de la organización, y ve las formas de cómo se llevará a cabo las diferentes actividades referentes a la gestión de personal.

b) Integración de recursos humanos:

La integración de recursos humanos está relacionado al reclutamiento de personal, el cual puede ser realizado de dos formas: el reclutamiento dentro de la misma institución y fuera de la institución. La integración de personal no sólo busca reclutar, sino que también la selección de personal adecuado para los puestos que se ha de cubrir (Fernández, 2007).

Según Chiavenato (2009) los procesos de Integración se relacionan con el suministro de personas a la organización. Son los procesos responsables de los insumos humanos y comprenden todas las actividades relacionadas con la investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, así como su integración a las tareas organizacionales. Los procesos de integración representan la puerta de entrada de las personas al sistema organizacional. Se trata de abastecer a la organización de los recursos humanos necesarios

para su funcionamiento.

1. Mercado de recursos humanos

El mercado de recursos humanos se constituye por el conjunto de personas aptas para el trabajo en determinado lugar y en determinada época. Se define básicamente por la porción de la población que tiene condiciones para trabajar y/o está trabajando, es decir por el conjunto de personas empleadas o desempleadas y aptas para el trabajo. Así, el mercado de recursos humanos está constituido por candidatos reales y potenciales en relación con determinadas oportunidades de empleo: son candidatos reales si están buscando alguna oportunidad, independientemente de que estén o no empleados y son candidatos potenciales si están en condiciones de desempeño satisfactorio, aun cuando no estén buscando oportunidades de empleo (Chiavenato, 2009).

2. Reclutamiento

Chiavenato (2000) refiere que el mercado de recursos es un lugar donde se encuentran los candidatos que cubrirán las vacantes que las organizaciones requieren cubrir. En tal sentido, los medios de reclutamiento son:

- Reclutamiento interno.

Es cuando la empresa cubre sus vacantes con sus mismos empleados, ya sea por transferencia de personal, ascenso o transferidos con ascenso.

- **Reclutamiento externo**

Es cuando se busca fuera de la empresa a los candidatos que cubrirán la vacante solicitada, a través de las técnicas de reclutamiento.

- **Reclutamiento mixto**

Es la mezcla del interno y el externo. Al cubrir la vacante solicitada con personal de la empresa, entonces se requerirá de llenar ese hueco que deja la persona ascendida. Por lo que se cubrirá por medio del reclutamiento externo. Este proceso se podrá realizar primero externo y luego interno, primero interno y luego externo o simultáneo.

3. Selección de personal

Chiavenato (2002) refiere que es un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado.

Para Ibáñez (2009) es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado.

c) Organización de recursos humanos

Chiavenato (2009) infiere que el proceso de organización de recursos humanos incluye la integración a la organización de los nuevos miembros, el diseño del puesto y la evaluación del desempeño en el puesto. Ya se vio cómo los procesos de integración de personal se encargan de obtener en el mercado las personas necesarias, colocarlas e integrarlas a la organización para que ésta pueda conservar su continuidad. El paso siguiente es organizar el trabajo de las personas dentro de la organización. Esto significa que una vez reclutadas y seleccionadas, hay que integrarlas a la organización, colocarlas en sus puestos y evaluar su desempeño. De esta manera, lo que sigue a la integración de recursos humanos es el proceso de organización de las personas. Se estudiarán estos procesos, con lo que se cubrirán tres aspectos: diseño, descripción y análisis de puestos y evaluación del desempeño.

1. Programa de inducción

La inducción conocida también como socialización, integración u orientación del personal nuevo, que es un proceso necesario en que incurre una organización después de una selección, este proceso comprende diferentes actividades como las guías de visita a las instalaciones o ambientes de trabajo, presentación a sus nuevos compañeros de trabajo, hacer de conocimiento las normas de la organización, como los asuntos de

horarios de trabajo, tiempos extra de trabajo, entre otros (Chiavenato, 2009).

2. Diseño de puestos de trabajo

Dessler (2009) indica que el diseño de puesto es el procedimiento para determinar las obligaciones de éstos y las características de la gente que se contratará para cubrirlos. El análisis proporciona información que se utiliza para elaborar las descripciones de los puestos las especificaciones del puesto.

Dolan (2003) indica por su parte el diseño de puesto de trabajo es el proceso que consiste en describir, registrar el fin de un puesto de trabajo, sus principales cometidos y actividades, las condiciones bajo las que éstas se llevan a cabo y los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios. El análisis de puesto de trabajo a menudo da lugar dos tareas principales: la descripción del puesto de trabajo y la especificación de los requisitos del puesto de trabajo.

d) Desarrollo de recursos humanos.

El desarrollo de personal se puede considerar como la educación de los empleados, ofreciéndoles la especialización en las materias de sus áreas de formación u otras que puedan ayudar a su desarrollo personal, como también al desarrollo de la organización, ya que es el personal quien brinda su esfuerzo, tiempo y trabajo a fin de que la organización cumpla con su razón de ser (Chiavenato,

2000).

El desarrollo del recurso humano está referido al interés que tiene la organización por su personal, orientada a su formación. “El proceso para proporcionar de competencias para un trabajo, se denomina capacitación. En cambio, el proceso para acentuar o adquirir valores, estilos, trabajos en equipo y otras facetas de la personalidad se denomina desarrollo” (Arias et al., 2006). Por tanto, he aquí la importancia de las capacitaciones que se realizan al personal de las diferentes áreas. “Los procesos de desarrollo de recursos humanos incluyen las actividades de capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional; todas ellas representan las inversiones que la organización hace en su personal” (Chiavenato, 2009).

1. Capacitación

Cenzo y Robbins (2008) señalan que la capacitación es una experiencia de aprendizaje porque busca un cambio relativamente permanente en un individuo que mejorará su capacidad para desempeñarse en un puesto de trabajo. Normalmente se dice que la capacitación puede incluir cambios en las habilidades, conocimientos, las actitudes o la conducta.

Las capacitaciones se pueden dar para dar solución a diferentes problemas que pueden pasar dentro de la organización como son: la falta de productividad, los diferentes reclamos por parte de los clientes en el servicio que brindan los empleados, demora en los pedidos, la rotación de personal, renuncias de trabajo, entre otras que afectan a la organización. “Capacitación es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para el mejor desempeño del trabajo” (Ferraro, 1995).

2.3.2. Desempeño laboral

A. Definición

Chiavenato (2009) indica que el desempeño es el comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en práctica, es el grado en que el talento humano lleva a cabo las actividades y tareas de la organización de acuerdo a ciertos criterios, estándares, pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos. Al respecto Bohlander *et al.* (2001) menciona: “(...) Combinación específica de prácticas de recursos humanos., estructuras y procesos de trabajo que aumentan al máximo el conocimiento, la habilidad, el compromiso y flexibilidad de los empleados”.

El desempeño laboral involucra el entendimiento de las relaciones humanas, emociones competencias, sentimientos; elementos

muy importantes en la dirección al cumplimiento de metas y objetivos. Un alto desempeño laboral será aquel que logra establecer vínculos emocionales tan fuertes como para ser capaces de sacrificar los intereses particulares por el bienestar común y es capaz de resistir a la adversidad y perseverar hasta alcanzar los objetivos, involucrándose en una mejora constante pues cuenta con la iniciativa y la capacidad de innovación. Para Araujo y Leal (2007) El desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo.

Tejedor y García (2010) señalan que el desempeño es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Por su parte, Castellanos (2011) refiere que las fases del ciclo de gestión del desempeño son:

- **Planificación:** Objetivos críticos (aquéllos que tienen la máxima importancia para alcanzar los resultados del puesto). Competencias críticas, que son las conductas que requieren ser demostradas en el trabajo diario para poder lograr los objetivos establecidos.
- **Coaching:** Se hace un seguimiento del desempeño con el propósito de proveer retroalimentación, y apoyar y reforzar el desempeño actual para lograr las expectativas del desempeño.

- **Revisión:** Evalúa el desempeño actual versus el esperado al final del ciclo para analizar las tendencias del desempeño, identificando áreas de oportunidad y fortalezas que permitan planificar el logro del nivel de desempeño esperado para el año siguiente. De plaza o ciudad deberá segmentarse el período y será igualmente evaluado por los diferentes jefes.

B. Indicadores de desempeño de las organizaciones

Los indicadores de desempeño en las organizaciones se encuentran relacionado a lo establecido por Chiavenato (2009) quien refiere que los indicadores responder una serie de preguntas. Debe considerarse, que con la aplicación de estos indicadores se logra aprendizaje, pues cuando se realiza esfuerzo por mejorar el desempeño, se examinan tareas e identifican distintas formas que llevan al grupo a trabajar mejor y se producen resultados más útiles, se produce un proceso de aprendizaje. De ahí que la concepción que históricamente existía de que la evaluación del desempeño se restringía al simple juicio unilateral del jefe respecto al comportamiento funcional del colaborador queda anulada. Los factores o indicadores que se valoran para medir el desempeño de los trabajadores son:

a) Cumplimiento de los objetivos y tareas.

Se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos trazados con la calidad requerida en el periodo que se analiza, precisando en cada caso la valoración cualitativa y cuantitativas que le corresponda a

cada uno, de igual forma, se valorará el cumplimiento, en cantidad y calidad de las tareas planificadas y no planificadas en dicho período.

b) Calidad del trabajo.

Se considera el esmero, limpieza y exactitud del trabajo realizado, así como la frecuencia de errores e implicaciones que pueda originar la repetición de las tareas asignadas y por consiguiente, pérdida de tiempo e ineficiencia.

c) Conocimiento y dominio del trabajo.

Este indicador valora los conocimientos necesarios que el trabajador posee para el desempeño exitoso de la actividad que desarrolla (funciones, responsabilidades, sistemas, técnicas, procedimientos).

d) Disciplina laboral.

Se evalúa el aprovechamiento de la jornada laboral, asistencia, puntualidad y el cumplimiento de las normas disciplinarias y de conducta.

e) Iniciativa y creatividad.

Se evalúa el grado en que el trabajador es capaz de prever soluciones novedosas, prácticas, precisas y bien fundamentadas, así como su capacidad de desarrollar trabajo adicional y útil sin necesidad de orientación y de supervisión constante.

f) Cooperación y trabajo en equipo.

Se evalúa el grado en que el trabajador es capaz de subordinar sus intereses personales a los del colectivo en el cumplimiento de los objetivos y tareas sin escatimar tiempo ni esfuerzo; su disposición de enseñar o transmitir conocimientos y experiencias y su capacidad de crear buenas condiciones y un ambiente camaraderil, obteniendo, como resultado, una colaboración franca y amplia en el colectivo.

g) Superación personal.

Se valora si el trabajador, de acuerdo a sus posibilidades y limitaciones en el desempeño de su actividad, actúa para obtener mejores resultados cada vez y progresa consistentemente, así como su preocupación y disposición de superación, tanto por acciones de capacitación como de forma autodidacta.

2.4. Definición de términos básicos

2.4.1. Administración de recursos humanos.

La administración de recursos humanos está dada por la integración del personal, su organización de los mismos, así como el mantenimiento permanente (Dessler, 2009).

2.4.2. Auditoria.

Inspección o verificación de la contabilidad de una empresa o una entidad, realizada por un auditor con el fin de comprobar si sus cuentas

reflejan el patrimonio, la situación financiera y los resultados obtenidos por dicha empresa o entidad en un determinado ejercicio (Soria, 2011).

2.4.3. Desanso laboral.

Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo durante el día de labores y el derecho de vacaciones anuales cuando cumpla con los requisitos exigidos por ley (Giraldo, 2019).

2.4.4. Desempeño laboral.

El desarrollo laboral está dado por la eficiencia, calidad del trabajo, conocimiento y dominio del trabajo (Chiavenato 2000).

2.4.5. Gestión pública

Conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo (Soria, 2011).

2.4.6. Integración del personal.

Es un proceso que permite a las organizaciones incorporar a los empleados al medio de trabajo. Tiene su fundamento en la asignación y conservación de talento necesario en una estructura organizacional (Chiavenato, 2000).

2.4.7. Reclutamiento.

Es el proceso en el cual la una entidad pública o privada busca cubrir sus necesidades para el desarrollo de la misma y obtener un fluido funcionamiento (Chiavenato, 2009).

2.4.8. Selección.

Comprende la calificación curricular, la prueba de aptitud y/o conocimiento, la publicación del cuadro de méritos y el nombramiento o contratación correspondiente (Castellanos, 2011).

2.4.9. Remuneración.

Compensación económica que se recibe por la prestación de un servicio (Giraldo, 2019).

2.4.10. Talento Humano.

Conjunto de políticas y prácticas necesarias para la dirección de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, lo que incluye el reclutamiento, selección, capacitación, beneficios, remuneración y evaluación de desempeño; así como, brindar un ambiente armonioso, seguro y equitativo para el desempeño de los empleados (Chiavenato, 2009).

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La administración de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Chota, 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

- La integración de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.
- La organización influye significativamente en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.
- La retención de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.
- El desarrollo de recursos humanos influye significativamente con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.
- La auditoría de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.

3.2. Variables

3.2.1. Variable independiente

Administración de recursos humanos

3.2.2. Variable dependiente

Desempeño laboral

3.3. Operacionalización/categorización

Tabla 1

Operacionalización de variables

Título: Administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.

Hipótesis	Definición conceptual - de las variables	Variables	Definición operacional de las variables		
			Dimensiones	Indicadores	Instrumento
<p>H₁. La administración de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Chota, 2019.</p> <p>H₀. La administración de recursos humanos no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Chota, 2019.</p>	<p>Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Chiavenato, 2009).</p>	<p>VI. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>Integración de recursos humanos</p> <p>Organización de recursos humanos</p> <p>Retención de recursos humanos</p> <p>Desarrollo de recursos humanos</p> <p>Auditoría de recursos humanos</p>	<p>Reclutamiento</p> <p>Selección</p> <p>Programa de inducción</p> <p>Diseño de puestos</p> <p>Evaluación de desempeño</p> <p>Remuneración</p> <p>Prestaciones sociales</p> <p>Higiene/seguridad</p> <p>Capacitación</p> <p>Desarrollo organizacional</p> <p>Sistema de información</p> <p>Controles y auditoría personal</p>	<p>de</p> <p>de</p> <p>Cuestionario</p>

Título: Administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.

Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional de las variables			
		Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
	El desempeño laboral es el comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en práctica, es el grado en que el talento humano lleva a cabo las actividades y tareas de la organización de acuerdo a ciertos criterios, estándares, pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos (Chiavenato, 2009).	VD. DESEMPEÑO LABORAL	Cumplimiento de objetivos y tareas	Trabajo oportuno Cumplimiento de tareas Cero errores	Cuestionario
Calidad de trabajo			Tiempo para realizar tareas Respeto en el trato		
Conocimiento y dominio del trabajo			Conocimiento acorde al puesto Cero problemas en las tareas		
Disciplina laboral			Aceptación de reglas de su superior Asistencia Puntualidad Anticipación a dificultades		
Iniciativa			Nuevas ideas de mejora Capacidad para resolver problemas		

Título: Administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.

Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional de las variables			
		Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
			Cooperación y trabajo en equipo	Integración con el equipo Identificación con el equipo	
			Superación personal	Interés de superarse Trabajos en puestos con mayor responsabilidad	

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

La investigación se efectuó en el distrito y provincia de Chota, departamento de Cajamarca.

La provincia de Chota es una de las trece provincias que conforman el departamento de Cajamarca ubicada en el norte del Perú, limita por el norte con la provincia de Cutervo; por el este con las provincias de Utcubamba y de Luya [Amazonas]; por el sur con las provincias de Hualgayoc y Santa Cruz y por el oeste con las provincias de Chiclayo y Ferreñafe [Lambayeque] (Carvajal, 2013).

4.2. Diseño de investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de finalidad descriptiva relacional y de diseño no experimental – transversal.

a) Enfoque

La investigación es de enfoque cuantitativo, porque según Ñaupas *et al.* (2018) se establece la medición, el uso de magnitudes, así como el tratamiento estadístico.

b) Tipo

La investigación es de tipo aplicada, porque conforme Rodríguez (2011) su finalidad es la aplicación de los conocimientos en la solución de problemas.

c) Finalidad

La investigación fue de tipo descriptiva, correlacional – causal. La investigación descriptiva según Arias (2012) permite la caracterización de un

hecho, fenómeno u otros con el fin de establecer su comportamiento. Asimismo, la investigación relacional- causal, permite determinar la relacional entre variables y el efecto de una variable sobre la otra (Hernández y Mendoza, 2018).

d) Diseño

La investigación fue de diseño no experimental – transversal. Según Hernández y Mendoza (2018) el diseño no experimental determinada la ausencia de manipulación de variables y lo transversal establece que la investigación se aplicará en un determinado momento y lugar.

4.3. Métodos de investigación

La investigación conforme Bernal (2010) en la investigación fueron:

- **Deductivo:** referido al reconocimiento dentro de la investigación de teorías que permitieron el análisis y estudio de las variables.
- **Hipotético – deductivo:** porque dentro de la investigación se estableció y planteó hipótesis que fueron contrastadas con la finalidad de determinar su veracidad.
- **Analítico:** porque a través de la descomposición de variables en dimensión se efectuó el estudio de la unidad de análisis.

4.4. Población, muestra y unidad de análisis

4.4.1. Población

La población conforme señala Vara (2015) es el conjunto de todos los individuos a investigar. La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más probabilidades. En la investigación estuvo conformada por 54 colaboradores de la Gerencia Subregional de Chota.

4.4.2. Muestra

La muestra es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún tipo de muestro racional (Vara, 2015). En la investigación la muestra estuvo conformada por el total de la población [N=n]. Con relación al método usado para la selección de la muestra, esta fue no probabilística e intencional o criterio del investigador

4.4.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis según Vara (2015) son los elementos de estudio. En la investigación la unidad de análisis estuvo conformada por los colaboradores de la Gerencia Subregional de Chota.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

4.5.1. Técnicas

La investigación utilizó como técnica la encuesta. La encuesta conforme Arias (2020) es una técnica de carácter social y que utiliza como instrumento el cuestionario.

4.5.2. Instrumentos

La investigación utilizó como instrumento el cuestionario. Según, Arias (2020) el cuestionario es un instrumento estructurado en preguntas y que permite recopilar la percepción, características y aspectos básicos de la unidad de análisis. En la investigación el cuestionario se estructuró en preguntas con respuestas tipo Likert.

a) Validez

La validez según Ñaupas *et al.* (2018) es la pertinencia de un instrumento de medición, para evaluar lo que se quiere medir, esto referido a la exactitud del instrumento y en tal efecto esta se realizará siguiendo bajo el criterio o juicio de expertos.

b) Confiabilidad

Un instrumento es confiable cuando las mediciones hechas no varían significativamente, ni en el tiempo, ni por la aplicación a diferentes individuos, que tienen el mismo grado de instrucción (Ñaupas *et al.*, 2018). En la investigación la confiabilidad se determinó en base a la prueba piloto aplicada a la Gerencia Subregional de Transportes conforme se muestra a continuación:

Tabla 2

Confiabilidad del cuestionario de administración de recursos humanos

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.923	0.932	51

Tabla 3

Confiabilidad del cuestionario de desempeño del personal

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.985	0.988	40

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de información

El procesamiento de información se efectuó a través del programa SPSS. v. 26. y el software Microsoft Excel v. 2016, de los cuales se obtuvo:

a) Tablas

La tabla permitió en la investigación brindar una presentación resumida de los casos en cantidades y porcentuales.

b) Figuras

Las figuras permitieron mostrar el resumen porcentual evidencia en las tablas.

c) Baremos

Los baremos en la investigación se establecieron conforme se muestra a continuación:

Tabla 4

Nivel de la administración de recursos humanos

Nivel	Rangos
Inadecuada	51- 119
Medianamente adecuada	120-187
Adecuada	188-255

Tabla 5

Nivel de desempeño del personal

Nivel	Rangos
Bajo	40-93
Medio	94-146
Alto	147-200

d) Prueba de predicción

Esta prueba estadística se utilizó con la finalidad de determinar en nivel de influencia entre una variable y la otra, así como con la dimensión. En ese aspecto, la prueba de Regresión lineal simple permitió determinar lo señalado anteriormente.

4.7. Recursos, equipos, materiales, insumos y servicios

4.7.1. Recursos

- Tesista.
- Asesor.
- Asesor estadístico.

4.7.2. Equipos

- Laptop.
- Impresora.
- Celular.

4.7.3. Materiales

- Escritorio.
- Lápiz.
- Lapiceros.

4.7.4. Insumos

- Tinta para impresora.
- Organizadores de documentos.

4.7.5. Servicios

- Internet
- Llamadas móviles

4.8. Matriz de consistencia

Tabla 6

Matriz de consistencia de la investigación

Título: Administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.								
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Metodología	Población y muestra
<p>Pregunta general ¿Cómo la administración de recursos humanos influye en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo es la administración de recursos humanos de la Gerencia Subregional de Chota, 2019? ¿Cómo es el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Subregional de Chota, 2019? ¿Cuál es la influencia de la integración de recursos humanos con el desempeño laboral</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia de la administración de recursos humanos influye en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.</p> <p>Objetivos específicos Describir la administración de recursos humanos de la Gerencia Subregional de Chota, 2019. Describir el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Subregional de Chota, 2019. Analizar la influencia de la integración de recursos humanos con el desempeño laboral</p>	<p>Hipótesis general La administración de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas La integración de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019. La organización influye significativamente en el desempeño</p>	<p>VI. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>	Integración de recursos humanos	Reclutamiento	Cuestionario	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Tipo Aplicada</p> <p>Finalidad Descriptiva</p> <p>Correlacional causal</p> <p>Diseño No experimental – transversal</p>	<p>La población y la muestra estuvo conformada por 54 colaboradores de la Gerencia Subregional de Chota.</p>
					Selección			
				Organización de recursos humanos	Programa de inducción			
					Diseño de puestos			
					Evaluación de desempeño			
				Retención de recursos humanos	Remuneración			
					Prestaciones sociales			
					Higiene/seguridad			
				Desarrollo de recursos humanos	Capacitación			
					Desarrollo organizacional			
				Auditoría de recursos humanos	Sistema de información			
					Controles y auditoría de personal			

Título: Administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Metodología	Población y muestra
de la Gerencia Subregional de Chota, 2019? ¿Cuál es la influencia de la organización de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019? ¿Cuál es la influencia de la retención de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019? ¿Cuál es la influencia del desarrollo de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019? ¿Cuál es la influencia de la auditoría de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019?	de la Gerencia Subregional de Chota, 2019. Analizar la influencia de la organización de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019. Analizar la influencia de la retención de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019. Analizar la influencia del desarrollo de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019. Analizar la influencia de la auditoría de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.	laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019. La retención de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019. El desarrollo de recursos humanos influye significativamente con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019. La auditoría de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019.	VI. DESEMPEÑO O LABORAL	Cumplimiento de objetivos y tareas Calidad de trabajo Conocimiento y dominio del trabajo Disciplina laboral Iniciativa Cooperación y trabajo en equipo Superación personal	Trabajo oportuno Cumplimiento de tareas Cero errores Tiempo para realizar tareas Respeto en el trato Conocimiento acorde al puesto Cero problemas en las tareas Aceptación de reglas de su superior Asistencia Puntualidad Anticipación a dificultades Nuevas ideas de mejora Capacidad para resolver problemas Integración con el equipo Identificación con el equipo Interés de superarse Trabajos en puestos con mayor responsabilidad	Cuestionario	Enfoque Cuantitativo Tipo Aplicada Finalidad Descriptiva Correlacional causal Diseño No experimental – trasversal	La población y la muestra estuvo conformada por 54 colaboradores de la Gerencia Subregional de Chota.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

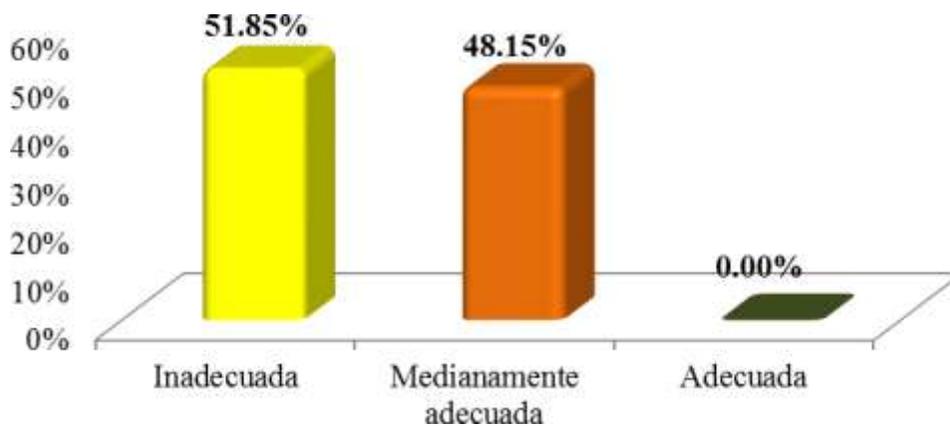
Desarrollado el cuestionario de investigación, el cual fue aplicado a 54 colaboradores de la Gerencia Subregional de Chota de determinó los siguientes resultados:

A. Administración de recursos humanos en la Gerencia Subregional Chota.

Con relación al primer objetivo específico se aplicó un cuestionario vinculado a la administración de recursos humanos, siendo los resultados los que se muestran a continuación:

Figura 1

Administración de Recursos Humanos de la Gerencia Sub Regional Chota, 2019



Fuente. Tabla 25.

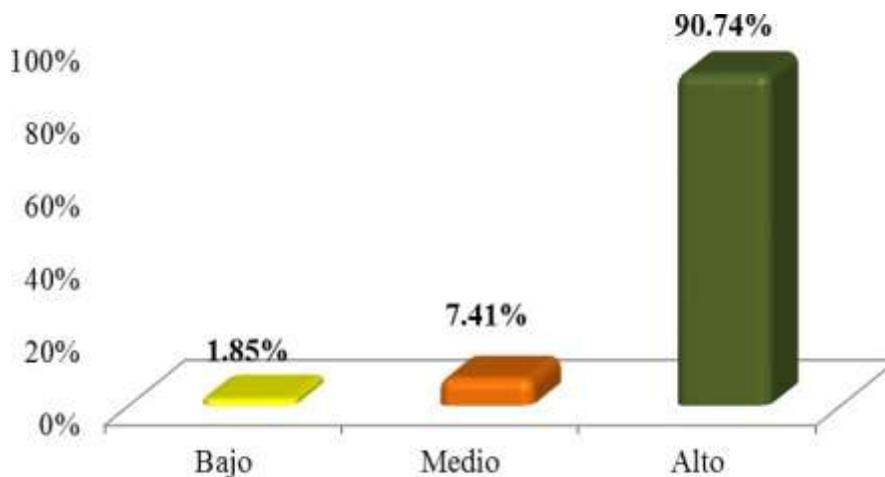
Se muestra que la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional de Chota es inadecuada con un porcentaje de 51.85% según percepción de los encuestados y el 48.15% restante lo considera como medianamente adecuada. Evidenciándose que existe falencias en el proceso de gestión de personal.

B. Desempeño laboral en la Gerencia Subregional Chota.

Con relación al segundo objetivo específico se aplicó un cuestionario vinculado al desempeño laboral, siendo los resultados los que se muestran a continuación:

Figura 2

Nivel de Desempeño Laboral en la Gerencia Sub Regional Chota, 2019



Fuente. Tabla 26.

Se observa que el 90.74% de los encuestados considera que el nivel de desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Chota es alto, el 7.41% menciona que el desempeño en los colaboradores es medio y solo el 1.85%

manifiesta que es bajo. Lo que permite afirmar que el desempeño eficiente por parte de los colaboradores en la Gerencia Subregional.

C. La integración de recursos humanos influye en el desempeño laboral en la Gerencia Subregional Chota, 2019.

Con relación al tercer objetivo específico se efectuó un análisis estadístico, siendo los resultados los que se muestran a continuación:

Tabla 7

Resumen del modelo de regresión

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la Estimación
1	0.497 ^a	0.247	0.233	21.132

a. Predictores: (Constante), Integración

Se observa que R de Pearson tiene un valor de 0.497, es decir que existe correlación entre la integración de los recursos humanos y el desempeño laboral, asimismo R cuadrado es igual a 0.247 lo que indica que la integración tiene influencia en un 0.247 (24.7%) sobre el desempeño laboral.

Tabla 8

Análisis de varianza

ANOVA ^a					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	7626.202	1	7626.202	17.078	0.000 ^b
1 Residuo	23221.298	52	446.563		
Total	30847.500	53			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

b. Predictores: (Constante), Integración

Por otro lado, con el análisis de varianza se obtuvo una significancia de 0.000 menor al 5%, de esta manera permite afirmar que el R cuadrado determinado en la tabla anterior es significativo.

Tabla 9

Coefficientes del modelo de regresión

Coefficientes ^a					
Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	220.527	10.336		21.336	.000
Integración	-3.043	.736	-.497	-4.132	.000

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

En base al coeficiente determinado se establece el modelo de regresión lineal, desempeño laboral es igual a 220.53 menos 3.04 veces la [integración], mostrando el efecto negativo de la integración en el desempeño laboral.

D. La organización de recursos humanos influye en el desempeño laboral en la Gerencia Subregional Chota, 2019.

Con relación al cuarto objetivo específico se efectuó un análisis estadístico, siendo los resultados los que se muestran a continuación:

Tabla 10

Resumen del modelo de regresión

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0.438 ^a	0.192	0.176	21.897

a. Predictores: (Constante), Organización

La correlación R de Pearson tiene un valor de 0.438, dando a entender que la organización de los recursos humanos se correlaciona positivamente con el

desempeño laboral, y un R cuadrado es igual a 0.192 lo que explica que la organización influye en un 0.192 (19.2%) sobre el desempeño laboral.

Tabla 11

Análisis de varianza

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	5915.565	1	5915.565	12.338	0.001 ^b
	Residuo	24931.935	52	479.460		
	Total	30847.500	53			

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

b. Predictores: (Constante), Organización

Con respecto al análisis de varianza se obtuvo una significancia de 0.001 menor al 5%, de esta manera indica que el R cuadrado determinado en la tabla anterior es significativo.

Tabla 12

Coefficientes del modelo de regresión

Coefficients ^a						
Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.	
	B	Desv. Error	<u>s</u> Beta			
1	(Constante)	132.436	13.726	9.649	0.000	
	Organización	2.407	0.685	0.438	3.513	0.001

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

Con los resultados obtenidos se establece el modelo de regresión lineal, donde el desempeño laboral es igual a 132.44 más 2.41 veces la (organización), mostrando la influencia positiva de la organización en el desempeño laboral.

E. La retención de recursos humanos influye en el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional Chota, 2019.

Con relación al quinto objetivo específico se efectuó un análisis estadístico, siendo los resultados los que se muestran a continuación:

Tabla 13

Resumen del modelo de regresión

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0.616 ^a	0.379	0.367	19.192

a. Predictores: (Constante), Retención

La R de Pearson tiene un valor de 0.616, es decir que la retención de los recursos humanos se correlaciona positivamente con el desempeño laboral, y un R cuadrado igual a 0.379 lo que explica que la retención influye en un 0.379 (37.9%) sobre el desempeño laboral.

Tabla 14

Análisis de varianza

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	11694.146	1	11694.146	31.749	0.000 ^b
	Residuo	19153.354	52	368.334		
	Total	30847.500	53			

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

b. Predictores: (Constante), Retención

Con respecto al análisis de varianza se obtuvo una significancia de 0.000 menor al 5%, de esta manera explica que el R cuadrado determinado en la tabla anterior para retención y desempeño laboral es significativo.

Tabla 15*Coefficientes del modelo de regresión*

Coefficientes ^a					
Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	120.939	10.716		11.286	0.000
1 Retención	1.373	0.244	0.616	5.635	0.000

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

Con los resultados obtenidos se establece el modelo de regresión lineal, donde el desempeño laboral es igual a 120.94 más 1.373 veces la (retención), mostrando la influencia positiva de la retención en el desempeño laboral.

F. El desarrollo de recursos humanos influye en el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional Chota, 2019.

Con relación al sexto objetivo específico se efectuó un análisis estadístico, siendo los resultados los que se muestran a continuación:

Tabla 16*Resumen del modelo de regresión*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0.414 ^a	0.172	0.156	22.168

a. Predictores: (Constante), Desarrollo

La correlación R de Pearson tiene un valor de 0.414, con lo que se evidencia que el desarrollo de los recursos humanos se correlaciona positivamente con el desempeño laboral, asimismo se observa que el R cuadrado es igual a 0.172 lo que explica que el desarrollo influye en un 0.172 (17.2%) sobre el desempeño laboral.

Tabla 17*Análisis de varianza*

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	5294.639	1	5294.639	10.774	0.002 ^b
	Residuo	25552.860	52	491.401		
	Total	30847.500	53			

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

b. Predictores: (Constante), Desarrollo

Con respecto al análisis de varianza se obtuvo una significancia de 0.002 menor al 5%, lo que explica que el R cuadrado determinado en la tabla anterior para el desarrollo y desempeño laboral es significativo.

Tabla 18*Coefficientes del modelo de regresión*

Coefficientes ^a					
Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	137.651	13.101	10.507	0.000
	Desarrollo	1.498	0.456	0.414	3.282

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

Con los resultados obtenidos se establece el modelo de regresión lineal, donde el desempeño laboral es igual a 137.65 más 1.498 veces el (desarrollo), mostrando la influencia positiva del desarrollo en el desempeño laboral.

G. La auditoría a los recursos humanos influye en el desempeño laboral en la Gerencia Subregional Chota, 2019.

Con relación al séptimo objetivo específico se efectuó un análisis estadístico, siendo los resultados los que se muestran a continuación:

Tabla 19

Resumen del modelo de regresión

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0.211 ^a	0.045	0.026	23.808

a. Predictores: (Constante), Auditoría

Se observa que R de Pearson tiene un valor de 0.211, es decir que existe correlación positiva entre la Auditoría de los recursos humanos y el desempeño laboral, asimismo R cuadrado es igual a 0.045 lo que indica que la auditoría tiene influencia en un 0.045 (4.5%) sobre el desempeño laboral.

Tabla 20

Análisis de varianza

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	1372.981	1	1372.981	2.422	0.126 ^b
	Residuo	29474.519	52	566.818		
	Total	30847.500	53			

c. Variable dependiente: Desempeño Laboral

d. b. Predictores: (Constante), Auditoría

Por otro lado, con el análisis de varianza se obtuvo una significancia de 0.126 mayor al 5%, de esta manera permite afirmar que el R cuadrado determinado en la tabla anterior para Auditoría de los recursos humanos y desempeño laboral no es significativo.

Tabla 21*Coefficientes del modelo de regresión*

Modelo	Coefficientes ^a					
	Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
1 (Constante)	170.491	6.634			25.701	.000
Auditoría	0.452	0.290	0.211		1.556	.126

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

En base al coeficiente determinado y a la significancia con el análisis de varianza no es posible establecer un modelo de regresión lineal para auditoría de los recursos humanos y su efecto en el desempeño laboral.

5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

Desarrollada la investigación se reconoció para el primer objetivo, describir la administración de recursos humanos de la Gerencia Subregional de Chota, 2019; que la administración de recursos humanos es inadecuada en 51.85%, seguido de un 48.15% que lo estableció como medianamente adecuada. Lo identificado es contrastable con Leiva (2021) quien refirió en su estudio un nivel bajo de la gestión o administración de recursos humanos, asimismo Rodriguez y Santofimio (2016) reconocen que la administración de los recursos humanos permite un adecuado clima organizacional que da paso al cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Se infiere al respecto según Chiavenato (2009) que la administración permite la administración de recursos humanos y que se encuentran vinculados con las personas y aspectos como el adecuado reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño. Se infiere de lo evidenciado y de lo contrastado que la administración o gestión de recursos humanos se encuentra relacionado a la integración, organización, retención, desarrollo y auditoría

de los recursos humanos, lo cual impacta el logro de metas y objetivos de la Gerencia Sub Regional de Chota.

El segundo objetivo específico, describir el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Subregional de Chota, 2019, determinó que el nivel de desempeño laboral en la Gerencia Subregional de Chota, 2019 es alto representado con un 90.74%, seguido del nivel medio en 7.41% y de bajo en 1.85%. Lo determinado es contrastable con Guaigua (2016) quien infirió que la gestión de recursos humanos presenta deficiencias, esto relacionado a factores como el inadecuado proceso de la administración de recursos humanos, además factores como integración y organización son elementos que establecen los niveles de desempeño laboral. Por su parte Márquez (2020) establece que el desempeño laboral permite la consecución de objetivos dado que no se da la consecución de objetivos de manera pertinente. Lo señalado es contrastable con lo señalado por Chiavenato (2009) quien indica que el desempeño es el comportamiento o los medios que pone en práctica el colaborador, asimismo, Bohlander *et al.* (2001) establece que el desempeño es una combinación de conocimientos, habilidades y compromiso de los colaboradores. Se puede indicar de lo indicado que el desempeño es eficiente cuando se combina factores como conocimientos y habilidades tal como se evidenció en los resultados recolectados en la Gerencia Subregional de Chota.

El tercer objetivo específico, analizar la influencia de la integración de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019; estableció que la integración de los recursos humanos tiene influencia significativa en el desempeño laboral, dado que se evidenció una R de Pearson de 0.497, un R cuadrado

igual de 0.247 y una significancia según análisis de varianza de 0.000 menor al 5%. Lo indicado es contrastable con Guaigua (2016) quien determinó que la integración es un factor que incide/influye en el desempeño laboral. Lo indicado, según Fernández (2007) refiere que la integración de recursos humanos se encuentra vinculado al reclutamiento de personal, el cual es fundamental para un adecuado desempeño de personal. Se infiere de lo indicado que la integración es un factor que tiene influencia sobre el desempeño laboral y viceversa.

El cuarto objetivo, analizar la influencia de la organización de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019; determinó que la organización de los recursos humanos tiene influencia significativa en el desempeño laboral, dado que se evidenció una correlación R de Pearson de 0.438, un R cuadrado es igual a 0.192 y una significancia de 0.001 menor al 5% según el análisis de varianza. Lo indicado es contrastable con Guaigua (2016) quien estableció que la organización influye en el desempeño del personal, por su parte Alva y Gómez (2016) indicaron que la organización es un factor que influye en el desempeño laboral dado que se encuentra elementos como el conocimiento técnico e institucional. Se infiere de lo determinado y lo contrastado que la organización de recursos es un factor que tiene impacto en el desempeño laboral y que a menor organización bajo desempeño laboral y viceversa.

El quinto objetivo, analizar la influencia de la retención de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019; determinó que la retención de los recursos humanos tiene influencia significativa en el desempeño laboral, puesto que la R de Pearson tiene un valor de 0.616, un R cuadrado igual a

0.379 y una significancia según el análisis de varianza de 0.000 menor al 5%. Lo indicado es contrastable con Alva y Gómez (2016) quien refirió que la retención influye en el desempeño laboral. Al respecto, Rodríguez y Santofimio (2016) infirieron de su estudio sobre salario emocional que este se encuentra influenciado por el clima organizacional y factores como el desempeño. Se puede inferir de lo evidenciado y lo contrastable que la retención de recursos humanos se encuentra establecido por factores como la remuneración y los beneficios sociales que permita el colaborador por su desempeño laboral.

El sexto objetivo específico, analizar la influencia del desarrollo de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019; determinó que el desarrollo de los recursos humanos tiene influencia significativa en el desempeño laboral, dado que la correlación R de Pearson fue de 0.414, R cuadrado igual a 0.172 y el nivel de significancia fue de 0.002 menor al 5% según el análisis de varianza. Lo indicado es contrastable con Silva (2018) quien infirió en su investigación que la capacitación parte del desarrollo de recursos humanos influye en el desempeño laboral de manera significativa, por su parte, Chiavenato (2000) indica que es aquel elemento que puede ser considerado como la educación del personal y que se le brinda a cada empleado con la finalidad de que se desarrolle. Se puede reconocer de lo indicado y de los autores contrastados que el desarrollo de personas es un factor que influye en el desempeño laboral y si este es inadecuado el desempeño también será deficiente.

El séptimo objetivo específico, analizar la influencia de la auditoría de recursos humanos con el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019; determinó que la auditoría de los recursos humanos no influye significativamente en

el desempeño laboral. Sin embargo, la R de Pearson tiene un valor de 0.211 y R cuadrado es igual a 0.045 lo que indica existe correlación positiva baja y una influencia entre la auditoría de los recursos humanos y el desempeño laboral. Lo indicado es contradictorio a lo determinado por Alva y Gómez (2016) quien determinó en su investigación que la auditoria tiene influencia en el desempeño laboral. Lo indicado permite inferir que si bien la auditoria no influye de forma significativa tiene impacto en el desempeño laboral dado que esta permite mejorarla.

5.3. Contratación de hipótesis

Efectuado el análisis de los objetivos específicos y con la finalidad de determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en la Gerencia Subregional Chota, 2019. Se efectuó los siguientes análisis estadísticos para contrastar la hipótesis alterna [**H₁**]: La administración de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Chota, 2019. Y la hipótesis nula [**H₀**]: La administración de recursos humanos no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Chota, 2019.

Tabla 22

Resumen del modelo de regresión

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0.410 ^a	0.168	0.152	22.217

a. Predictores: (Constante), Administración de Recursos Humanos

Se observa que R de Pearson tiene un valor de 0.410, es decir que existe correlación positiva entre la administración de los recursos humanos y el desempeño laboral, asimismo R cuadrado es igual a 0.168 lo que indica que la administración de

recursos humanos tiene influencia en un 0.168 (16.8%) sobre el desempeño laboral.

Tabla 23

Análisis de varianza

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	5181.350	1	5181.350	10.497	0.002 ^b
	Residuo	25666.150	52	493.580		
	Total	30847.500	53			

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

b. Predictores: (Constante), Administración de Recursos Humanos

Con respecto al análisis de varianza se obtuvo una significancia de 0.002 menor al 5%, lo que explica que el R cuadrado determinado en la tabla anterior para la administración de recursos humanos y desempeño laboral es significativo. Por lo que se acepta la hipótesis alternativa donde la administración de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional de Chota, 2019. Y se rechaza la hipótesis Nula.

CONCLUSIONES

1. La administración de recursos humanos tiene influencia significativa en el desempeño laboral de la Gerencia Subregional de Chota, 2019; por lo que se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula; ya que R de Pearson tiene un valor de 0.410, es decir que existe correlación positiva entre la administración de los recursos humanos y el desempeño laboral, asimismo R cuadrado es igual a 0.168 lo que indica que la administración de recursos humanos tiene influencia en un 16.8% sobre el desempeño laboral, con una significancia según análisis de varianza de 0.002 menor al 5%, indicando que mientras mejor sea la administración de recursos humanos más efecto positivo tendrá en el desempeño laboral.
2. La administración de recursos humanos en la Gerencia Subregional de Chota, 2019 es inadecuada con un porcentaje de 51.85%, mientras que un 48.15% lo considera como medianamente adecuada. Con esto se evidencia que existen falencias en el proceso de gestión de personal como: en la integración, organización, retención, desarrollo y auditoría de los recursos humanos, lo que afecta la correcta gestión de los recursos humanos en la Gerencia Sub Regional de Chota.
3. El desempeño laboral en la Gerencia Subregional de Chota, 2019 es de nivel alto representado con un 90.74%, mientras que el 7.41% manifestaron que el desempeño en los colaboradores es medio y solo el 1.85% considera que es bajo. Lo que permite afirmar que el desempeño es eficiente por parte de los colaboradores en la Gerencia Subregional debido a cumplimiento de los objetivos y tareas, a la calidad de trabajo por parte del personal, a los conocimientos y dominio del trabajo, disciplina en el trabajo, iniciativa y a la cooperación y trabajo en equipo.

4. La influencia de la integración de los recursos humanos en el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Chota, 2019 es significativa. Tal como se evidencia con R de Pearson con un valor de 0.497, es decir que existe correlación negativa entre la integración de los recursos humanos y el desempeño laboral, y un R cuadrado igual a 0.247 lo que indica que la integración tiene influencia en 24.7% sobre el desempeño laboral, con una significancia según análisis de varianza de 0.000 menor al 5%.
5. La influencia de la organización de los recursos humanos en el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Chota, 2019 es significativa. Esto según la correlación R de Pearson con un valor de 0.438, dando a entender que la organización de los recursos humanos se correlaciona positivamente con el desempeño laboral y un R cuadrado es igual a 0.192 lo que explica que la organización influye en un 19.2% sobre el desempeño laboral y una significancia de 0.001 menor al 5% según el análisis de varianza.
6. La retención de los recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Chota, 2019. Puesto que la R de Pearson tiene un valor de 0.616, es decir que la retención de los recursos humanos se correlaciona positivamente con el desempeño laboral, y un R cuadrado igual a 0.379 lo que explica que la retención influye en un 37.9% sobre el desempeño laboral, con una significancia según el análisis de varianza de 0.000 menor al 5%.
7. El desarrollo de los recursos humanos tiene influye significativamente en el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Chota, 2019. Esto según la correlación R de Pearson igual a 0.414, con lo que se evidencia que el desarrollo de los recursos humanos se correlaciona positivamente con el desempeño laboral, asimismo el R

cuadrado es igual a 0.172 lo que explica que el desarrollo influye en 17.2% sobre el desempeño laboral y una significancia de 0.002 menor al 5% según el análisis de varianza.

8. La influencia de la auditoría de los recursos humanos en el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Chota, 2019 no es significativa. Sin embargo, la R de Pearson tiene un valor de 0.211, es decir que existe correlación positiva baja entre la Auditoría de los recursos humanos y el desempeño laboral, asimismo R cuadrado es igual a 0.045 lo que indica que la auditoría tiene influencia en 4.5% sobre el desempeño laboral y una significancia de 0.126 mayor al 5%.

RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS

1. Se recomienda aplicar procedimientos de administración de recursos humanos de manera eficiente para optimizar el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Chota, puesto que se ha comprobado estadísticamente que la gestión de recursos humanos influye significativamente en el desempeño laboral, lo que ayudaría a la entidad cumplir de manera eficiente sus metas y objetivos.
2. Se sugiere mejorar el proceso de administración de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional de Chota ya que se muestra como inadecuado; por lo que se sugiere fomentar la integración, organización, retención y desarrollo de los recursos humanos, esto permitirá mejorar dicha gestión teniendo la necesidad como punto clave que el personal encargado de la calificación del recurso humano debe de estar adecuadamente capacitado para dicha función.
3. Se sugiere seguir poniendo énfasis en cumplimiento de objetivos y tareas, poniendo en práctica la calidad del trabajo encomendado a los colaboradores con conocimiento y dominio acorde al puesto, siendo disciplinados laboralmente, dando iniciativa en las actividades a realizar y cooperando en equipo; ya que esto afianza y aumenta el nivel de desempeño labora en la Gerencia Sub Regional de Chota.
4. Se debe mejorar la integración de los recursos humanos en la Gerencia Sub Regional de Chota, a través de la investigación de mercado, reclutamiento y selección adecuada del personal, teniendo en cuenta el puesto de trabajo de cada trabajador y a los objetivos óptimos que se pretende alcanzar para un buen funcionamiento de la administración pública en dicha entidad y con el fin de mejorar el desempeño laboral

5. Se sugiere realizar programas o charlas de inducción, diseñar puestos dependiendo al grado de instrucción de los colaboradores y asimismo realizar evaluaciones continuas al personal, ya que esto forma parte de la organización de los recursos humanos que influyen positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Chota.
6. Se recomienda a la Gerencia Sub Regional de Chota, que la retención de recursos vinculado con la remuneración y los incentivos sean constante de acuerdo a las actividades realizadas para que el desarrollo de sus funciones de todo el personal en la entidad, siendo indispensable para mejorar el nivel de desempeño laboral, ya que en los resultados se encontró que existe influencia positiva en dichas variables.
7. La Gerencia Sub Regional de Chota, debe realizar capacitaciones constantes al personal e incentivar a la participación de actividades de aprendizaje según puestos de trabajo, además inculcar valores para el desarrollo organizacional en los trabajadores con un clima favorable. Puesto que el desarrollo de recursos humanos tiene influencia significativa en el desempeño laboral.
8. Asimismo, se debe realizar actividades de auditoría a los recursos humanos en la Gerencia Sub Regional de Chota como: control de faltas y tardanzas, y evaluación de rendimiento. Puesto que permitirá verificar si se están realizando correctamente las funciones encomendadas a los colaboradores de la mencionada entidad, teniendo como propósito además ayudar a desarrollar competencias profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alava, M., & Gómez, K. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y selección*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>
- Araujo, M., & Leal, M. (2007). Inteligencia Emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Revista Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales [CICAG]*, 4(2), 132-147. de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (6° ed.). Episteme.
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (1° ed.). Enfoques Consulting.
- Armijos, B., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3° ed.). Pearson Educación.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos* (12° ed.). D.F.: México: Thomson.
- Carvajal, M. (2013). *Geografía de Chota. Perfil Antrogeográfico de la provincia de Chota* (1° ed.). Sociedad Geográfica de Lima.
- Castellanos, J. (24 de agosto de 2011). *Concepciones de gestión del desempeño en las organizaciones*. Recuperado de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/concepciones-gestion-desempeno-organizaciones>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento en el desempeño laboral, proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Revista Ciencia Latina*, 4(2), 684-703. Recuperado de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Censo, D., & Robbins, S. (2008). *Administración de recursos humanos* (2° ed.). D.F.: México: Limusa Wiley.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (7° ed.). DF. México: Mc Graw Hill. Recuperado de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3° ed.). DF. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (1° ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano* (1° ed.). D.F.: México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (13° ed.). D.F.: México: Pearson Educación.

- Dolan, S. (2003). *La gestión de los recursos humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI* (2° ed.). Madrid: España: Mc Graw-Hill.
- Fernández, J. (2007). *Dirigir personas en la empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas* (2° ed.). Madrid: España: Pirámide.
- Ferraro, E. (1995). *Administración de personal* (1° ed.). Buenos Aires: Argentina: Primo.
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. Recuperado de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942/6404>
- Giraldo, D. (2019). *Diccionario para contadores*. Lima: Soluciones Educación & Empresa.
- Gonzales, A., & Castillo, I. (2018). *Administración de recursos Humanos y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Banco de la Nación sede en San Isidro - Lima. 2016*. Lima: Centro de Altos Estudios Nacionales [CAEN]. Recuperado de <http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/caen/106/TESIS%20BN%20ADRIANZEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guaigua, J. (2016). *Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa Ingemed ubicada en Guajala cantón Quito en el período 2015-2016*. Latacunga: Universidad Técnica de Cotapaxi. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3123/1/T-UTC-3987.pdf>
- Guth, A. (2001). *Reclutamiento, selección e integración de recursos humanos* (2° ed.). DF.: México: Trillas.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1° ed.). Mc Graw Hill Educación.
- Ibañez, M. (2009). *Administración de recursos humanos en la empresa* (1° ed.). Lima: Perú: San Marcos.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Leiva, K. (2021). *La gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de baños del inca, 2019*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca. Recuperado de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/4089/Tesis%20Karen%20Leiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marquez, B. (2020). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de fabricación de metales, ubicada en Lima, en el año 2020*. Lima: Universidad Peruana de las Américas. Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1248/MARQUEZ%20ALLAHUI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (5° ed.). Ediciones de la U.
- Patiño, L., & Pinedo, A. (2019). *Influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de salud y una empresa privada del sector electricidad*. 2018. Lima: Universidad Católica Sede Sapiencia. Recuperado de <http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/867/Tesis%20-%20Pati%20c3%b1o%20Gabriel%20Lilian%20-%20Pinedo%20Meza%20Agust%20Guillermo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(87), 79-101. Recuperado de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/1994>
- Rodríguez, L., & Santofimio, A. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. Bogotá: Universidad Libre de Colombia. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, W. (2011). *Guía de investigación científica* (1° ed.). Universidad de Ciencias y Humanidades. Recuperado de https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/23/rodriguez_arainaga_walabonso_guia%20investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, E. (2018). *La capacitación de recursos humanos, la motivación para el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los Docentes Universitarios: Caso Región Lambayeque*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Recuperado de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2296/BC-TES-TMP-1169.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soria, B. (2011). *Diccionario municipal peruano* (2° ed.). Instituto de Investigación y Capacitación Municipal [INICAM].
- Tejada, J., Ramírez, E., & Vásquez, M. (2020). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Revista Balance's*, 8(11), 56-63. Recuperado de <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195/178>
- Tejedor, J., & García, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista la Española de Pedagogía*, 53(247), 439-459. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3300545.pdf>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis* (1° ed.). Macro.
- Vásquez, A., & Lara, J. (01 de marzo de 2009). *Gestión del talento humano*. Recuperado de Overblog: <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>

APÉNDICES

Apéndice 1. Tabla de la administración de recursos humanos

Tabla 24

Administración de Recursos Humanos de la Gerencia Sub Regional Chota, 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	28	51.85%
Medianamente adecuada	26	48.15%
Adecuada	0	0.00%
TOTAL	54	100.00%

Apéndice 2. Tabla del desempeño laboral

Tabla 25

Nivel de Desempeño Laboral en la Gerencia Sub Regional Chota, 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.85%
Medio	4	7.41%
Alto	49	90.74%
TOTAL	54	100.00%

Apéndice 3. Prueba de normalidad

Tabla 26

Resumen de procesamiento de casos en la prueba de normalidad

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión de Recursos Humanos	54	100.0%	0	0.0%	54	100.0%
Desempeño Laboral	54	100.0%	0	0.0%	54	100.0%

Tabla 27*Descriptivos de la prueba de normalidad*

		Estadístico	Desv. Error	
Gestión de Recursos Humanos	Media	123.57	3.907	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	115.74 131.41	
	Media recortada al 5%	122.37		
	Mediana	117.00		
	Varianza	824.098		
	Desv. Desviación	28.707		
	Mínimo	77		
	Máximo	186		
	Rango	109		
	Rango intercuartil	37		
	Asimetría	.625	.325	
	Curtosis	-.289	.639	
	Desempeño Laboral	Media	179.50	3.283
		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	172.92 186.08
Media recortada al 5%		182.20		
Mediana		188.50		
Varianza		582.028		
Desv. Desviación		24.125		
Mínimo		64		
Máximo		199		
Rango		135		
Rango intercuartil		30		
Asimetría		-2.344	.325	
Curtosis		8.712	.639	

Tabla 28*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov*

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Recursos Humanos	0.109	54	0.160
Desempeño Laboral	0.115	54	0.071

Debido a que la prueba de regresión lineal (R de Pearson, R cuadrado y ANOVA) requieren la distribución normal de datos se ha realizado la conversión de la variable desempeño laboral a fin de mostrar en la presente investigación la relación causal de las variables estudiadas.

Apéndice 4. Cuestionario 1.

CUESTIONARIO DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO.

El cuestionario tiene como determinar la gestión de recursos humanos de la Gerencia Sub Regional Chota, 2019.

INSTRUCCIONES.

Estimado trabajador, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir la gestión de recursos humanos. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

ÍTEMS	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
	INTEGRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
	Investigación de mercado					
1	La institución donde labora realiza una investigación de mercado antes de lanzar convocatorias laborales.					
2	Las plazas ofertadas para contratación de nuevo personal están acorde a la necesidad de la institución donde labora.					
	Reclutamiento					
3	Considera correcta la forma de reclutamiento de nuevo personal en su institución.					
4	Es necesario el reclutamiento anual de personal.					
	Selección					
5	Las personas que evalúan la selección del personal a ser contratado están capacitadas para dicha función.					
6	La forma de selección del nuevo personal evalúa los aspectos necesarios para desempeñarse en el nuevo puesto de trabajo.					
	ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
	Programa de Inducción					

ÍTEMS	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
7	La empresa brinda charlas de inducción al incorporar nuevo personal.					
8	Las personas que brindan las charlas de inducción se encuentran capacitados.					
	Diseño de Puestos					
9	El grado de instrucción de los trabajadores tienen compatibilidad con el cargo que desempeñan (o puesto asignado)					
10	Considera que todos los puestos de trabajo existentes en su institución son necesarios.					
	Evaluación de Desempeño					
11	La institución donde labora evalúa el desempeño de su personal					
12	La forma de evaluación de desempeño del personal es adecuada.					
13	Los jefes de las áreas también son evaluados en su desempeño.					
14	Considera necesarias las evaluaciones de desempeño laboral.					
	RETENCIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
	Remuneración					
15	Está satisfecho con la remuneración mensual que recibe					
16	Recibe una remuneración acorde a su grado de instrucción.					
17	Considera usted que merece un aumento en su remuneración por su trabajo realizado.					
	Prestaciones Sociales					
18	La institución donde labora, le brinda los beneficios sociales vacacionales que por ley que corresponden al trabajador.					
19	La institución le brinda asistencia médica- hospitalaria en caso de padecer algún accidente laboral.					
20	En caso de maternidad, la institución le brinda los derechos exigidos por la legislación laboral.					
21	La institución cuenta con alguna asociación recreativa o club recreacional para paseos y excursiones de sus trabajadores.					
22	Cuenta Ud. con un comedor en el lugar donde labora.					
	Higiene / Seguridad					

ÍTEMS	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
23	La cantidad de luminosidad y condiciones atmosféricas como temperatura presente en su servicio son los adecuados.					
24	Ud. en su área de trabajo, recibe constantemente sonidos indeseables continuos como ruidos de ventiladores, motores, bombas de infusión, maquinas, etc.					
25	El servicio cuenta con condiciones físicas inadecuadas como instalación eléctrica con cables desprotegidos, piso resbaladizo, etc.; que podrían originar alguna caída, quemadura u otro tipo de accidente laboral.					
26	En su servicio, los dispositivos de emergencia como los extintores se encuentran en un punto accesible y están en buenas condiciones de funcionamiento.					
27	La institución cuenta con personal suficiente y calificado, de control de vigilancia para medidas preventivas de robos y agresiones al personal de salud.					
28	La institución brinda a sus trabajadores las barreras protectoras de bioseguridad como guantes, mascarillas, gorra, etc.; para la protección de su salud y prevención de enfermedades.					
	DESARROLLO DE RECURSOS HUMANO					
	Capacitación					
29	Las capacitaciones que recibe en su servicio se caracterizan por ser claros y dinámicos, bajo la supervisión de su jefe inmediato.					
30	Las capacitaciones que le brinda la institución, Ud. cree que son suficientes para lograr una amplia gama de conocimientos y así potencializar su desempeño.					
31	El personal que labora en el servicio, está interesado y participa activamente en las actividades de capacitación para mejorar su rendimiento.					
32	En su servicio, Ud. cree que recibe oportunidades para potencializar sus competencias como conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan su rendimiento laboral.					
33	En su servicio, Ud. recibe oportunidades para desarrollar habilidades o destrezas (ser empático, tener buen juicio, etc.) dentro de su área de trabajo					

ÍTEMS	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
34	En su servicio, Ud. recibe oportunidades para de desarrollar actitudes positivas o favorables para la relación con sus compañeros [ser flexible al cambio, ser entusiasta, ser responsable, entre otros].					
	Desarrollo Organizacional					
35	En su servicio, se incentiva el desarrollo de habilidades donde se privilegian la empatía, creatividad, innovación, motivación, entusiasmo y el fomento de los buenos valores.					
36	La institución fomenta programas de actividades culturales, deportivas y recreativas para el desarrollo personal de sus trabajadores.					
37	La institución realiza periódicamente programas de despistaje de enfermedades para sus trabajadores profesionales.					
38	En su servicio se fomenta un clima favorable para el desarrollo de las personas, en cuanto al trabajo en equipo y las relaciones interpersonales favorables entre los trabajadores.					
39	El servicio donde labora, le brinda a Ud. la oportunidad de participar en comisiones de trabajo, donde participa activamente en la toma de decisiones, para el goce de más oportunidades de crecimiento.					
40	En su servicio se realizan rotaciones de áreas de trabajo, o cargos de mayor complejidad o responsabilidad, con la intención de enriquecer su desarrollo laboral.					
	AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS					
	Sistemas de información					
41	La institución cuenta con un boletín informativo que le permite mantenerse informado sobre los registros de productividad y los niveles de desempeño laboral alcanzados.					
42	En el servicio, Ud. recibe información sobre el registro de los empleados: Total de empleados que trabajan en ella, total de horas de trabajo, y registro de rotación del personal.					
43	En el servicio, Ud. recibe información sobre informe del número de empleados por sección y cargos que					

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
	desempeñan.					
44	En el servicio, Ud. recibe información sobre el número de faltas, ausencias e índices de ausentismo laboral por sección.					
45	En el servicio, Ud. recibe información sobre la frecuencia, intensidad y clases de accidentes laborales.					
	Control y auditoría del personal					
46	En su servicio, está en marcha algún programa concreto de mejora de la productividad (enriquecimiento del puesto de trabajo, gestión de la calidad, entre otros).					
47	La institución dispone de algún sistema de retribución por méritos o de incentivos a su personal.					
48	Ud. se encuentra satisfecho con los formularios de evaluación del rendimiento que se emplean para las diferentes categorías de empleados.					
49	La institución en forma periódica efectúa un análisis de las necesidades de formación al personal.					
50	Existe algún sistema para animar a los jefes supervisores, coordinadores a ayudar a los empleados a desarrollar sus competencias.					
51	Existen políticas en la institución, respecto a la prevención de accidentes y de las enfermedades laborales					

¡Gracias por su colaboración!

Apéndice 5. Cuestionario 2.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO

El cuestionario tiene como determinar el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chota, 2019.

INSTRUCCIONES

Estimado trabajador, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir el desempeño laboral Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

ÍTEMS	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
	CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS					
	Cumplimiento de tareas					
1	Ud. No solo presenta esfuerzo para sus tareas, sino que también interés y motivación para realizarlos.					
2	Ud. utiliza de manera óptima los recursos para la obtención de sus tareas.					
3	Ud. cree satisfacer las exigencias en su trabajo.					
	Trabajo oportuno					
4	Ud. siempre cumple de manera oportuna con sus tareas y objetivos prefijados en su turno.					
5	Ud. presenta esfuerzo en cumplir metas prefijadas.					
6	Ud. cree que la cantidad de tareas se suficiente para cumplir con las metas prefijadas.					
	CALIDAD DEL TRABAJO					
	Cero errores					

ÍTEMS	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
7	En el resultado de su trabajo, Ud. Comete errores.					
8	Ud. cree que su trabajo no es satisfactorio para el servicio					
9	Ud. considera que la satisfacción laboral conduce a un mejor Desempeño					
	Tiempo para realizar tareas:					
10	Ud. es cuidadoso en la planificación y ejecución de sus tareas					
11	Ud. realiza gran cantidad de tareas en un tiempo prudente.					
12	Ud. es muy rápido en el logro de las tareas encomendadas					
	Respeto en el trato					
13	Ud. se esmera en el servicio lo que le permite cumplir con todos sus objetivos planteados.					
14	Ud. es ordenado en la ejecución de sus tareas.					
15	Ud. procura ser preciso en la ejecución de sus tareas.					
16	Ud. presta mucha atención que las condiciones de trabajo sean óptimas para la buena ejecución de sus tareas.					
	CONOCIMIENTOS Y DOMINIO DEL TRABAJO					
	Conocimiento acorde al puesto					
17	Ud. conoce y se siente identificado con la misión, visión de su institución y del servicio donde labora.					
18	Ud. tiene conocimiento amplio sobre su puesto de trabajo bajo su responsabilidad.					
19	Ud. tiene conocimiento sobre el análisis situacional y entorno en el que se desenvuelve la institución.					
20	Ud. se presenta de manera puntual en cuanto a horarios de trabajo.					
21	Ud. es cuidadoso(a) en su manera de vestir y de presentarse usando correctamente el uniforme.					

ÍTEMS	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
22	Ud. posee la habilidad de saber administrar su tiempo dedicado a sus funciones laborales.					
23	Ud. en su servicio, presenta buen criterio para la toma de decisiones.					
24	Ud. en su servicio, presenta habilidad para resolver problemas o situaciones, crear e innovar.					
	DISCIPLINA LABORAL					
25	Ud. es sumamente responsable, utiliza y cuida los materiales y equipos de trabajo.					
26	Ud. muestra suficiente energía en el desempeño de su trabajo.					
27	Ud. posee gran capacidad para relacionarse interpersonalmente y trabajar en equipo con sus compañeros.					
28	Ud. tiene capacidad para crear nuevas ideas. Es creativo y tiene buenas ideas en su servicio.					
29	Ud. esta dispuesto a colaborar y ayudar a sus compañeros de trabajo.					
30	Ud. es flexible y permeable al cambio.					
31	Ud. orienta su esfuerzo al logro de óptimos resultados.					
32	Ud. posee actitud emprendedora para llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados.					
	INICIATIVA					
33	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
34	Se muestra asequible al cambio					
35	Se anticipa a las dificultades					
36	Tiene gran capacidad para resolver problemas					
	COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO					
37	Muestra aptitud para integrarse al equipo					
38	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
	SUPERACIÓN PERSONAL					

ÍTEMS	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
39	Considero que los cursos de capacitación son necesarios para mi desarrollo laboral.					
40	Me gusta recibir cursos de capacitación					

¡Gracias por su colaboración!