

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la
empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Alejandro Varillas, Rosalinda

ASESORA: Coronado Chang, Liliana Victoria

HUÁNUCO – PERÚ
2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativo
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
 Profesional de Licenciada en Administración
 de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 76945101

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23015516

Grado/Título: Magister en gestión pública

Código ORCID: 0000-0002-7050-4277

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002- 4305-7758
2	Flores Lucero, Raphael Juan	Maestro en gestión y negocios, con mención en marketing	22486741	0009-0002- 8837-579X
3	Arana Cárdenas, Sergio Martin	Doctor en gestión pública y governabilidad	45946938	0000-0002- 3023-1542

D

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **18:30 horas del día 15 del mes de diciembre del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtro. Rafael Juan Flores Lucero	(Secretario)
Mtro. Sergio Martin Arana Cardenas	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1809-2023-D-FCEMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada: **“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA COMPU.CHEX – DISTRITO DE RUPA RUPA-2023”**, presentada por la Bachiller, **ALEJANDRO VARILLAS, Rosalinda**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola Aprobado con el calificativo cuantitativo de 15 Quince y cualitativo de Bueno (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 18:30 horas del día **15 del mes de diciembre del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
N° DNI 7750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE


Mtro. Rafael Juan Flores Lucero
N° DNI 22486741
Código ORCID: 0009-0002-8837-579X
SECRETARIA


Mtro. Sergio Martin Arana Cárdenas
N° DNI 45946938
Código ORCID: 0000-0002-3023-1542
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang, asesor(a) del **P.A. Administración de Empresas** y designado(a) mediante documento: Resolución N° 1595-2023-D-FCEMP-PAAE-UDH del estudiante(s) **ALEJANDRO VARILLAS, Rosalinda**, del proyecto de investigación titulada: **“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA COMPU.CHEX-DISTRITO DE RUPA RUPA-2023”**.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 17% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco 29 de Enero de 2024

Mg. Adm. Liliana V. Coronado Chang
CLAD: 02448

CORONADO CHANG LILIANA VICTORIA
DNI N° 23015516
Código Orcid N° 0000-0002-7050-4277

INFORME FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
2	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	1%
3	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uesiglo21.edu.ar Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	1%
9	mail.ues.edu.sv Fuente de Internet	



.....
Mg. Adm. Liliana V. Coronado Chang
GLAD. 02448

CORONADO CHANG LILIANA VICTORIA
DNI N° 23015516
Código Orcid N° 0000-0002-7050-4277

DEDICATORIA

A Dios por la vida y la salud, a mi mamá Sonia por su asistencia, por sus sugerencias, por los principios y normas que me ayudaron a continuar con mis metas y objetivos, con su amor y consideración.

AGRADECIMIENTO

A Dios debido a que es el creador de mi existencia, la fuente de mi salud, la guía de mi camino o la medida de mi inteligencia.

A mi mamá Sonia, y a mi prima Beatriz, quienes me apoyaron y observaron mi empeño y dedicación, les mando un mensaje de texto con mis mejores deseos.

A mi asesora Mg. Liliana Victoria Coronado Chang, por el tiempo, esfuerzo y paciencia que me dedicó para realizar esta investigación.

A la empresa COMPU.CHEX, debido a que me dio información para realizar este estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPITULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO.....	15
1.3. OBJETIVOS.....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.6.1. RECURSOS HUMANOS.....	17
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS	17
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS	17
CAPITULO II.....	18
MARCO TEORICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	21

2.2.	BASES TEÓRICAS	23
2.2.1.	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	23
2.2.2.	DESEMPEÑO LABORAL.....	28
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	33
2.4.	HIPÓTESIS.....	35
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	35
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	35
2.5.	VARIABLES.....	36
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	36
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	36
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	37
CAPITULO III.....		38
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....		38
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
3.1.1.	ENFOQUE	38
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	38
3.1.3.	DISEÑO	38
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
3.2.1.	POBLACIÓN	39
3.2.2.	MUESTRA.....	40
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS... 40	
3.3.1.	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	40
3.3.2.	PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	41
3.3.3.	PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.. 41	
CAPÍTULO IV.....		43
RESULTADOS.....		43
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS	43
4.1.1.	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	43
4.1.2.	DESEMPEÑO LABORAL.....	55
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.. 67	
4.2.1.	PRUEBA DE NORMALIDAD.....	67
4.2.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	68
CAPÍTULO V.....		72
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		72

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	72
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	37
Tabla 2 Distribución de la Población (colaboradores).....	39
Tabla 3 Distribución de la Población (jefes).....	40
Tabla 4 ¿Usted como colaborador ha mejorado su calidad de vida, desde que empezó a trabajar en esta empresa?	43
Tabla 5 ¿Usted como colaborador considera mucho la higiene laboral en la empresa?	44
Tabla 6 ¿Usted como colaborador considera de importancia la seguridad laboral en la empresa?	45
Tabla 7 ¿Usted como colaborador considera que la empresa tiene control de vigilancia?	46
Tabla 8 ¿La empresa les brinda motivación para cumplir sus metas y objetivos?.....	47
Tabla 9 ¿El gerente de la empresa les da incentivos para poder hacer su trabajo con eficiencia y eficacia?	48
Tabla 10 ¿La empresa mantiene una coordinación con todos los colaboradores?	49
Tabla 11 ¿Usted como colaborador demuestra una comunicación eficaz en la empresa?	50
Tabla 12 ¿Usted como colaborador controla sus objetivos trazados por la empresa?.....	51
Tabla 13 ¿Usted como colaborador cumple con los reglamentos de la empresa?.....	52
Tabla 14 ¿La empresa tiene reglas de comportamiento para mantener el orden y el respeto entre colaboradores?	53
Tabla 15 ¿Usted como colaborador demuestra disciplina dentro de la empresa?.....	54
Tabla 16 ¿Los colaboradores demuestran dominio técnico en su función?	55
Tabla 17 ¿Los colaboradores tienen conocimientos suficientes para trabajar en la empresa?	56
Tabla 18 ¿Los colaboradores demuestran sus habilidades dentro de su área de trabajo?	57

Tabla 19 ¿Los colaboradores tienen experiencia en su área de trabajo?....	58
Tabla 20 ¿Los colaboradores cumplen con las estrategias para alcanzar sus resultados?	59
Tabla 21 ¿Los colaboradores cumplen de manera oportuna con sus tareas y objetivos fijados?	60
Tabla 22 ¿Los colaboradores tienen un buen rendimiento en su campo laboral?	61
Tabla 23 ¿Los colaboradores tienen la capacidad para dar solución a un problema existente?.....	62
Tabla 24 ¿Los colaboradores demuestran su liderazgo en el desarrollo de sus actividades?	63
Tabla 25 ¿Los colaboradores tienen la capacidad de influir, organizar y motivar a otras personas?	64
Tabla 26 ¿Los colaboradores demuestran creatividad y originalidad en su área de trabajo?.....	65
Tabla 27 ¿Los colaboradores tienen la capacidad de adaptarse a los cambios?	66
Tabla 28 Prueba de Shapiro-Wilk Gestión de recursos humanos.....	67
Tabla 29 Prueba de Shapiro-Wilk Desempeño laboral	67
Tabla 30 Correlación de hipótesis general.....	68
Tabla 31 Correlación de hipótesis específica N° 1	69
Tabla 32 Correlación de hipótesis específica N° 2.....	70
Tabla 33 Correlación de hipótesis específica N° 3.....	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Usted como colaborador ha mejorado su calidad de vida, desde que empezó a trabajar en esta empresa?	43
Figura 2 ¿Usted como colaborador considera mucho la higiene laboral en la empresa?.....	44
Figura 3 ¿Usted como colaborador considera de importancia la seguridad laboral en la empresa?	45
Figura 4 ¿Usted como colaborador considera que la empresa tiene control de vigilancia?	46
Figura 5 ¿La empresa les brinda motivación para cumplir sus metas y objetivos?.....	47
Figura 6 ¿El gerente de la empresa les da incentivos para poder hacer su trabajo con eficiencia y eficacia?	48
Figura 7 ¿La empresa mantiene una coordinación con todos los colaboradores?	49
Figura 8 ¿Usted como colaborador demuestra una comunicación eficaz en la empresa?.....	50
Figura 9 ¿Usted como colaborador controla sus objetivos trazados por la empresa?.....	51
Figura 10 ¿Usted como colaborador cumple con los reglamentos de la empresa?.....	52
Figura 11 ¿La empresa tiene reglas de comportamiento para mantener el orden y el respeto entre colaboradores?	53
Figura 12 ¿Usted como colaborador demuestra disciplina dentro de la empresa?.....	54
Figura 13 ¿Los colaboradores demuestran dominio técnico en su función?	55
Figura 14 ¿Los colaboradores tienen conocimientos suficientes para trabajar en la empresa?	56
Figura 15 ¿Los colaboradores demuestran sus habilidades dentro de su área de trabajo?.....	57
Figura 16 ¿Los colaboradores tienen experiencia en su área de trabajo? ..	58
Figura 17 ¿Los colaboradores cumplen con las estrategias para alcanzar sus resultados?	59

Figura 18 ¿Los colaboradores cumplen de manera oportuna con sus tareas y objetivos fijados?	60
Figura 19 ¿Los colaboradores tienen un buen rendimiento en su campo laboral?	61
Figura 20 ¿Los colaboradores tienen la capacidad para dar solución a un problema existente?.....	62
Figura 21 ¿Los colaboradores demuestran su liderazgo en el desarrollo de sus actividades?	63
Figura 22 ¿Los colaboradores tienen la capacidad de influir, organizar y motivar a otras personas?	64
Figura 23 ¿Los colaboradores demuestran creatividad y originalidad en su área de trabajo?.....	65
Figura 24 ¿Los colaboradores tienen la capacidad de adaptarse a los cambios?	66

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa – 2023, para ello se formuló el siguiente problema ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023? confirmando mi hipótesis general que existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX, y se determinó el tamaño de la muestra que se tomó mediante el método no probabilístico ya que el tamaño de la población es pequeño y es viable tomarlo como muestra, el número de colaboradores es 22 y 6 jefes, después de ello se recolectaron datos utilizando la técnica de la encuesta haciendo el uso de 2 cuestionarios uno para colaboradores de 12 preguntas y el otro para los jefes de 12 preguntas. Los resultados obtenidos fueron procesados, analizados y estudiados mediante el programa SPSS, así mismo para ver la existencia de la relación de las variables donde se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk obteniendo la correlación de Pearson con un valor de 1.000 de relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral aceptándose la hipótesis alterna. Así también tenemos la correlación según las hipótesis específicas mencionando lo siguiente: El mantenimiento de las personas, desarrollo de las personas y el control de las personas.

La relación significativa de mantenimiento de las personas y el desempeño laboral, su correlación tiene un valor de 0.316 siendo aceptada dicha hipótesis, desarrollo de las personas y el desempeño laboral, su correlación tuvo un valor de 0.00 rechazando dicha hipótesis y el control de las personas con el desempeño laboral, su correlación tuvo como valor de 1.000 siendo aceptada dicha hipótesis. Conclusión de acuerdo a la Tabla N° 30 observamos que hay una relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX.

Palabras claves: gestión de recursos humanos, desempeño laboral, mantenimiento de las personas, desarrollo de las personas, control de las personas.

ABSTRACT

This research aimed to determine human resource management and job performance in the COMPU.CHEX company - Rupa Rupa District - 2023, for this the following problem was formulated: How is human resource management related to job performance? in the company COMPU.CHEX – Rupa Rupa District - 2023? confirming my general hypothesis that there is a significant relationship between human resource management and job performance in the COMPU.CHEX company, and the sample size was determined, which was taken using the non-probabilistic method since the size of the population is small. and it is feasible to take it as a sample, the number of collaborators is 22 and 6 bosses, after that data was collected using the survey technique using 2 questionnaires, one for collaborators with 12 questions and the other for the bosses with 12 questions. . The results obtained were processed, analyzed and studied using the SPSS program, also to see the existence of the relationship of the variables where the Shapiro-Wilk normality test was used, obtaining the Pearson correlation with a value of 1,000 of relationship between human resources management and job performance, accepting the alternative hypothesis. Thus we also have the correlation according to the specific hypotheses mentioning the following: The maintenance of people, development of people and control of people.

The significant relationship between maintenance of people and job performance, its correlation has a value of 0.316, this hypothesis being accepted, development of people and job performance, its correlation had a value of 0.00, rejecting said hypothesis and the control of people. with job performance, its correlation had a value of 1,000, this hypothesis being accepted. Conclusion according to table No. 30 we observe that there is a relationship between human resources management and job performance in the COMPU.CHEX company.

Keywords: human resource management, job performance, people maintenance, people development, people control.

INTRODUCCIÓN

Esta tesis fue elaborada con la coordinación con los colaboradores y jefes de la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa – 2023, el objetivo fue analizar la relación que existe entre las variables de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Para ello esta investigación es de tipo aplicada, se utilizó el enfoque cuantitativo. La tesis se encuentra compuesta en su capítulo primero por la descripción del problema, formulación del problema, los objetivos, la justificación, limitación, viabilidad e importancia de la misma. En el segundo capítulo encontramos los antecedentes de tesis similares como referencia de nuestra investigación, que me aportaron conceptos claros y precisos de lo que se está investigando, aporte de autores importantes se menciona también en esta sección, así también como términos básicos que son usados en toda la investigación y las definiciones conceptuales. En el tercer y cuarto capítulo se considera la metodología de la investigación, los resultados de la encuesta a los colaboradores cuyas respuestas han contribuido en el desarrollo de la última parte.

Presentamos la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de las variables de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX, también las correlaciones de Pearson de la hipótesis general y específicas. Las conclusiones y recomendaciones de la tesis nos permitirán para que la empresa pueda fortalecer el desarrollo de las personas y el mantenimiento de las personas en la empresa COMPU.CHEX.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el mundo la gestión de Recursos Humanos se ocupa de la dimensión humana de la compañía y es necesario que todos los directivos comprendan y conozcan la importancia que suponen las diferentes políticas y actividades de las que se encargan. Dado que toda organización está formada por personas, adquirir sus servicios, desarrollar sus habilidades, motivarlas para que alcancen niveles más altos de rendimiento y garantizar que sigan manteniendo su compromiso con la organización son esenciales para lograr sus objetivos. Existe un departamento de oportunidad en la empresa para fortalecer el grupo de membresía con el fin de llamar la atención sobre este grave problema que tiene un impacto negativo en el desempeño de los empleados y en su estado psicológico y clima organizacional (Guardado, 2022).

A nivel nacional, los problemas de recursos humanos dependen de las recomendaciones de un comité compuesto por personas sin experiencia en el sector público, que no reconocen el papel estratégico más importante del potencial de los recursos humanos; en una profesión que tiene mucho poder, pero carece de una buena formación académica. Problemas graves que surgen bajo el control y supervisión de individuos que desarrollan directrices incoherentes y contradictorias y cuyas recomendaciones excesivas conducen a limitaciones funcionales en la organización (Maravi, 2005).

La empresa COMPU.CHEX se inicia como un emprendimiento personal hace seis años por el Señor Julio Cesar Sánchez Berrocal, en ese entonces tenía como finalidad dedicarse a la venta laptops y accesorios de cómputo, actualmente la empresa se dedica a la venta de productos informáticos y computacionales, así también brinda servicio de soporte técnico de laptop y computadoras. En dicha empresa se evidencia en el área de recursos humanos la insatisfacción del personal, por diversas situaciones los

trabajadores se ven desmotivados y la ineficacia del trabajo ya que no consideran prioridad la capacitación del personal, para poder asumir cargos asignados en diferentes áreas. La gestión de recursos humanos no es solamente cumplir con los compromisos y realizar sus funciones de manera satisfactoria trayendo como consecuencia negativa en el desempeño laboral de la empresa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023?

1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO

- a) ¿De qué manera el mantenimiento de las personas se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023?
- b) ¿De qué manera el desarrollo de las personas se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023?
- c) ¿De qué manera el control de las personas se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa – 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Determinar de qué manera el mantenimiento de las personas se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023.
- b) Determinar de qué manera el desarrollo de las personas se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023.
- c) Determinar de qué manera el control de las personas de las personas se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa – 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El propósito de este estudio es brindar conocimientos existentes y trabajos de referencia porque se va a mejorar la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX - Distrito de Rupa Rupa, el cual aplica información de Internet, bibliografías y guías como base teórica para sustentar el proyecto.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este estudio tiene la finalidad de contribuir con la empresa para que pueda tomar en cuenta los resultados obtenidos y las recomendaciones, ya que permitió a la gerencia de COMPU.CHEX llevar a cabo una adecuada toma de decisiones en la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de sus trabajadores.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El proyecto de investigación utilizó herramientas técnicas como: cuestionarios y encuestas a los trabajadores de la empresa, con el objetivo de recopilar datos informativos para poder mejorar y tomar

decisiones acertadas en las áreas de gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación no presentaba limitaciones.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. RECURSOS HUMANOS

La presente investigación fue viable porque se contó con el apoyo del gerente general y el encargado de recursos humanos de la empresa COMPU.CHEX para la recopilación de datos real y veraz a través de las encuestas contribuirán al desarrollo idóneo de la investigación, del mismo modo con la orientación proporcionada del asesor.

1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS

La presente investigación fue viable porque se asumió con los recursos económicos propios para su ejecución del trabajo de investigación se desarrolle de manera óptima.

1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

La presente investigación fue viable porque se contó con los recursos tecnológicos con una laptop, impresora, acceso a internet, información electrónica, softwares estadísticos, etc.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Aparicio (2019), en su tesis titulado “La influencia de las Prácticas de Recursos Humanos en el desempeño del personal”, sostiene que su investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida influyen las prácticas de recursos humanos, que emplean los gerentes de las pequeñas y medianas empresas de la provincia de Salta, en el desempeño del personal durante el primer semestre del 2019. La metodología empleada es del tipo cuantitativa, no experimental y transversal. Los resultados muestran que, a mayor frecuencia de implementación de las prácticas de recursos humanos, mayor es el desempeño del personal. El estudio concluye que existe una relación entre las prácticas de recursos humanos y el desempeño del personal en pequeñas y medianas empresas (PyMES) de la provincia de Salta, Argentina.

Eusebio (2019), en su tesis titulado “Gestión de Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, año 2017”, menciona que tuvo como objetivo es establecer procedimientos y perfiles de Modelo Gestión de Talento Humano que incida en el desempeño laboral mediante el fortalecimiento de actividades entre directivos y operarios administrativos del GAD del cantón La Libertad. La metodología empleada tipo aplicada; los resultados de los funcionarios encuestados en el GAD Municipal del cantón La Libertad indicaron que en las

instalaciones se realiza los procesos de reclutamiento del nuevo personal a contratar, evaluando en la selección la experiencia, habilidades adquiridas para el puesto y sobre todo el conocimiento es una de las bases para ocupar una vacante que requiere el puesto para que se ejecuten en función de las tareas departamentales. El estudio concluye que los procesos de reclutamiento y selección de personal no cumplen con los lineamientos establecidos en los manuales de funciones departamentales del GAD de la ilustre municipalidad del cantón La Libertad.

Quimi (2019), en su tesis titulado “La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Provincial del IESS Santa Elena, año 2017”, mencionó que el objetivo, es diseñar un modelo de Gestión de talento humano para desarrollar las competencias en los trabajadores que permitan mejorar el desempeño laboral de la Dirección Provincial IESS Santa Elena. El estudio fue descriptiva correlacional, considerando también aspectos cuali-cuantitativos. Como resultados obtenidos luego de la aplicación de la recopilación de datos en la institución de estudio, permitió definir y contrastar la realidad de los hechos correspondiente a la gestión del talento humano y su influencia en los trabajadores en el desempeño laboral de la Dirección Provincial del IESS Santa Elena, mediante el uso de los instrumentos se obtuvieron análisis que sustentan el objetivo general y los objetivos específicos del trabajo investigación. El estudio concluye la unidad administrativa del Talento Humano de la Dirección Provincial del IESS Santa Elena es la que se encarga de administrar a las personas en esta institución se han realizado cambios en todos los departamentos, pero todavía existen factores deficientes en los subsistemas del talento humano tales como: formación del personal, capacitación y evaluación de desempeño, motivación y trabajo en equipo que el modelo propuesto tiene como finalidad mejorar y optimizar los procesos del cliente interno funcionario y del cliente externo que es la atención al cliente en esta institución.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Saire (2021), en su tesis titulado “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020. La investigación desarrollada es de tipo básico, bajo el nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Los resultados fue el registró que la percepción de los trabajadores de la entidad, el 48% considera que el nivel de la gestión de recursos humanos es regular, mientras que el 30% considera que es bajo y el 22% percibe como alto. El estudio concluye que existe una correlación directa y moderada entre la variable gestión de recursos humanos y la variable desempeño laboral, de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020, (Rho: 0.328 y un valor de $p= 0.011 \leq 0.05$), lo que revela la poca influencia que tiene la gestión que se realiza en la entidad en el desempeño de los trabajadores, esto significa que los funcionarios encargados de gestionar el capital humano no han realizado una adecuada gestión de estos recursos, al no haberse ceñido a la normativa que SERVIR a diseñado para este sistema administrativo.

Valles (2022), en su tesis titulado “Mejorar la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022”, sostuvo que su tesis tiene como objetivo determinar la influencia de la mejora de la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022. Obtuvo como metodología, que es de tipo básica, el nivel es correlaciona, los resultados muestran que el valor de p es menor a 0.05 lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) afirmando que los datos tienen una distribución no normal por tanto los estadísticos a elegir son de tipo no paramétrico y para estudios de tipo correlacional será a través del coeficiente del Rho de Spearman, se concluyó con la mejora laboral de la gestión de recursos humanos influye con el desempeño

laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial Chiclayo, 2022. Con una correlación Rho Spearman positiva de 0.862 con un nivel de significancia 0.000.

Cruz (2022), en su tesis titulado “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021”, mencionó como objetivo determinar la relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021, la metodología de tipo básica, enfoque cuantitativo, el nivel de la investigación es correlacional y el diseño es no experimental. Los resultados, los 64 trabajadores encuestados, respecto a la variable gestión de recursos humanos, se observó que 39 trabajadores equivalentes al 61% representan a la mayoría de la muestra, percibiendo un nivel alto, del mismo modo 24 trabajadores equivalentes al 38% se ubicaron en el nivel medio, frente a 1 trabajador equivalente al 2% quien alcanzó un nivel bajo. Se concluye las variables gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Cruz (2022), en su tesis titulado “La Gestión Del Talento Humano y el Desempeño Laboral remoto de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis - 2020”, mencionó como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral remoto del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020. Obtuvo como metodología aplicada, descriptiva correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Los resultados fueron que los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se precisa en la Tabla 5, respondió: El trabajo en la institución es bien organizado lo cual permite cumplir con lo encomendado, los trabajadores respondieron de la siguiente manera: El 5% respondió estar en desacuerdo con la organización de la institución, por otro lado, el 63% menciona no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, el 20% manifestó estar de

acuerdo, asimismo, el 12% expuso estar totalmente de acuerdo. Se concluye que la gestión del talento humano se relaciona de forma directa y significativa con el desempeño laboral remoto del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2020, con un valor de 0,700, esta relación se da de manera positiva alta, dicho con otras palabras, que a una buena gestión del talento humano existirá un desempeño laboral óptimo por parte de los servidores públicos.

Huaman (2021), en su tesis titulado “Gestión De Recursos Humanos y Desempeño Laboral de las Micro Redes De La Unidad Ejecutora 405 Red de Salud Huamalíes - 2020”, mencionó que su investigación tuvo como objetivo es determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y su Desempeño Laboral del Personal Asistencial de las Micro Redes de la Unidad Ejecutora 405 de la Red de Salud de Huamalíes, 2020. Obtuvo como metodología, que es de tipo de aplicada, el enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional, el diseño es no experimental. Los resultados obtenidos en la Tabla 3 y la figura 1, los jefes del personal asistencial de las micro redes de la unidad ejecutora 405 Red de Salud Huamalíes, califican el 7,14% que el área de recursos humanos a veces brinda los beneficios sociales vacacionales que por ley le corresponde al trabajador, el 14,29% califica que casi siempre y el 78,57% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 78,57% indica que el área de recursos humanos siempre brinda los beneficios sociales vacacionales que por ley le corresponde al trabajador. Se concluye que **existe** relación de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, del Personal Asistencial de las Micro Redes de la Unidad Ejecutora 405 de la Red de Salud de Huamalíes; teniendo como coeficiente de correlación directa positiva alta de SPEARMAN de 0.628, también el nivel de significancia es de 0.016 siendo menor a 0.05, por ello decimos que; existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y del Personal Asistencial de las Micro Redes de la Unidad Ejecutora 405 de la Red de Salud de Huamalíes y se aprueba la hipótesis general; en tal sentido decimos que la gestión de recursos humanos se

practica en la red de salud, afecta positivamente en el desempeño laboral y el personal asistencial están conformes con su labor.

Huaytan (2021), en su tesis titulado “Gestión Del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Castillo Grande – Huánuco”, mencionó como objetivo, determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande-Huánuco. Utilizó la metodología de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental. Los resultados, concuerda con el estudio de Del Castillo (2017), donde asevera que existe relación entre La gestión del talento humano y el desempeño profesional de los colaboradores en la municipalidad de Chaclacayo. Dicho estudio estaba conformado por 82 colaboradores del distrito de Chaclacayo. Se manejó como técnica la encuesta y las preguntas fueron debidamente validado y confiable como instrumento. Se concluye que el análisis de datos de la investigación se realizó con el estadístico Rho de Spearman, con el cuál se estableció la correlación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Profesional en Castillo Grande – Huánuco con un rango de relación cuya calificación fue positiva moderada ($r_s = 0.521$).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La gestión eficaz de los recursos humanos porque es uno de los elementos más importantes en el trabajo de todo directivo y por tanto se entiende COMO el uso consciente de los recursos humanos por parte de la empresa, de esta manera mantenemos y obtenemos ventajas sobre los competidores a nivel internacional y nacional y mercado local (Gómez, 2016).

Chiavenato (2007), Definición de gestión de recursos humanos, es decir, el conjunto de principios y prácticas necesarios para gestionar los recursos humanos o los aspectos relacionados con las personas de los

puestos directivos, incluida la compensación, la selección, el reclutamiento, la evaluación del desempeño y la capacitación.

Joaquín (2011), explica que la gestión del talento requiere utilizar un liderazgo eficaz para motivar a los empleados a dar lo mejor de sí, ya que esto es lo que mejora el desempeño organizacional.

Dessler (2004), define la gestión del talento como las políticas y prácticas necesarias en cuestiones relacionadas con las relaciones interpersonales en el trabajo administrativo. Esto incluye, entre otros, reclutar, capacitar, evaluar, compensar y brindar un entorno seguro y justo para los empleados de la empresa.

La gestión de recursos humanos es un proceso administrativo que se lleva a cabo para mejorar y mantener los esfuerzos, la experiencia, la salud, el conocimiento y las habilidades humanas de los empleados de una organización, en beneficio de los individuos, las organizaciones y el país en el que se encuentra esa organización (Ibáñez, 2011).

2.2.1.1. MANTENIMIENTO DE LAS PERSONAS

Se trata de procesos destinados a crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para la actividad humana. Estos incluyen gestión de la higiene, disciplina, calidad de vida, seguridad y mantenimiento de relaciones (Chiavenato, 2002).

El mantenimiento de las personas influye la higiene, la seguridad y la calidad de vida profesional, temas que se han incorporado al proyecto de investigación que se ha desarrollado. La higiene ocupacional se refiere a un ambiente de trabajo que garantiza la salud física y mental; Lo mismo se aplica a las condiciones humanas y a la felicidad. Desde una perspectiva de salud física, el lugar de trabajo representa el ámbito de la higiene laboral e incluye aspectos relacionados con la exposición a factores externos como el ruido, el aire, la temperatura, la humedad, la luz y el trabajo. equipo. Desde una perspectiva de salud mental, los

entornos laborales deben crear condiciones psicológicas y sociales saludables que influyan positivamente en el comportamiento de las personas y eviten consecuencias emocionales como el estrés. (Barrón, 2014).

- **Calidad de vida**

La calidad de vida es un conjunto de factores que aseguran la felicidad de las personas tanto material como espiritualmente. En otras palabras, la calidad de vida es un conjunto de condiciones que una persona debe cumplir para satisfacer sus necesidades. Esto se hace para que no sólo sobrevivas, sino que también vivas cómodamente (Westreicher, 2020)

- **Higiene**

Según Ucha, (2009) Mencionó que el término “higiene” se refiere a un conjunto de conocimientos y prácticas encaminadas a controlar elementos nocivos para la salud humana, pero cuando decimos “higiene” nos referimos a la limpieza, limpieza y cuidado de nuestro cuerpo o del cuerpo de los demás. una persona, una persona o algo de algún origen. El significado de higiene tiene tres finalidades específicas: mejorar, prevenir y mantener la salud.

- **Seguridad**

La seguridad es el estado de velar por la seguridad de algo o alguien con el fin de minimizar o eliminar cualquier tipo de riesgo asociado a ello. Conjunto de acciones tomadas para proteger a una persona, objeto, situación u organización contra posibles amenazas (Gómez, 2022).

2.2.1.2. DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Se preocupan por la interacción interpersonal y el apoyo adecuado entre individuos y grupos. Afectan la capacidad de comunicar, motivar, coordinar, liderar y resolver conflictos

individuales o grupales. Las habilidades comunicativas se refieren a la comunicación personal. El desarrollo de las capacidades defensivas de un compañero de equipo, la voluntad de mostrar respeto sin miedo ni sospecha y el desarrollo de las personas son buenos ejemplos de capacidades humanas. Recuerda cómo tratar a las personas y su atmósfera (Chiavenato, 2002).

El desarrollo de las personas es un proceso mediante el cual se mejoran las capacidades humanas; Estas oportunidades son diversas y pueden cambiar con el tiempo, pero las más importantes para cada nivel de desarrollo son: una vida larga y saludable, el acceso a la educación y la disponibilidad de recursos permite alcanzar un buen nivel de vida; Otras oportunidades que la gente valora incluyen las libertades políticas, económicas y sociales, el respeto por los derechos humanos, las oportunidades de creatividad y productividad y la autoestima (Hernández 2007).

- **Motivación**

La motivación es una actitud mantenida durante un largo período de tiempo para satisfacer una necesidad u objetivo. La motivación es lo que puede ayudar a cualquier persona a continuar actuando, lograr los procesos necesarios y tomar las acciones adecuadas para lograr un logro, una meta o la satisfacción de una necesidad específica (Rosario, 2020).

- **Coordinación**

La coordinación como el acto de coordinar y combinar muchos elementos diferentes para lograr resultados específicos de acción conjunta. La tarea básica de cada individuo u organización que actúa como coordinador en una situación determinada es planificar, organizar y alinear las diversas tareas de quienes participarán en el proceso con el fin de lograr resultados específicos y con ello lograr el éxito en el proceso. proceso, establecer objetivos. La coordinación puede ocurrir de forma voluntaria y

planificada, pero también puede ocurrir de manera inesperada y espontánea, dependiendo de la situación específica. (Bembibre, 2009)

- **Comunicación**

Según Rosario, (2021), menciona que la comunicación es el intercambio de información que ocurre entre dos o más personas con el propósito de transmitir y recibir información. En este proceso además de revelar el mensaje también intervienen emisor y receptor, la comunicación es fundamental para que las personas se entiendan mejor. Es el proceso de intercambiar opiniones, datos o información sobre un tema en particular.

2.2.1.3. CONTROL DE LAS PERSONAS

El intermediario gestiona personas y también debe gestionar el desempeño de los empleados; Esto a menudo implica garantizar que la cantidad y calidad de las contribuciones de los empleados sean necesarias para lograr las metas y objetivos de la organización. ¿Qué están haciendo los líderes para lograr este objetivo? Confíe en el proceso de revisión: compárelo con el estándar (o expectativa) y ajústelo si es necesario. Es especialmente importante que los gerentes brinden retroalimentación efectiva sobre el desempeño laboral y, si es necesario, estén preparados para medidas disciplinarias, que son las acciones que los gerentes toman para cumplir con los estándares y políticas de la organización (Coulter y Robbins, 2014).

- **Objetivos**

Según Ucha, (2010), menciona que propósito corresponde al plural de la palabra "meta". Mientras tanto, "objetividad" puede referirse a diferentes cuestiones dependiendo del contexto en el que se utilice la palabra. El objetivo es todo lo relacionado con el objeto en sí, excepto la forma de pensar y sentir que representa.

- **Reglamentos**

El reglamento es un conjunto ordenado y coherente de normas o reglas que regulan el trabajo en una empresa, en una organización, la convivencia en un edificio de departamentos, en la sociedad, en el deporte y otras alternativas. Un reglamento se refiere a un conjunto de instrucciones y reglas que rigen una actividad particular. El objetivo principal de la regulación es establecer el orden adecuado para que las actividades se lleven a cabo a través de canales razonables (Navarro, 2013)

- **Disciplina**

La capacidad humana para ejecutar un conjunto de reglas en materia de coherencia y orden; lo hacen mientras realizan actividades diarias y tareas típicas, es decir, en la vida en general. Teniendo todo esto en cuenta, queda claro que el término sirve como una forma útil de controlar los impulsos humanos primitivos, especialmente aquellas actitudes que tienden a separar a las personas de su objetivo principal y lo dirigen hacia placeres inmediatos que no traen ninguna recompensa (Pérez, 2023)

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

La planificación del desempeño se caracteriza por la planificación organizada, el establecimiento de metas y tareas, la creación de estrategias para implementar procesos, la planificación puede ser formal e informal, la planificación se puede realizar de manera informal, en la gestión sin un marco legal, sin establecer metas, es un estilo de gestión típico de pequeñas empresas, en las que el dueño o gerente debe saber administrar de manera informal, sin una estrategia planificada previamente, incluso en las organizaciones formales, los procedimientos y planes se desarrollan con el mayor grado de complejidad (Coulter, 2005).

Menciona que la evaluación del desempeño es un valor sistemático, son las acciones de cada persona, dependiendo de sus acciones, las que harán realidad las metas que necesita alcanzar, el potencial y las capacidades que propone y es un proceso que se utiliza para evaluar o valorar el valor, capacidades y habilidades de las personas y sobre todo su contribución a las actividades de la organización. Este es un proceso conocido como evaluación del desempeño, evaluación individual, evaluación del desempeño individual y de equipo e informes de desempeño y varía ampliamente de una organización a otra. Actualmente, es un proceso dinámico de evaluación del directivo y la relación entre él. (Chiavenato, 2009).

Señaló que “se necesita un sistema de evaluación del desempeño basado en competencias, pero los resultados toman tiempo; debe haber transcurrido al menos un ejercicio financiero desde su implementación”. Mantener una documentación de seguimiento eficaz de los empleados dentro de la organización garantiza la fiabilidad de los resultados de la evaluación de su desempeño actual. La evaluación que el superior directo hace del desempeño del empleado se refleja en los resultados que logra, a pesar de la complejidad, el volumen y la autonomía. (Alles, 2005).

Cuando damos autonomía a una persona, existe el riesgo de que esa persona cometa errores, y la forma en que manejemos los errores determinará el deseo de autonomía del subordinado. Cuando alguien comete un error y le hacemos sentir mal regañándole, maltratándolo o castigándolo, sabe que lo más seguro es dejar que las decisiones las tome el jefe, limitando su autonomía (Fichman, 2014).

2.2.2.1. COMPETENCIAS

Hernández, (2008) sin embargo, otros expertos señalan que las competencias se refieren a ciertos aspectos de conocimientos y habilidades; Según la Organización Internacional del Trabajo, lo que se necesita para lograr resultados y requisitos específicos en

una situación dada es la capacidad realista de lograr la meta o resultado en el contexto dado.

Priego (2009) son aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. La capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo de un determinado lenguaje de programación o una herramienta informática específica.

- **Conocimientos**

El conocimiento es información y habilidades que los humanos adquieren a través de sus capacidades intelectuales. El conocimiento se adquiere a través de la capacidad de los humanos para identificar, observar y analizar eventos e información a su alrededor. Gracias a sus capacidades cognitivas, las recibe y las utiliza para sus propios fines. Dicho conocimiento es un concepto muy amplio, puede ser de carácter práctico o teórico y tiene muchas ramas y campos relacionados (García, 2021).

- **Habilidades**

La habilidad es una habilidad o característica que una persona posee o adquiere para lograr ciertos objetivos, es decir, la capacidad de realizar una acción particular de manera adecuada. Es importante señalar que la mayoría de las personas tienen ciertas habilidades que las distinguen de los demás.

Es la capacidad de hacer algo o realizar una acción particular. Si es incapaz de hacer algo, significa que le falta el conocimiento, la fuerza o los recursos para completar la tarea. Esto se puede juzgar por cuánto o poco ha logrado una persona (Pérez, 2023).

2.2.2.2. RESULTADOS

Coulter y Robbins (2014) Evaluación del desempeño el último paso en el proceso de gestión estratégica es la evaluación del desempeño. ¿Hasta qué punto son útiles estas estrategias para lograr los objetivos organizacionales? ¿Qué hay que ajustar? Por ejemplo, después de evaluar el desempeño de estrategias anteriores e identificar los cambios necesarios, la empresa realizó ajustes estratégicos para restaurar y mejorar su desempeño.

Albizu y Rodríguez, (2001) El desarrollo profesional es un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el desarrollo de trabajadores más capacitados. Tiene un alcance mayor y de duración más extensa que la formación. El desarrollo debe ser una opción empresarial estratégica si la organización quiere sobrevivir en un entorno global y cada vez más competitivo.

- **Estrategia**

La estrategia es un procedimiento organizado para tomar decisiones y/o acciones apropiadas a un escenario específico. Es el deseo de alcanzar una o más metas previamente determinadas. Esto significa que una estrategia es un plan mediante el cual una persona intenta alcanzar una meta. Esto se puede aplicar a muchos campos diferentes, como el militar o el empresarial (Westreicher, 2020)

- **Rendimiento**

Según Ucha, (2010) Menciona que la palabra productividad se refiere al producto o utilidad que una persona o cosa produce o proporciona. En términos matemáticos, la productividad es la relación entre el resultado obtenido y los medios utilizados para lograr ese resultado.

2.2.2.3. APRENDIZAJE

(Fuentes et. al. 2018). El aprendizaje como factor de productividad promueve el desarrollo de habilidades y la innovación que permiten al individuo ser competitivo.

Esta herramienta permite desarrollar habilidades y capacidades identificadas directamente en el campo de especialización, permitiendo a los empleados optimizar los recursos y así aumentar la productividad en el trabajo. Además, la formación fomenta el espíritu de trabajo en equipo en las empresas, ya que mejora las habilidades de los empleados, ya que tiene como objetivo ayudar a los empleados a conceptualizar nuevos conocimientos de forma independiente basándose en los conocimientos previos, que están disponibles a través del apoyo y la interacción con otros miembros del equipo (Velásquez, 2017).

- **Liderazgo**

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir en su grupo o público específico al que representa y transmite su mensaje. El liderazgo situacional implica influir en las creencias, valores y acciones de los demás y apoyarlos con entusiasmo para que trabajen hacia el logro de los objetivos comunes del grupo al que pertenecen (Ucha, 2009).

- **Innovación**

La innovación es un proceso de cambiar elementos, ideas o protocolos existentes, mejorándolos o creando otros nuevos que tengan un impacto beneficioso en el mercado. La innovación es un concepto muy relacionado con el sector empresarial. La innovación consiste en mejorar lo que actualmente está disponible, proporcionando nuevas capacidades para satisfacer las necesidades de los consumidores e incluso creando nuevos productos que logren el éxito en el mercado. (Rosario, 2019).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. Eficaz

El término "eficaz" es un adjetivo utilizado para describir la habilidad o capacidad de producir un resultado deseado en una situación particular. Un dispositivo, un tipo de tecnología, un fenómeno natural y muchas cosas diferentes aplicadas a humanos e individuos también pueden ser efectivos porque no es necesariamente una habilidad humana. Eficaz significa que el método utilizado (consciente o inconscientemente) es apropiado y por tanto las consecuencias de cualquier efecto son predecibles (Bembibre, 2009).

2. Eficiencia

La eficiencia demuestra el profesionalismo de una persona competente, que desempeña con confianza sus funciones y hace el trabajo a la perfección. Un empleado exitoso brinda tranquilidad a cualquier jefe que sienta que puede delegar y confiar en que el trabajo se hará bien. La empresa está formada por personas que aportan valor a todo el equipo. La ineficacia de una sola persona hará que el resultado general se vea socavado por la ineficacia específica de esa persona (Nicuesa, 2014).

3. Compensación

La palabra "compensación" es una palabra muy utilizada en economía y finanzas, así como en los negocios, porque significa devolverle a alguna parte o persona algo que se le debe, o al menos equilibrar esa deuda con otra cosa o valor. Sin embargo, la palabra "compensar" (proviene del verbo "compensar") significa básicamente equilibrar, equilibrar algo, por lo que puede usarse en muchos espacios y campos diferentes, por ejemplo, para decir que alguien está tratando de compensar deficiencias. el resultado de un número o acción. La investigación médica utiliza medicamentos para equilibrarlos (Bembibre, 2011).

4. Reclutar

El término "reclutar" se refiere al reclutamiento de nuevos reclutas para una misión o propósito especial en cualquier campo, ya sea corporativo, militar, periodismo de investigación, organizaciones sin fines de lucro y otras variaciones. Esto quiere decir que es una actividad encaminada a unir al mayor número de personas posible para conseguir un objetivo concreto (Ucha, 2010).

5. Capacitación

La capacitación se considera un proceso educativo de corta duración que utiliza un proceso planificado, sistemático y organizado a través del cual, por ejemplo, el personal administrativo de una empresa u organización adquirirá conocimientos técnicos y habilidades necesarias para mejorar su eficacia en el logro de objetivos. han sido recomendados por la organización donde trabajan (Ucha, 2009).

6. Capital humano

El capital humano es la riqueza que se puede poseer en una fábrica, empresa u organización, dependiendo de las calificaciones de los empleados que allí trabajan, es decir, del nivel de formación, experiencia de cada uno de ellos, apellido, número de empleados y factores relacionados a la productividad (Bembibre, 2010).

7. Valores humanos

Cuando decimos que algo es moralmente bueno, queremos decir que tiene un valor moral intrínseco. Los conceptos morales que valoramos especialmente se llaman valores humanos (Navarro, 2016).

8. Habilidad

Una habilidad es la capacidad física o mental para realizar una acción específica en una situación determinada. En el campo de las ciencias sociales y las humanidades; Especialmente en el campo de la psicología cognitiva hay

mucho debate sobre el concepto de capacidades humanas, concretamente si son innatas o adquiridas y cómo se desarrollan, entre otras cosas (Gómez, 2008).

9. Complejidad

La complejidad suele referirse a dos situaciones muy concretas. Por un lado, se llama complejidad al conjunto de características de algo que consta de muchos elementos. El mejor ejemplo para entender esta conexión es un rompecabezas. El hecho de que esté compuesto por miles, y en algunos casos muy complejas, piezas que se pueden encontrar en el mercado le da al juego la complejidad de la que hemos estado hablando (Ucha, 2009).

10. Productividad

La productividad es la capacidad que tiene algo o alguien de producir, aportando beneficios y ganancias. Cada vez que dices esta palabra, te vuelves consciente de la calidad de fabricación de algo (Ucha, 2010).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a. Existe relación positiva entre el mantenimiento de las personas y el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023.
- b. Existe relación positiva entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023.

- c. Existe relación positiva entre el control de las personas y el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

X: Gestión de recursos humanos

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Y: Desempeño laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Independiente Gestión de recursos humanos	El mantenimiento de las personas	Calidad de vida Higiene Seguridad	¿Usted como colaborador ha mejorado su calidad de vida, desde que empezó a trabajar en esta empresa? ¿Usted como colaborador considera mucho la higiene laboral en la empresa? ¿Usted como colaborador considera de importancia la seguridad laboral en la empresa? ¿Usted como colaborador considera que la empresa tiene control de vigilancia?
	El desarrollo de las personas	Motivación Coordinación Comunicación	¿La empresa les brinda motivación para cumplir sus metas y objetivos? ¿El gerente de la empresa les da incentivos para poder hacer su trabajo con eficiencia y eficacia? ¿La empresa mantiene una coordinación con todos los colaboradores? ¿Usted como colaborador demuestra una comunicación eficaz en la empresa?
	El control de las personas	Objetivos Reglamentos Disciplina	¿Usted como colaborador controla sus objetivos trazados de la empresa? ¿Usted como colaborador cumple con los reglamentos de la empresa? ¿La empresa tiene reglas de comportamiento para mantener el orden y el respeto entre colaboradores? ¿Usted como colaborador demuestra disciplina dentro de la empresa?
Dependiente Desempeño laboral	Competencias	Conocimientos Habilidades	¿Los colaboradores demuestra un dominio técnico en su función? ¿Los colaboradores tiene conocimientos suficientes para trabajar en la empresa? ¿Los colaboradores demuestran sus habilidades dentro de su área de trabajo? ¿Los colaboradores tienen experiencia en su área de trabajo?
	Resultados	Estrategias Rendimientos	¿Los colaboradores cumplen con las estrategias para alcanzar sus resultados? ¿Los colaboradores cumplen de manera oportuna con sus tareas y objetivos fijados? ¿Los colaboradores tienen un buen rendimiento en su campo laboral? ¿Los colaboradores tienen la capacidad para dar solución a un problema existente?
	Aprendizaje	Liderazgo Innovación	¿Los colaboradores demuestran su liderazgo en el desarrollo de sus actividades? ¿Los colaboradores tienen la capacidad de influir, organizar y motivar a otras personas? ¿Los colaboradores tienen la capacidad de adaptarse a los cambios? ¿Los colaboradores demuestran creatividad y originalidad en su área de trabajo?

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es de tipo aplicada; según Arias (2020), confirma la investigación aplicada es aquella que tiene como objetivo resolver problemas concretos y prácticos de la sociedad o las empresas. La investigación aplicada, por tanto, permite solucionar problemas reales. Además, se apoya en la investigación básica para conseguirlo. Esta le aporta los conocimientos teóricos necesarios para resolver problemas o mejorar la calidad de vida.

3.1.1. ENFOQUE

Este proyecto de investigación utiliza enfoque cuantitativo; Según Hernández, et. al., (2006), afirma que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

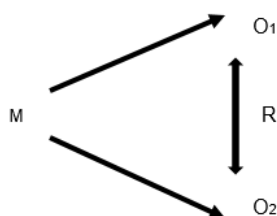
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Esta investigación es de naturaleza correlacional, según Hernández, et. al., (2006), menciona la investigación correlacional asociar variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Este tipo de estudios tiene como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

3.1.3. DISEÑO

La investigación es de no experimental, según Hernández, et. al., (2006), menciona investigación no experimental estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Por lo

tanto, para el desarrollo de la investigación se utilizó el diseño no experimental en el que se estudió las variables en su estado natural. El tipo de diseño es transversal correlacional, porque recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único.



Leyenda:

M: Muestra.

O₁: observaciones sobre gestión de recursos humanos.

R: Relación de las variables

O₂: Observaciones sobre el desempeño laboral

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según Hernández et. al., (2006; p. 239), indican que la población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen características en común, las cuales se estudian y dan origen a los datos de la investigación. En este estudio, los sujetos serán todos los colaboradores de la empresa COMPU.CHEX. La jefa de recursos humanos mencionó que cuenta con 22 colaboradores 6 jefes, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2

Distribución de la Población (colaboradores)

CARGO/ACTIVIDAD QUE DESARROLLA	CANTIDAD
Asistente contable	01
Marketing y publicidad	05
Caja	02
Técnicos en computación e informática	06
Técnicos en seguridad electrónica	03
Asesores de ventas	05
TOTAL	22

Tabla 3*Distribución de la Población (jefes)*

CARGO/ACTIVIDAD QUE DESARROLLA	CANTIDAD
Gerente general	01
Contadora general	01
Recursos humanos	01
Administrador comercial	01
Jefe de ventas	01
Jefe de soporte técnico	01
TOTAL	06

3.2.2. MUESTRA

En el presente proyecto tendrá la muestra no probabilística porque la población es pequeña de 22 colaboradores y 6 jefes de la empresa COMPU.CHEX. En este tipo de muestreo, denominado también muestreo de modelos, las muestras no son representativas por el tipo de selección, son informales o arbitrarias y se basan en supuestos generales sobre la distribución de las variables en la población (Pimiento, 2000).

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

➤ Técnica

La presente investigación tuvo como técnica la encuesta Según Tamayo y Tamayo (2008), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”.

➤ Instrumento

La presente investigación tiene como instrumento, según Tamayo y Tamayo (2008), señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto

número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”. Que consta de 24 preguntas; y como categorías tienen la siguiente escala:

- Nunca (1)
- A veces (2)
- Casi siempre (3)
- Siempre (4)

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

➤ Programa WORD

Este proyecto utilizó el programa Word para procesamiento de textos. El formato propietario de Microsoft por excelencia, cuyo nombre viene de la extensión de los ficheros generados (¿o será al revés?) y que todo el mundo interpreta como la abreviatura de la palabra Documento. Se ha convertido en un estándar de facto al ser profusamente empleado por los usuarios, aunque técnicamente el formato deja algo que desear, produciendo ficheros más grandes que otros formatos (González, 2016).

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

➤ Programa SPSS

Este proyecto utilizó el programa estadístico SPSS para recopilar investigaciones y mostrar Tablas y gráficos con resultados y porcentajes. Según López y Fachelli (2015), afirma que el programa SPSS es un paquete estadístico que integra un conjunto de programas y 28 subprogramas organizados de forma que cada uno de ellos está interconectado con todos los demás. Así, la utilidad del conjunto integrado es mayor que la suma de las partes.

➤ Programa EXCEL

En este proyecto se utilizó el programa Excel para recopilar información significativa en grandes cantidades. Entendido como uno de los programas de software más utilizados y útiles para realizar cálculos, el Excel (o más correctamente Microsoft Excel) es un programa que

permite realizar hojas de cálculo, con listas, números y clasificaciones. Luego del Microsoft Word, es el más utilizado del paquete Microsoft debido a su gran utilidad y fácil manejo. La pantalla del Microsoft Excel aparece en forma de columnas con numerosas posibilidades que van agregándole a medida que las versiones del programa se multiplican y mejoran. Se ha convertido en un estándar de facto dentro de este segmento de programas. (González, 2011).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Mantenimiento de las personas

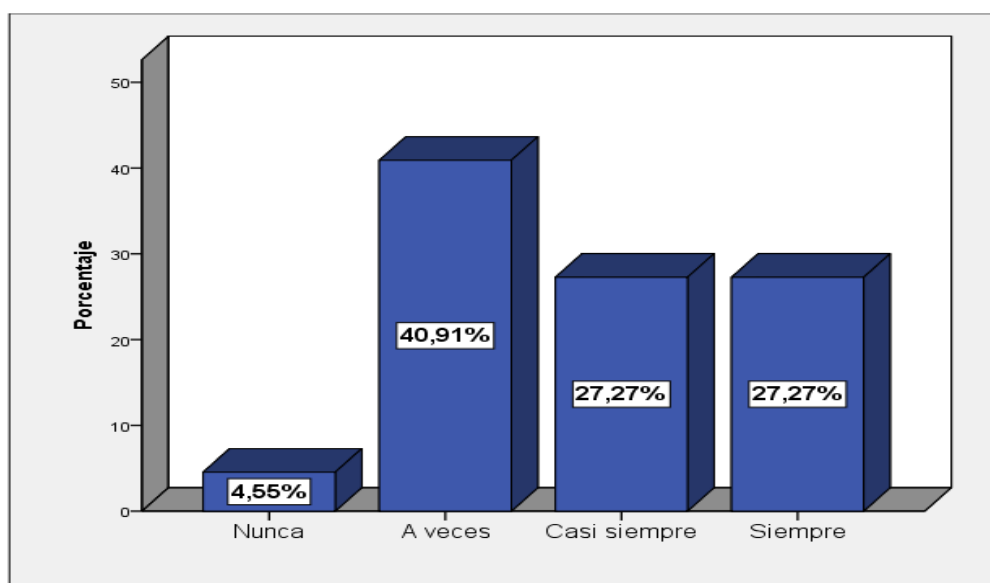
Tabla 4

¿Usted como colaborador ha mejorado su calidad de vida, desde que empezó a trabajar en esta empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	4.5	4.5	4.5
A veces	9	40.9	40.9	45.5
Casi siempre	6	27.3	27.3	72.7
Siempre	6	27.3	27.3	100.0
Total	22	100.0	100.0	

Figura 1

¿Usted como colaborador ha mejorado su calidad de vida, desde que empezó a trabajar en esta empresa?



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 4 y la figura 1, los colaboradores de la empresa COMPU.CHEX, califican 4,55% de los colaboradores que nunca no ha mejorado su calidad de vida en la empresa, el 40,91% califica a veces, el 27,27% califican casi siempre y el 27,27% califica siempre; por lo tanto, podemos decir que el 40,91% indica que los colaboradores a veces han mejorado su calidad de vida en la empresa.

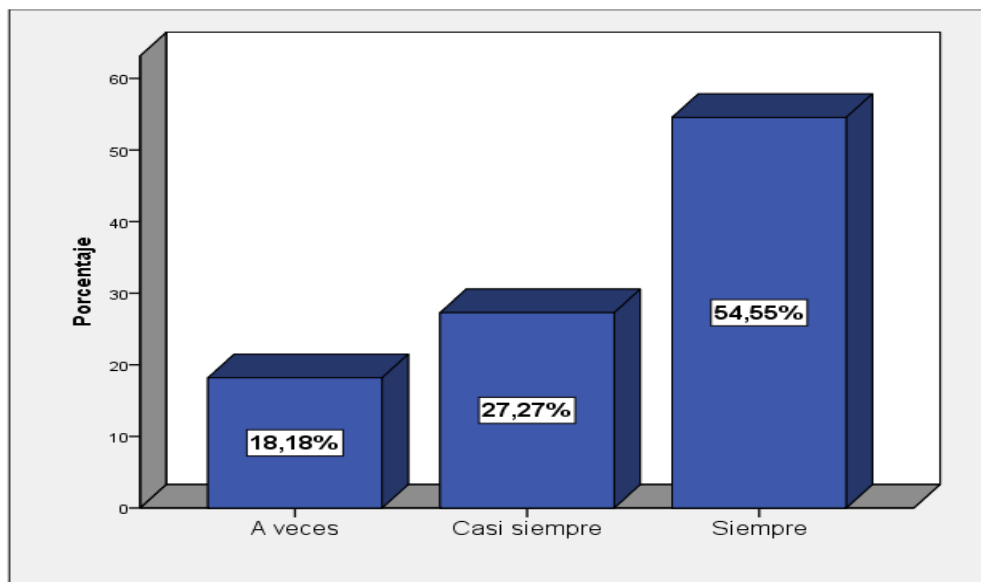
Tabla 5

¿Usted como colaborador considera mucho la higiene laboral en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	18.2	18.2	18.2
	Casi siempre	6	27.3	27.3	45.5
	Siempre	12	54.5	54.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Figura 2

¿Usted como colaborador considera mucho la higiene laboral en la empresa?



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 5 y figura 2, los colaboradores de la empresa COMPU.CHEX, califican el 18,18% de los

colaboradores a veces consideran la higiene laboral en la empresa, el 27,27% califica que casi siempre y el 54,55% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 54,55% indican que los colaboradores consideran mucho la higiene laboral en la empresa.

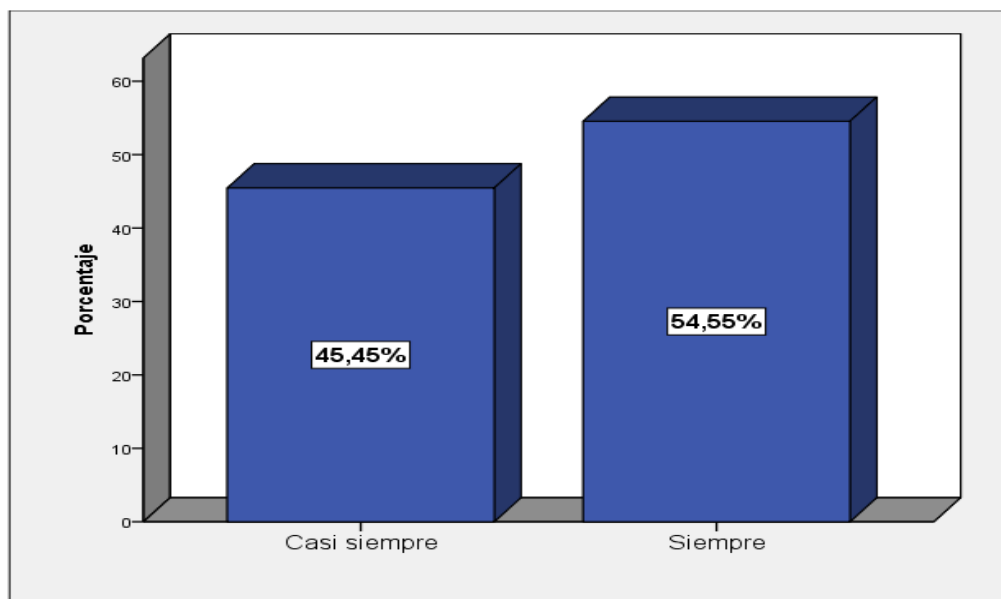
Tabla 6

¿Usted como colaborador considera de importancia la seguridad laboral en la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	10	45.5	45.5	45.5
Válido Siempre	12	54.5	54.5	100.0
Total	22	100.0	100.0	

Figura 3

¿Usted como colaborador considera de importancia la seguridad laboral en la empresa?



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 6 y figura 3, los colaboradores de la empresa COMPU.CHEX, califican el 45,45% de los colaboradores que casi siempre consideran la seguridad laboral y el 54,55% califica siempre; por lo tanto, podemos mencionar que el 54,55%

indican que siempre los colaboradores consideran la importancia de la seguridad laboral en la empresa.

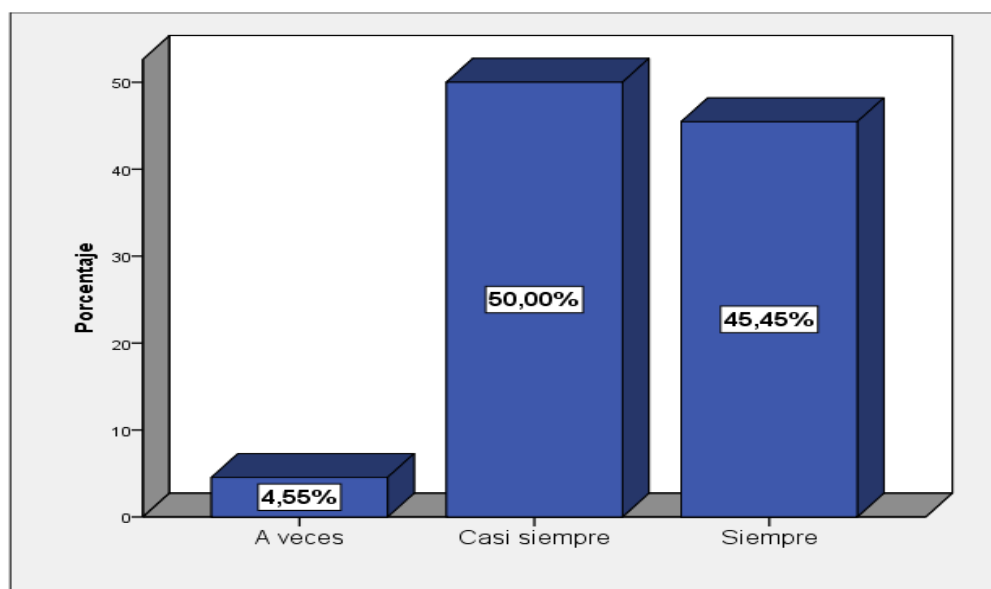
Tabla 7

¿Usted como colaborador considera que la empresa tiene control de vigilancia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	4.5	4.5	4.5
	Casi siempre	11	50	50	54.5
	Siempre	10	45.5	45.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Figura 4

¿Usted como colaborador considera que la empresa tiene control de vigilancia?



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 7 y figura 4, los colaboradores de la empresa COMPU.CHEX, califican 4,55% que a veces la empresa considera el control de vigilancia, el 50,00% califica casi siempre y 45,45% califica siempre; por tanto, podemos decir que el 50,00% indica que la empresa casi siempre considera el control de vigilancia.

El desarrollo de las personas

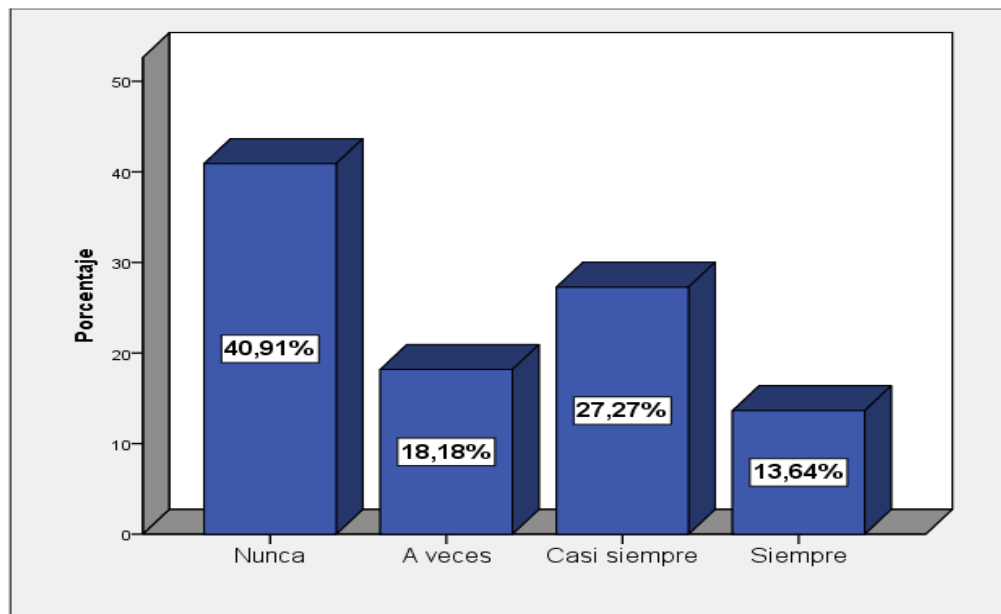
Tabla 8

¿La empresa les brinda motivación para cumplir sus metas y objetivos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	9	40.9	40.9	40.9
A veces	4	18.2	18.2	59.1
Casi siempre	6	27.3	27.3	86.4
Siempre	3	13.6	13.6	100.0
Total	22	100.0	100.0	

Figura 5

¿La empresa les brinda motivación para cumplir sus metas y objetivos?



Interpretación

Según los resultados en la Tabla 8 y figura 5, los colaboradores de la empresa COMPU.CHEX, califican el 40,91% la empresa nunca brinda motivación para cumplir sus metas y objetivos, el 18,18% califica a veces, el 27,27% califica casi siempre y el 13,64% califica que siempre; podemos decir que el 40,91% la empresa nunca brinda motivación a sus colaboradores para cumplir sus metas y objetivos.

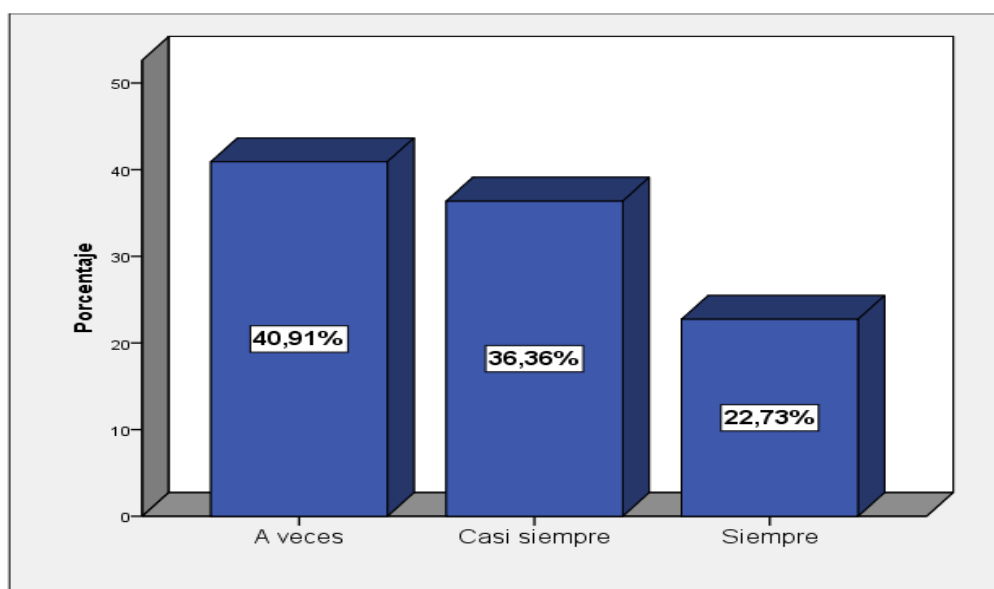
Tabla 9

¿El gerente de la empresa les da incentivos para poder hacer su trabajo con eficiencia y eficacia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	40.9	40.9	40.9
	Casi siempre	8	36.4	36.4	77.3
	Siempre	5	22.7	22.7	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Figura 6

¿El gerente de la empresa les da incentivos para poder hacer su trabajo con eficiencia y eficacia?



Interpretación

Según los resultados en la Tabla 9 y figura 6, los colaboradores de la empresa COMPU.CHEX, califican que el 40,91% que a veces el gerente de la empresa les da incentivos, el 36,36% califica que casi siempre y el 22,73% califica siempre; por lo tanto, podemos decir que el 40,91% que a veces el gerente de la empresa les da incentivos para poder hacer su trabajo con eficiencia y eficacia.

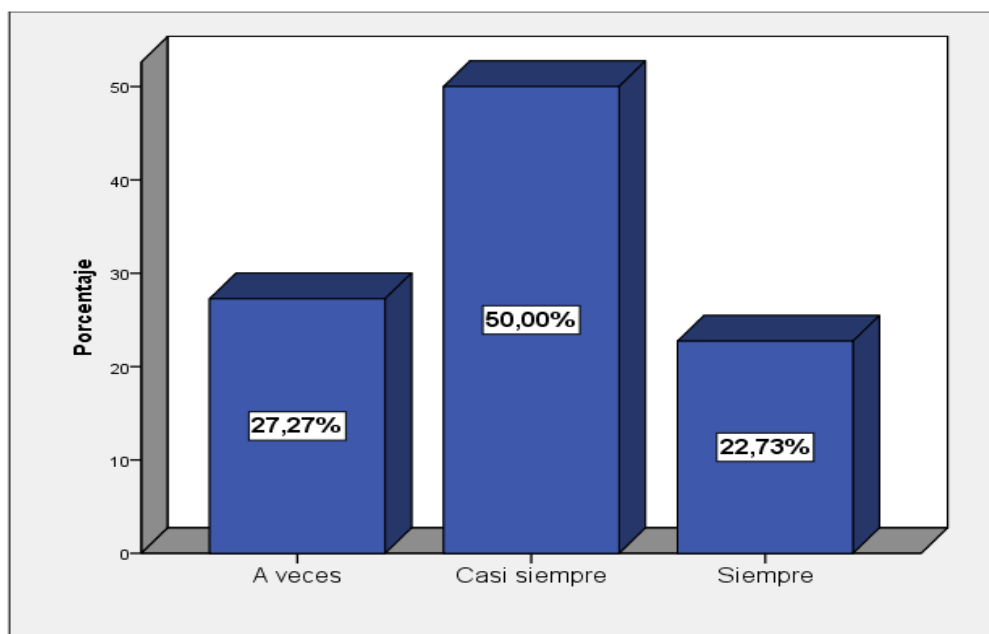
Tabla 10

¿La empresa mantiene una coordinación con todos los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	27.3	27.3	27.3
	Casi siempre	11	50	50	77.3
	Siempre	5	22.7	22.7	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Figura 7

¿La empresa mantiene una coordinación con todos los colaboradores?



Interpretación

Según los resultados de la Tabla 10 y figura 7, los colaboradores de la empresa COMPU.CHEX califican el 27,27% que a veces la empresa mantiene una coordinación con todos los colaboradores, el 50,00% califica que casi siempre y 22,73% califica siempre; por lo tanto, podemos decir que el 50,00% que casi siempre la empresa mantiene una coordinación con todos los colaboradores.

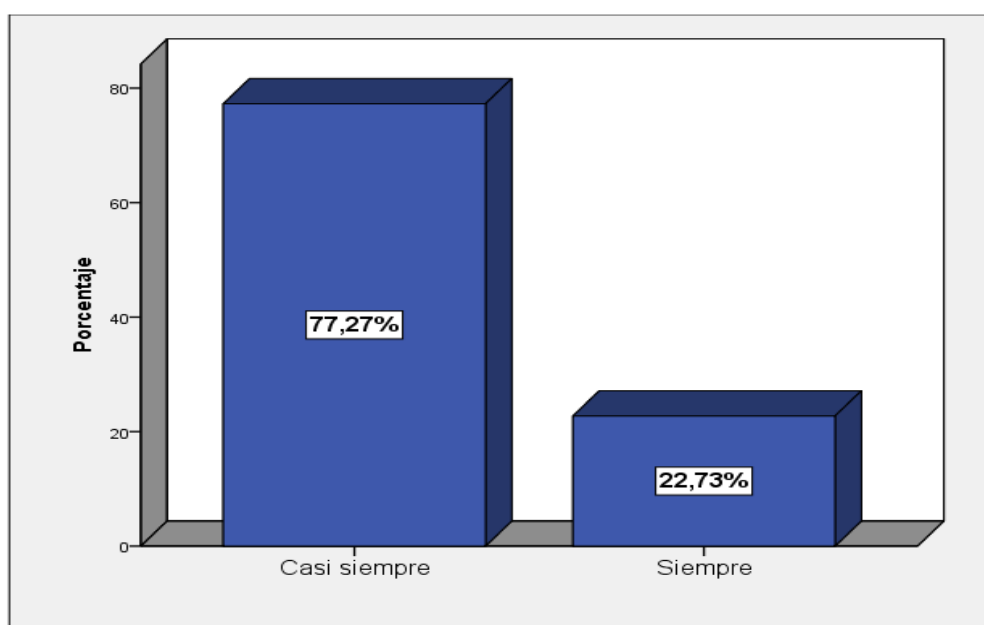
Tabla 11

¿Usted como colaborador demuestra una comunicación eficaz en la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi siempre	17	77.3	77.3	77.3
Siempre	5	22.7	22.7	100
Total	22	100	100	

Figura 8

¿Usted como colaborador demuestra una comunicación eficaz en la empresa?



Interpretación

Según los resultados en la Tabla 11 y figura 8, los colaboradores de la empresa COMPU.CHEX mencionan que el 77,27% casi siempre demuestra una comunicación eficaz en la empresa y el 22,73% califica siempre; por lo tanto, podemos decir que el 77,27% que casi siempre los colaboradores demuestran una comunicación eficaz en la empresa.

El control de las personas

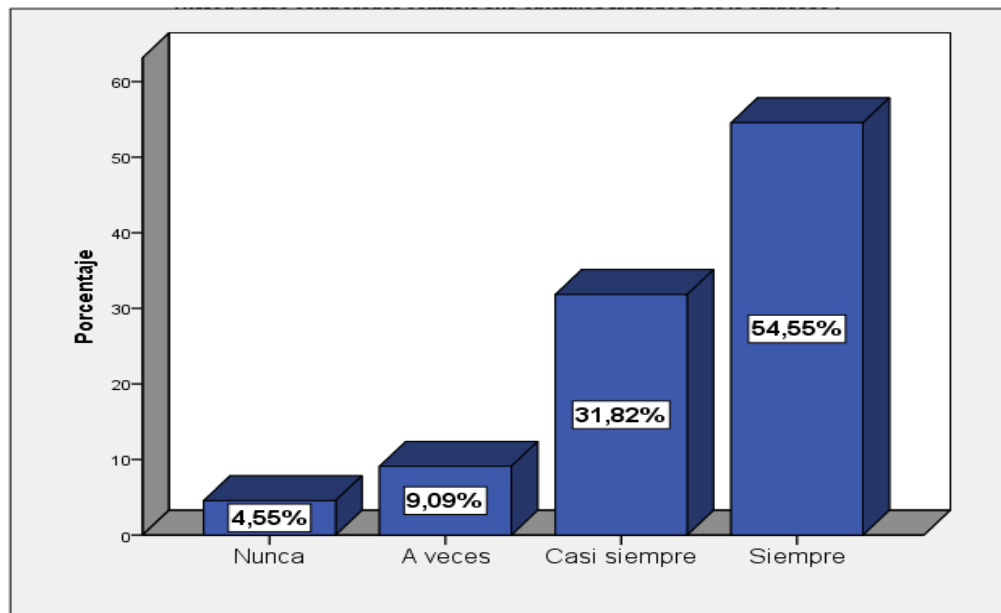
Tabla 12

¿Usted como colaborador controla sus objetivos trazados por la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.5	4.5	4.5
	A veces	2	9.1	9.1	13.6
	Casi siempre	7	31.8	31.8	45.5
	Siempre	12	54.5	54.5	100
	Total	22	100	100	

Figura 9

¿Usted como colaborador controla sus objetivos trazados por la empresa?



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 12 y figura 9, los colaboradores de la empresa COMPU.CHEX califican el 4,55% de los colaboradores nunca controla sus objetivos trazados por la empresa, el 9,09% califica a veces, el 31,82% califica casi siempre y el 54,55% califica siempre; por lo tanto, podemos decir que el 54,55% de los colaboradores controla sus objetivos trazados por la empresa.

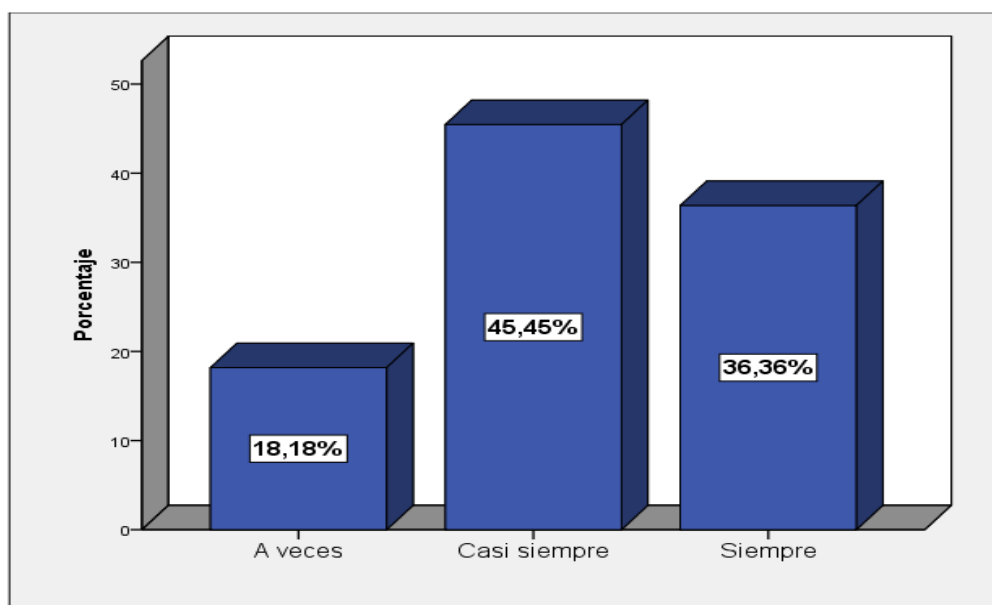
Tabla 13

¿Usted como colaborador cumple con los reglamentos de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	18.2	18.2	18.2
	Casi siempre	10	45.5	45.5	63.6
	Siempre	8	36.4	36.4	100
	Total	22	100	100	

Figura 10

¿Usted como colaborador cumple con los reglamentos de la empresa?



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 13 y figura 10, los colaboradores de la empresa COMPU.CHEX califican el 18,18% que a veces los colaboradores cumplen con los reglamentos de la empresa, el 45,45% califica que casi siempre y el 36,36% califica siempre; por lo tanto, podemos decir que el 45,45% que casi siempre los colaboradores cumplen con los reglamentos de la empresa.

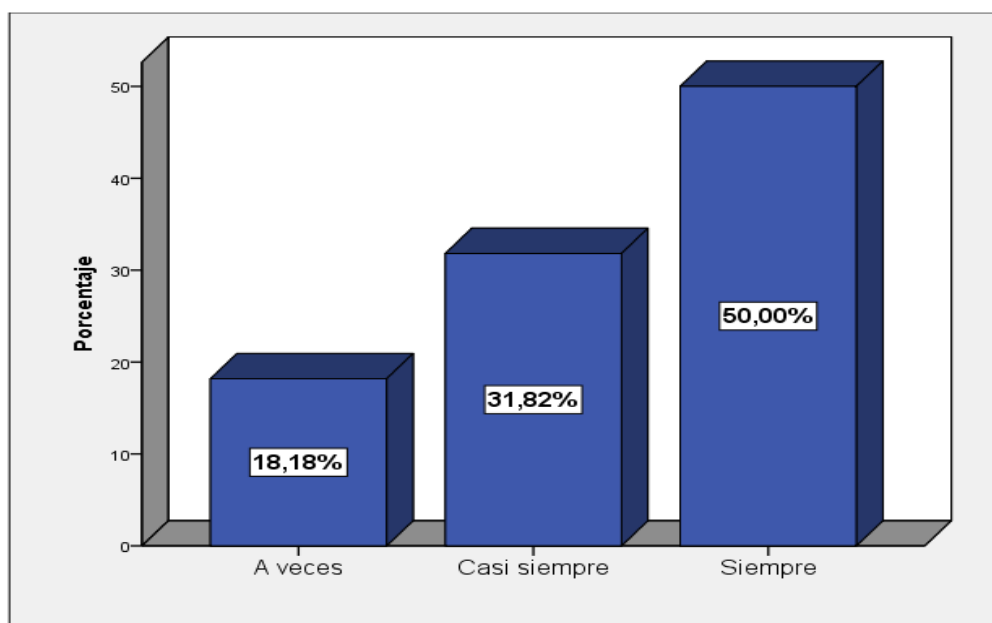
Tabla 14

¿La empresa tiene reglas de comportamiento para mantener el orden y el respeto entre colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	18.2	18.2	18.2
	Casi siempre	7	31.8	31.8	50
	Siempre	11	50	50	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Figura 11

¿La empresa tiene reglas de comportamiento para mantener el orden y el respeto entre colaboradores?

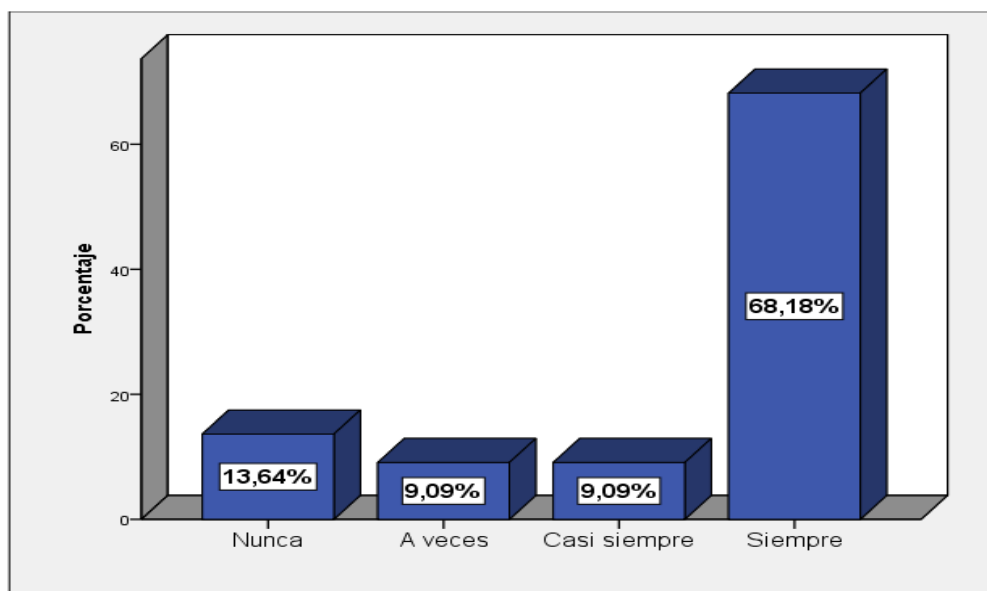


Interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 14 y la figura 11, los colaboradores de la empresa COMPU.CHEX califican que el 18,18% a veces la empresa tiene reglas de comportamiento para mantener el orden y el respeto entre colaboradores, el 31,82% califican casi siempre y el 50,00% califica siempre; por lo tanto, podemos decir que el 50,00% siempre la empresa tiene reglas de comportamiento para mantener el orden y el respeto entre colaboradores.

Tabla 15*¿Usted como colaborador demuestra disciplina dentro de la empresa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	13.6	13.6	13.6
A veces	2	9.1	9.1	22.7
Casi siempre	2	9.1	9.1	31.8
Siempre	15	68.2	68.2	100.0
Total	22	100.0	100.0	

Figura 12*¿Usted como colaborador demuestra disciplina dentro de la empresa?***Interpretación**

Según los resultados obtenidos en la Tabla 15 y figura 12, los colaboradores de la empresa COMPU.CHEX califican que el 13,64% que nunca demuestra disciplina dentro de la empresa, el 9,09% califica a veces, el 9,09% califica casi siempre y el 68,18% califica siempre; por lo tanto, podemos decir que el 68,18% de los colaboradores siempre demuestra disciplina dentro de la empresa.

4.1.2. DESEMPEÑO LABORAL

Competencias

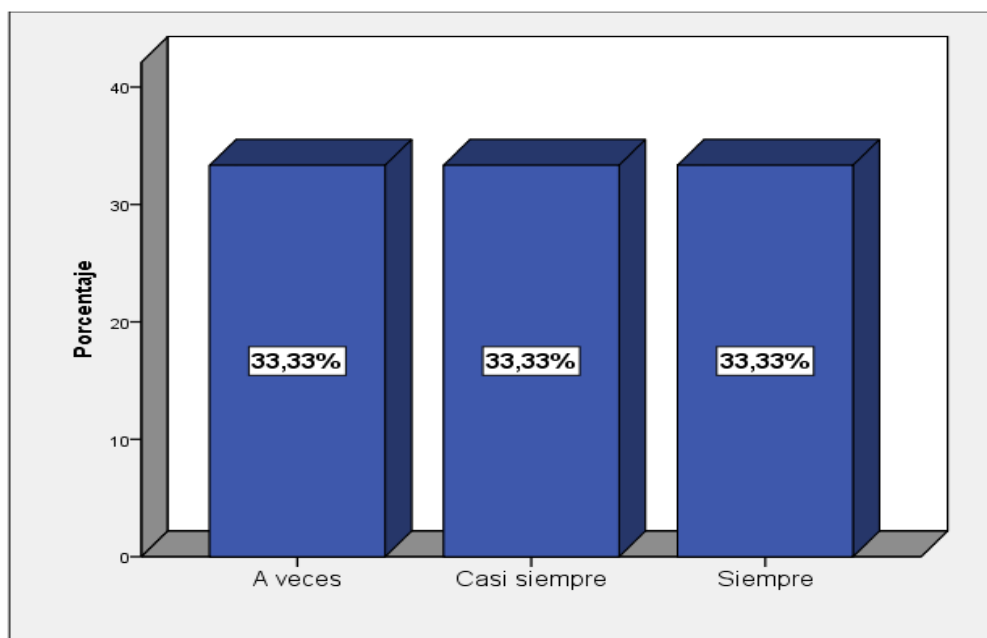
Tabla 16

¿Los colaboradores demuestran dominio técnico en su función?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	33.3	33.3	33.3
	Casi siempre	2	33.3	33.3	66.7
	Siempre	2	33.3	33.3	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Figura 13

¿Los colaboradores demuestran dominio técnico en su función?



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 16 y figura 13, los jefes de la empresa COMPU.CHEX califican el 33,33% de los colaboradores a veces demuestran dominio técnico en su función, el 33,33% califica que casi siempre y el 33,33% califica siempre; por lo tanto, podemos decir que el 33,33% de los colaboradores que a veces, casi siempre y siempre demuestran dominio técnico en su función.

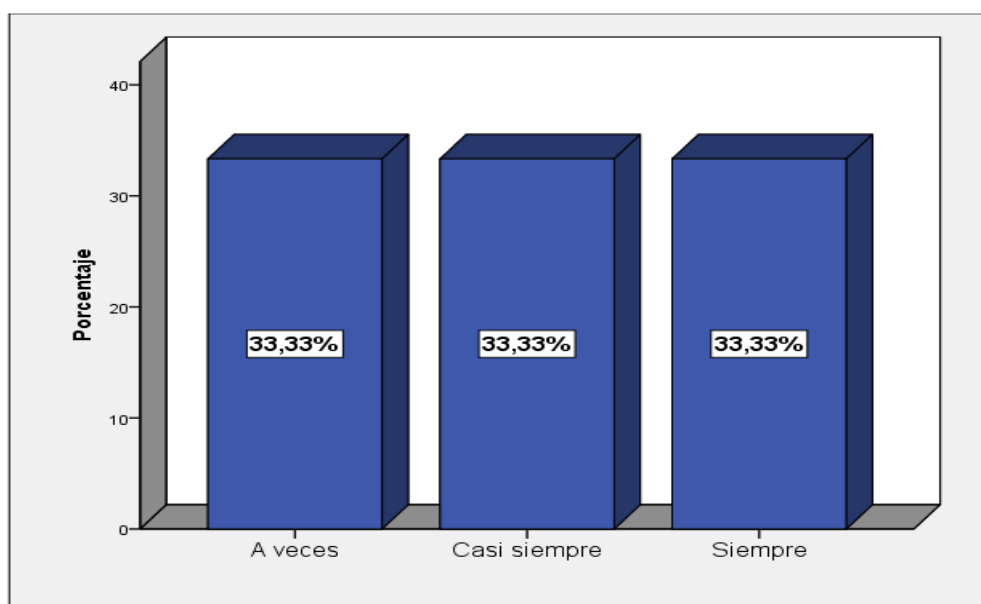
Tabla 17

¿Los colaboradores tienen conocimientos suficientes para trabajar en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	33.3	33.3	33.3
	Casi siempre	2	33.3	33.3	66.7
	Siempre	2	33.3	33.3	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Figura 14

¿Los colaboradores tienen conocimientos suficientes para trabajar en la empresa?



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 17 y figura 14, los jefes de la empresa COMPU.CHEX califican el 33,33% a veces los colaboradores tienen conocimientos suficientes para trabajar en la empresa, el 33,33% califica casi siempre y el 33,33% califica siempre; por lo tanto, podemos decir que el 33,33% los colaboradores a veces, casi siempre y siempre tienen conocimientos suficientes para trabajar en la empresa.

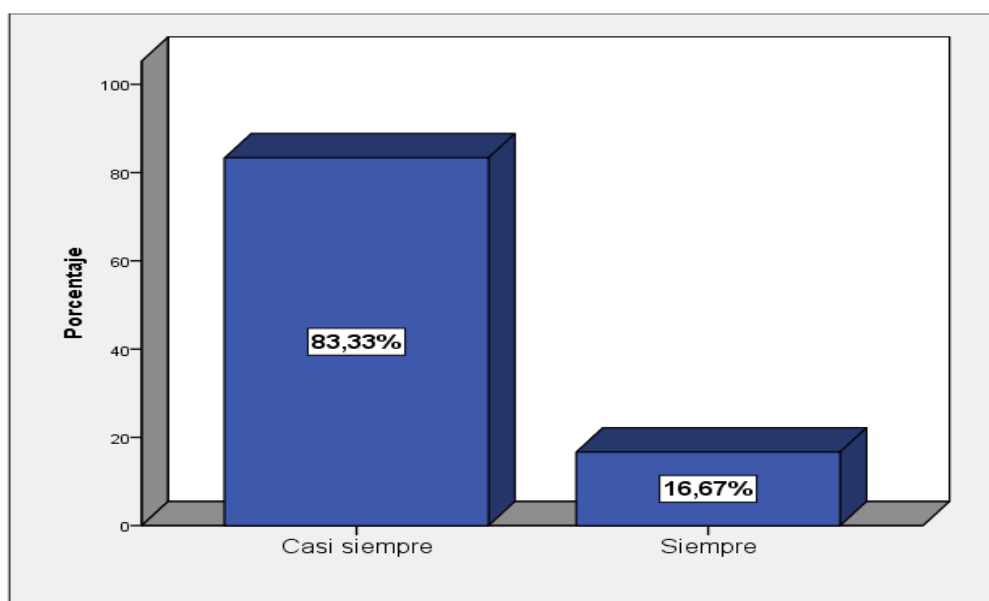
Tabla 18

¿Los colaboradores demuestran sus habilidades dentro de su área de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi siempre	5	83.3	83.3	83.3
Siempre	1	16.7	16.7	100.0
Total	6	100.0	100.0	

Figura 15

¿Los colaboradores demuestran sus habilidades dentro de su área de trabajo?



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 18 y figura 15, los jefes de la empresa COMPU.CHEX califican el 83,33% de los colaboradores casi siempre demuestran habilidades dentro de su área de trabajo y el 16,67% califica siempre; por lo tanto, podemos decir que el 83,33% de los colaboradores casi siempre demuestran sus habilidades dentro de su área de trabajo.

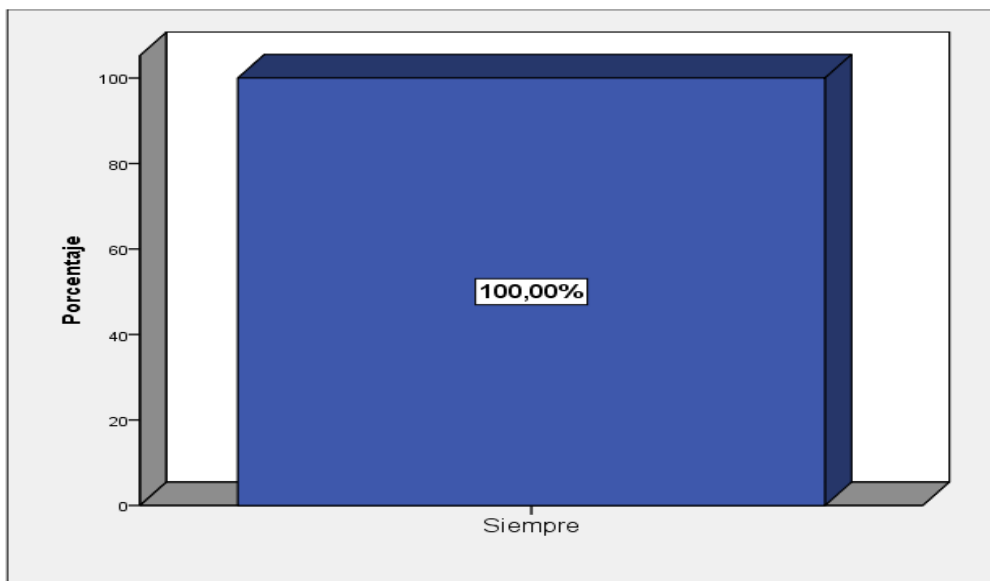
Tabla 19

¿Los colaboradores tienen experiencia en su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	100.0	100.0	100.0

Figura 16

¿Los colaboradores tienen experiencia en su área de trabajo?



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 19 y figura 16, los jefes de la empresa COMPU.CHEX califican que el 100,00% de los colaboradores siempre tienen experiencia en su área de trabajo; por lo tanto, podemos decir que el 100,00% de los colaboradores siempre tienen experiencia en su área de trabajo.

Resultados

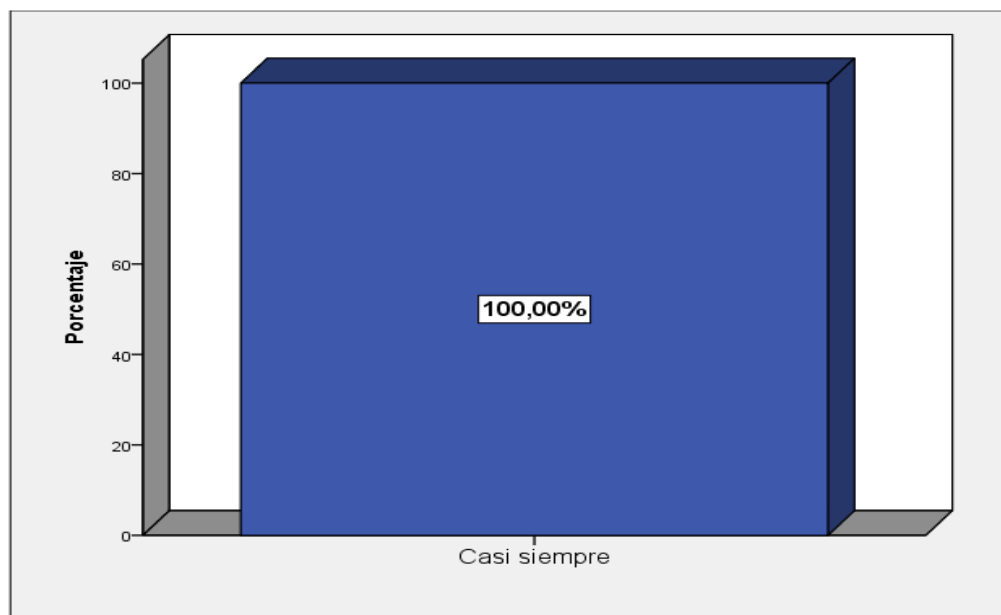
Tabla 20

¿Los colaboradores cumplen con las estrategias para alcanzar sus resultados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi siempre	6	100.0	100.0	100.0

Figura 17

¿Los colaboradores cumplen con las estrategias para alcanzar sus resultados?



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 20 y figura 17, los jefes de la empresa COMPU.CHEX califican que el 100,00% de los colaboradores casi siempre cumplen con las estrategias para alcanzar sus resultados; por tanto, podemos decir que el 100,00% de los colaboradores casi siempre cumplen con las estrategias para alcanzar sus resultados.

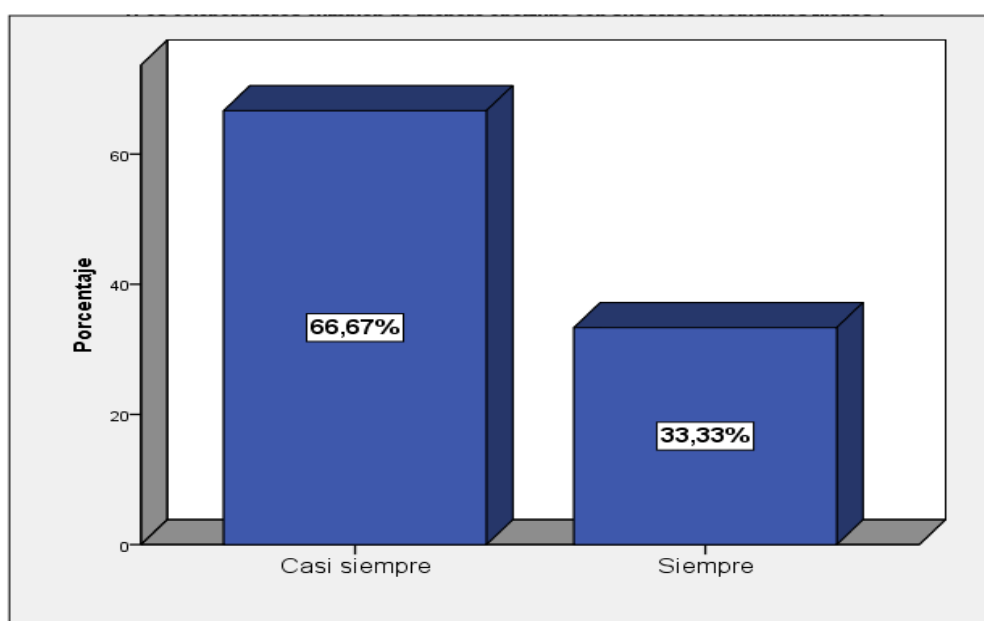
Tabla 21

¿Los colaboradores cumplen de manera oportuna con sus tareas y objetivos fijados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi siempre	4	66.7	66.7	66.7
Siempre	2	33.3	33.3	100.0
Total	6	100.0	100.0	

Figura 18

¿Los colaboradores cumplen de manera oportuna con sus tareas y objetivos fijados?



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 21 y figura 18, los jefes de la empresa COMPU.CHEX califican que el 66,67% de los colaboradores casi siempre cumplen de manera oportuna con sus tareas y objetivos fijados y el 33,33% califica siempre; por lo tanto, se menciona que el 66,67% de los colaboradores casi siempre cumplen de manera oportuna con sus tareas y objetivos fijados.

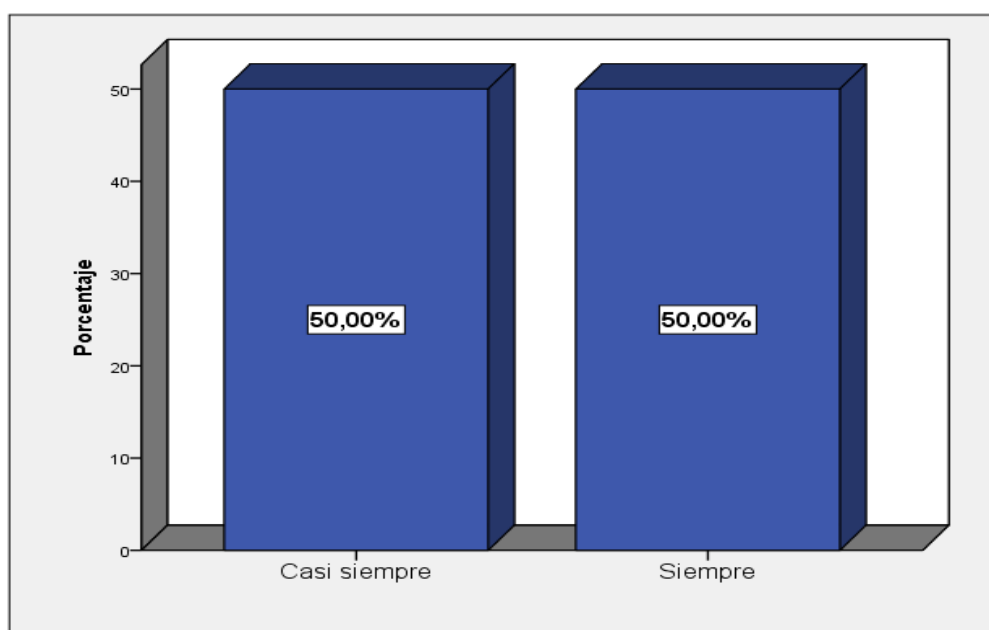
Tabla 22

¿Los colaboradores tienen un buen rendimiento en su campo laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi siempre	3	50	50	50
Siempre	3	50	50	100
Total	6	100	100	

Figura 19

¿Los colaboradores tienen un buen rendimiento en su campo laboral?

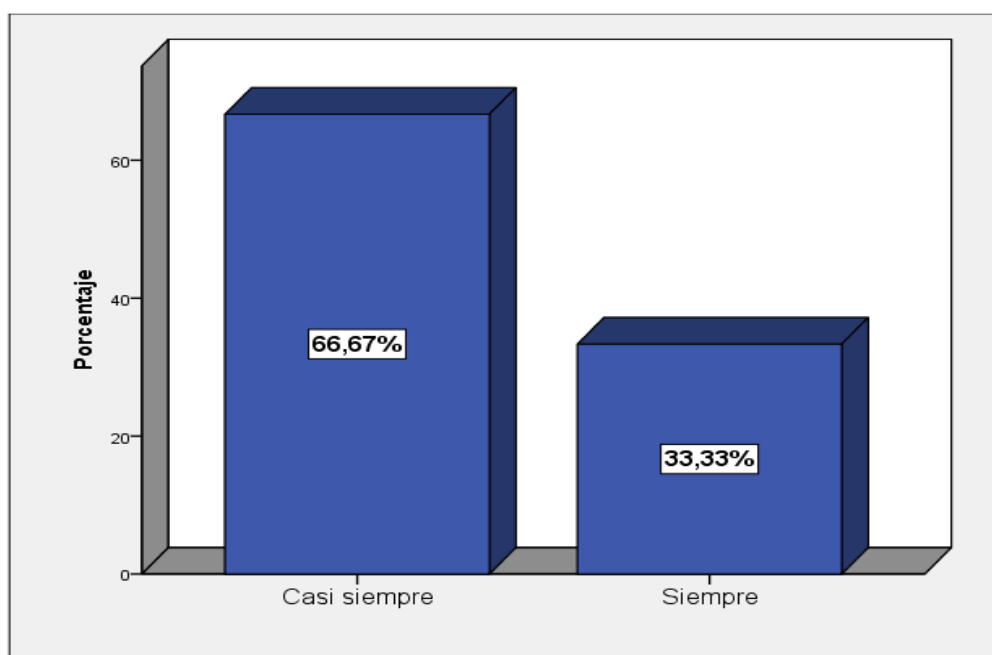


Interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 22 y figura 19, los jefes de la empresa COMPU.CHEX califican que el 50,00% de los colaboradores casi siempre y siempre tienen un buen rendimiento en su campo laboral; por lo tanto, podemos mencionar que el 50,00% de los colaboradores casi siempre y siempre tienen un buen rendimiento en su campo laboral.

Tabla 23*¿Los colaboradores tienen la capacidad para dar solución a un problema existente?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi siempre	4	66.7	66.7	66.7
Siempre	2	33.3	33.3	100
Total	6	100	100	

Figura 20*¿Los colaboradores tienen la capacidad para dar solución a un problema existente?***Interpretación**

Según los resultados obtenidos de la Tabla 23 y figura 20, los jefes de la empresa COMPU.CHEX califican que el 66,67% de los colaboradores casi siempre tienen la capacidad para dar solución a un problema existente y 33,33% califica siempre; por lo tanto, podemos mencionar que el 66,67% de los colaboradores casi siempre tienen la capacidad para dar solución a un problema existente.

Aprendizaje

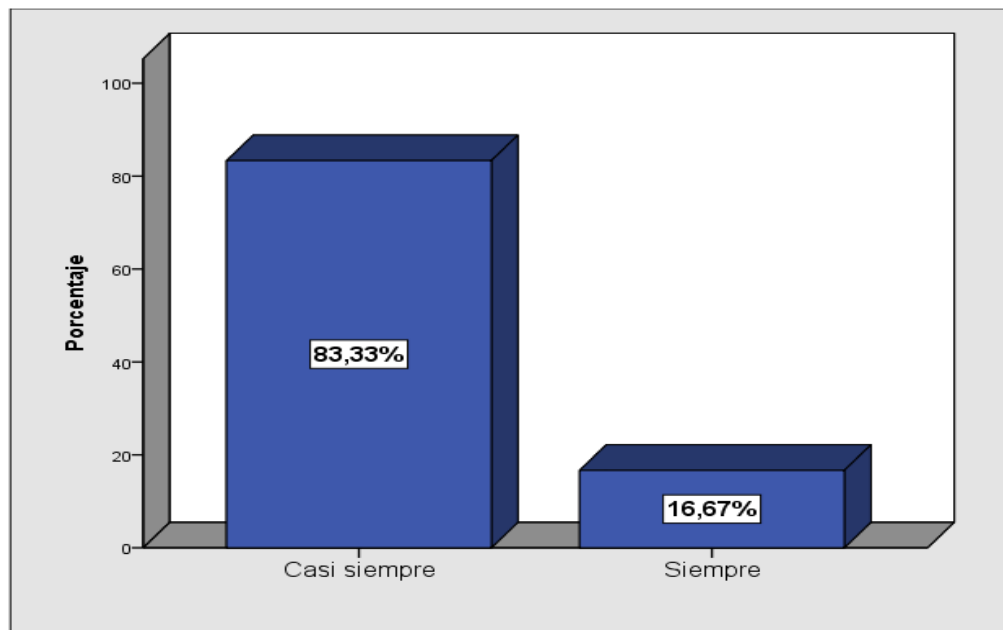
Tabla 24

¿Los colaboradores demuestran su liderazgo en el desarrollo de sus actividades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi siempre	5	83.3	83.3	83.3
Siempre	1	16.7	16.7	100
Total	6	100	100	

Figura 21

¿Los colaboradores demuestran su liderazgo en el desarrollo de sus actividades?



Interpretación

Según los resultados obtenidos de la Tabla 24 y figura 21, los jefes de la empresa COMPU.CHEX califican que el 83,33% de los colaboradores casi siempre demuestran su liderazgo en el desarrollo de sus actividades y el 16,67% califican siempre; por lo tanto, podemos decir que el 83,33% de los colaboradores casi siempre demuestran liderazgo en el desarrollo de sus actividades.

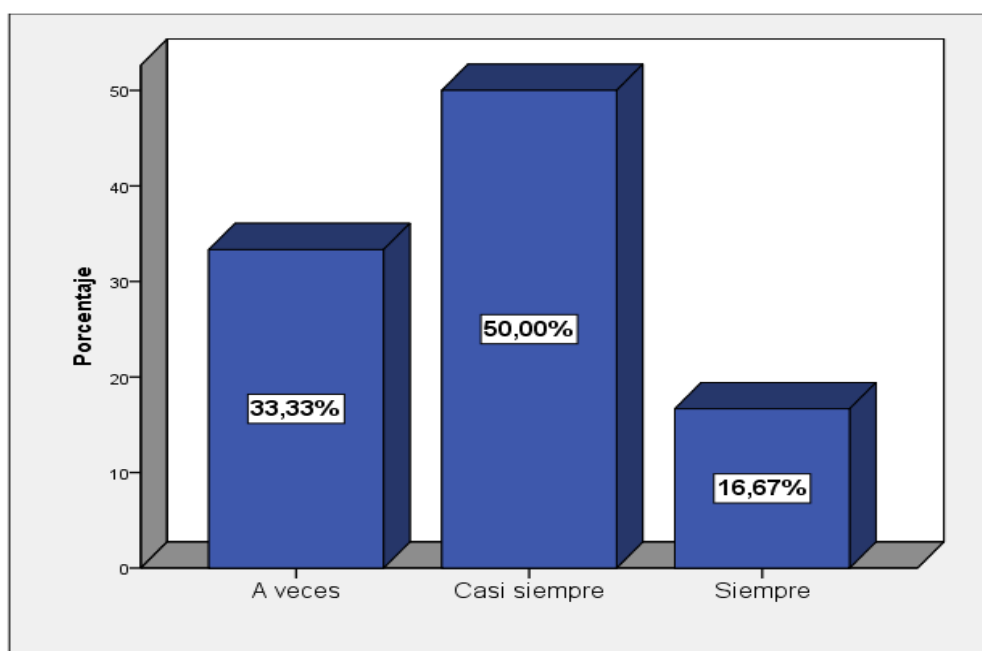
Tabla 25

¿Los colaboradores tienen la capacidad de influir, organizar y motivar a otras personas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	33.3	33.3	33.3
	Casi siempre	3	50	50	83.3
	Siempre	1	16.7	16.7	100
	Total	6	100	100	

Figura 22

¿Los colaboradores tienen la capacidad de influir, organizar y motivar a otras personas?



Interpretación

Según los resultados obtenidos de la figura 25 y figura 22, los jefes de la empresa COMPU.CHEX califican que el 33,33% de los colaboradores a veces tienen la capacidad de influir, organizar y motivar a otras personas, el 50,00% califica casi siempre y el 16,67% califica siempre; por lo tanto, podemos decir que el 50,00% de los colaboradores casi siempre tienen la capacidad de influir, organizar y motivar a otras personas.

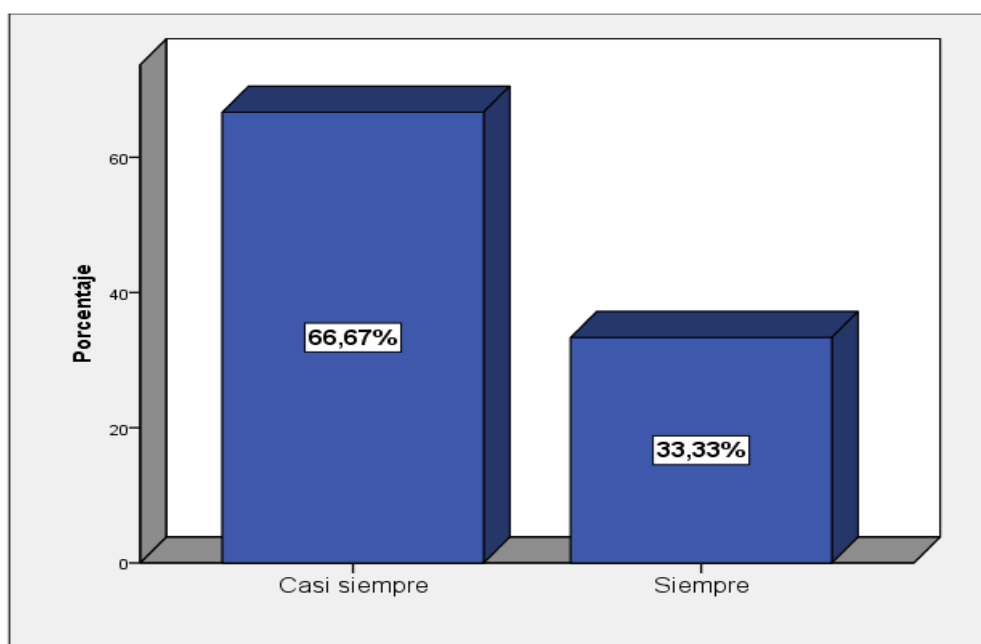
Tabla 26

¿Los colaboradores demuestran creatividad y originalidad en su área de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi siempre	4	66.7	66.7	66.7
Siempre	2	33.3	33.3	100
Total	6	100	100	

Figura 23

¿Los colaboradores demuestran creatividad y originalidad en su área de trabajo?



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 26 y figura 23, los jefes de la empresa COMPU.CHEX califican que el 66,67% de los colaboradores casi siempre demuestran creatividad y originalidad en su área de trabajo y el 33,33% califica siempre; por lo tanto, podemos mencionar que el 66,67% de los colaboradores casi siempre demuestran creatividad y originalidad en su área de trabajo.

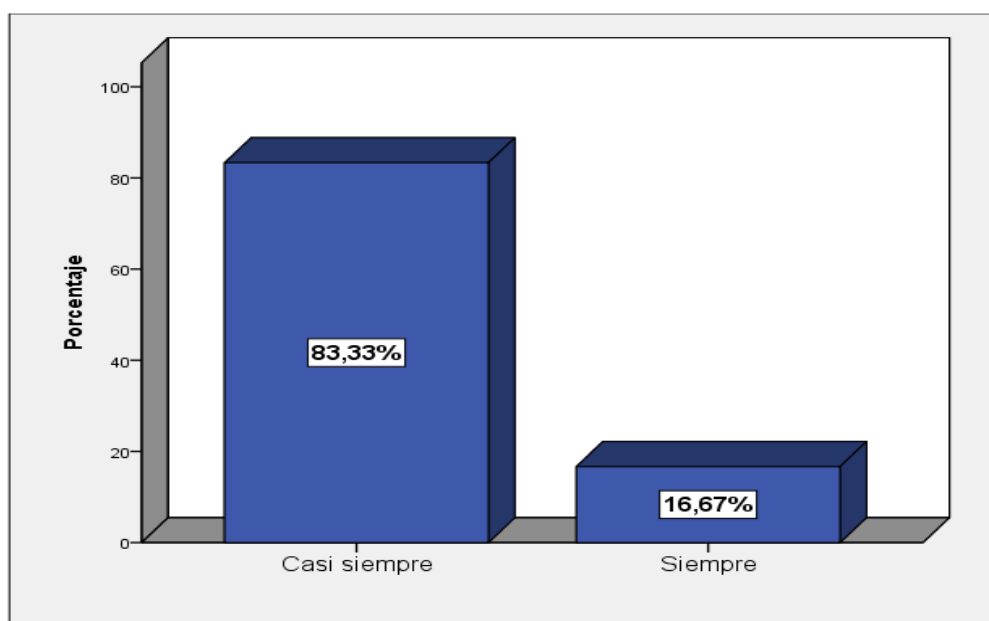
Tabla 27

¿Los colaboradores tienen la capacidad de adaptarse a los cambios?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi siempre	5	83.3	83.3	83.3
Siempre	1	16.7	16.7	100
Total	6	100	100	

Figura 24

¿Los colaboradores tienen la capacidad de adaptarse a los cambios?



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 27 y figura 24, los jefes de la empresa COMPU.CHEX califican que el 83,33% casi siempre de los colaboradores tiene la capacidad de adaptarse a los cambios y el 16,67% califica siempre; por lo tanto, podemos mencionar que el 83,33% de los colaboradores casi siempre tienen la capacidad de adaptarse a los cambios.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 28

Prueba de Shapiro-Wilk Gestión de recursos humanos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	0.796	22	0

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Según los resultados obtenidos de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de la variable dependiente Gestión de recursos humanos indica que la significancia es 0,000 es menor que 0,05 que es margen de error.

Tabla 29

Prueba de Shapiro-Wilk Desempeño laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	0.64	6	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Según los resultados obtenidos de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de la variable independiente Desempeño laboral indica que la significancia es 0,001 es menor que 0,05 que es margen de error.

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Existe relación positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa – 2023.

Tabla 30

Correlación de hipótesis general

		Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral
Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	22	6
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	6	6

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Teniendo en cuenta la prueba de correlación de Pearson que nos arrojó un resultado de 1,000 que representa un 100%, en tal sentido podemos decir que existe correlación positiva muy alta entre las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023, también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.000, siendo este menor a 0,05 que es el margen de error, entonces podemos decir que es significativa; en el sentido se acepta la hipótesis de investigación general, afirmando que; existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa – 2023.

Existe relación positiva entre el mantenimiento de las personas y el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa – 2023.

Tabla 31

Correlación de hipótesis específica N° 1

		Mantenimiento de las personas	Desempeño laboral
Mantenimiento de las personas	Correlación de Pearson	1	.316
	Sig. (bilateral)		.541
	N	22	6
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.316	1
	Sig. (bilateral)	.541	
	N	6	6

Interpretación

Teniendo en cuenta la prueba de correlación de Pearson que nos arrojó un resultado de 0,316 que representa 31%; en tal sentido podemos decir que existe correlación directa positiva baja entre la dimensión mantenimiento de las personas y la variable desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa – 2023; también tomando en cuenta el valor de la significancia que es de 0.541, siendo este mayor a 0.05 que es el margen de error, entonces podemos decir que es significativa; en tal sentido se acepta la hipótesis de investigación específica N° 1, afirmando que; existe una relación significativa en el mantenimiento de las personas y el desempeño laboral en el empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa – 2023.

Existe relación positiva entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023.

Tabla 32

Correlación de hipótesis específica N° 2

		Desarrollo de las personas	Desempeño laboral
Desarrollo de las personas	Correlación de Pearson	1	. ^a
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	22	6
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	. ^a	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	6	6

a. No se puede calcular porque, como mínimo, una de las es constante.

Interpretación

Teniendo en cuenta la prueba de correlación de Pearson que nos arrojó un resultado de 0,00 que representa el 0%; en tal sentido podemos decir que existe una correlación nula de la dimensión el desarrollo de las personas y la variable desempeño laboral nos arrojó un resultado de 100% que es una correlación positiva alta; también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.000; siendo este menor a 0.05 que es el margen de error en tal sentido se rechaza la hipótesis de investigación específica N° 2, afirmando que; no existe relación significativamente en el desarrollo de las personas con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa – 2023.

Existe relación positiva entre el control de las personas y el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023.

Tabla 33

Correlación de hipótesis específica N° 3

		El control de las personas	Desempeño laboral
El control de las personas	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	22	6
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	6	6

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Teniendo en cuenta la prueba de correlación de Pearson que nos arrojó un resultado de 1,000 que representa el 100%, en tal sentido podemos decir que existe una correlación directa positiva muy alta entre la dimensión control de las personas y la variable desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa – 2023, también tomando en cuenta el valor de la significancia que es el 0.00, siendo menor que el 0.05 que es el margen de error; en tal sentido se acepta la hipótesis de investigación N° 3, afirmando que; existe una relación significativa en el control de las personas y el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa – 2023.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La hipótesis general se planteó que la gestión de recursos humanos se asocia de forma significativamente con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX, según el resultado de 1,000 que representa un 100%, en tal sentido podemos decir que existe correlación positiva muy alta. Coincidiendo con el resultado de Huaman (2021) concluyeron que la gestión de recursos humanos y desempeño laboral con un resultado de 0.628 que representa un 63%; en tal sentido podemos decir que existe una correlación directa positiva alta.

La primera hipótesis específica planteó que el mantenimiento de las personas se asocia de forma significativa con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX, según los resultados de 0,316 que representa 31%; en tal sentido podemos decir que existe una correlación directa positiva baja. Discrepando con Saire (2021) que revela una correlación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, teniendo como valor p $0.011 \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose con la existencia de una correlación moderada entre ambas variables.

La segunda hipótesis específica planteó que el desarrollo de las personas se asocia de forma significativa con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX, según el resultado de 0,00 que representa el 0%; en tal sentido podemos decir que existe correlación nula. Discrepa con Valles (2021) quien concluyó la mejora laboral de la gestión de recursos humanos influye con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial Chiclayo, 2022. Con una correlación Rho Spearman positiva de 0.862 con un nivel de significancia 0.000.

La tercera hipótesis específica planteó que el control de las personas y el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX, según el resultado de 1,000 que representa el 100%, en tal sentido podemos decir que existe una correlación directa positiva muy alta. Coincidencia con el resultado de Cruz (2022) obtuvo coeficiente de correlación entre la variable gestión de recursos humanos y desempeño laboral es 0,691, con un valor de significancia igual a 0,00 lo cual evidencia una correlación positiva.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación de gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX, teniendo en cuenta como correlación positiva muy alto de Pearson de 1.000, también el nivel de significancia es de 0.00 siendo menor 0.05, por ello podemos decir existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023 y se aprueba la hipótesis general; en tal sentido decimos que la gestión de recursos humanos que si se aplica en la empresa COMPU.CHEX, esto afecta positivamente en el desempeño laboral.
2. Se determinó que la hipótesis N° 01, el mantenimiento de las personas se puede decir que si está relacionado con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX, teniendo una correlación positiva bajo de 0,316 según el correlacional pearson, también tomando en cuenta el valor de la significancia que es de 0.541, siendo este mayor a 0.05 que es el margen de error, en el sentido se acepta la hipótesis específica N° 01.
3. Se determinó que la hipótesis N° 02, existe una correlación directa muy baja entre la dimensión el desarrollo de las personas y la variable desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX, teniendo una correlación negativa muy baja de 0. 00 según la correlación de Pearson, también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.00; siendo este menor a 0.05 que es el margen de error, entonces podemos decir que no es significativa, en tal sentido se rechaza la hipótesis de investigación específica N° 02.
4. Se determinó que la hipótesis N° 03, existe una correlación directa positiva muy alta entre la dimensión el control de las personas y la variable desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX, teniendo en cuenta como correlación positiva muy alto de Pearson de 1.000, tomando en cuenta el valor de la significancia que es el 0.00, siendo menor que el 0.05 que es el margen de error, entonces podemos decir que si es significativa; en tal sentido se acepta la hipótesis de investigación específica N° 03.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al gerente de la empresa COMPU.CHEX, fortalecer el mantenimiento de las personas, el desarrollo de las personas y el control de las personas; para incrementar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores, a ayuda a tener mayor comunicación en la organización, a mantener un ambiente de calidad de vida, a motivar a los colaboradores a cumplir sus objetivos.
2. Se sugiere al gerente de la empresa COMPU.CHEX, propiciar un ambiente de calidad de vida, higiene y la seguridad de forma inmediata, contando con los equipos e instrumentos correctos para incrementar el nivel de desempeño laboral.
3. Se sugiere al gerente de la empresa COMPU.CHEX, reforzar la motivación, coordinación y comunicación; como resultado tener un buen desempeño de eficiencia y eficacia de los colaboradores.
4. Se sugiere al gerente de la empresa COMPU.CHEX, confortar los objetivos, reglamentos y la disciplina de los colaboradores; así se obtendrá como resultado un buen desempeño de los colaboradores de manera positiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). Desarrollo el talento humano basado en competencias. Buenos Aires: Granica.
- Albizu y rodíguez, (2001): Dirección estratégica de los recursos humanos, teoría y práctica, Pirámide, Madrid
- Arias, E (2020). Investigación aplicada. Disponible en; <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-aplicada.html>
- Aparicio, G (2019). La influencia de las Prácticas de Recursos Humanos en el desempeño del personal, disponible en, <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17746/APARICIO%20Gabriela%20Natasha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrón Aráoz, A. R. (2014). La necesidad de mantenimiento de personas en empresas de Lima Metropolitana. Quipukamayoc, 22(41), 99–106. <https://doi.org/10.15381/quipu.v22i41.10072>
- Bembibre, C (2011). Definición de compensación. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/economia/compensacion.php>
- Bembibre, C (2010). Definición de capital humano. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/economia/capital-humano.php>
- Bembibre, C (2009). Definición de coordinación. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/general/coordinacion.php>
- Bembibre, C (2009). Definición de eficaz. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/general/eficaz.php>
- Chiavenato, I. (2002) Introducción a la teoría general de la administración Séptima edición. DERECHOS RESERVADOS © 2002 respecto a Ja decimoséptima edición en español por McGRAW-HILL/ÍTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V
- Chiavenato, I. (2009). Gestion del Talento Humano Tercera Edicion . Mexico D.F: DERECHOS RESERVADOS © 2009, respecto de la segunda edición en español.

- Coulter, S. (2005). Fundamentos de administración. Pearson-prentice hall. ISBN: 978-607-32-3962-2. España.
- Coulter, S. y Robbins, M. (2014) Administración. Desimosegunda Edición. PEARSON, México, 2014
- Cruz, S (2022). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021, disponible en, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96988/Cruz_SSK-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cruz, E (2022). La gestión del talento humano y el desempeño laboral remoto de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de amarilis – 2020, disponible en, <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3512/Cruz%20Mej%C3%ADa%2C%20Erick%20Patrick.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Desler, G. (2004) Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano
- Eusebio, J (2019). Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón la libertad, año 2017, disponible en; <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4733/UPSE-TAE-2019-0051.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escobar, J (2023). Alertan que dos de cada diez empleados en Colombia se sienten desmotivados en los trabajos, disponible en, <https://www.infobae.com/colombia/2023/02/19/alertan-que-dos-de-cada-diez-empleados-en-colombia-se-sienten-desmotivados-en-los-trabajos/>
- Fuentes, G. R. H., Vallaes, F., & Castrillón, M. A. G. (2018). El aprendizaje organizacional como herramienta para la universidad que aprende a ser responsable socialmente. Pensamiento Americano, 11(20).
- Fischman, D. (2014). Motivación 360. Lima: Editorial Planeta Perú.

- García, A (2021). Definición de conocimiento. Disponible en, <https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html>
- Gómez, L (2022). Definición de seguridad. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/social/seguridad.php>
- Guardado, S (2022). Retos para la gestión de los recursos humanos en la tercera década del siglo XXI en México, disponible en; <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=3825>
- Gómez M. L, Balkin B. D, Cardy R. L. (2016). Gestión de recursos humanos. 8va. Edición. Editorial Pearson educación S.A. Madrid.
- Gómez, L (2008). Definición de habilidad. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/general/habilidad.php>
- González, A (2011). Definición de Excel. DefinicionABC. Disponible en; <https://www.definicionabc.com/tecnologia/excel.php#cerrar>
- González, A. (2016). Definición de DOC, DOCX, RTF, ODF, TXT. DefinicionABC. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/tecnologia/formatostexto.php#cerra>
- Hernández, Ángel. (2008). "El desarrollo humano", En: Hernández, Ángel (Compilador), El Desarrollo como problema ¿Igualdad de qué? Caracas, Venezuela, Universidad Central de Venezuela-Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico-Facultad de Humanidades y Educación, pp. 35-48.
- Hernández, V. (2008). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad de servicio. Revista Cubana de Medicina Militar. La Habana, 38
- Hernández, Fernández y Baptista (2006). Metodología de la investigación cuarta edición. Disponible en, <https://sistemas.unicesar.edu.co/documentossistemas/sampieri.pdf>
- Huaman, J (2021). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de las micro redes de la unidad ejecutora 405 red de Salud Huamalies – 2020, disponible en,

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3272/Huaman%20Pari%2c%20Jose%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huaytan, L (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de castillo grande – Huánuco, disponible en, https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2001/T_S_HTL_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ibañez, N. (2011). Talento humano en los ejes de formación docente. Revista REDHECS, 13 (7), 1856-9331.

Joaquin, A. (2011). Administración de recursos Humanos su proceso organizacional. Monterrey, Nuevo León, México,: © Universidad Autónoma de Nuevo León.

López y Fachelli (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa 1ra edición. Disponible en, https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/129380/metinvsocuan_cap3-1a2015.pdf

Maravi, G (2005). *Gestión de RR.HH. en organismos y empresas del Perú*, disponible en, <https://www.gestiopolis.com/gestion-rrhh-organismos-empresas-peru/>

Navarro, J (2010). Definición de valores humanos. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/derecho/valores-humanos.php>

Navarro, J (2013). Definición de reglamento. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/derecho/reglamento.php>

Nicuesa, M (2014). Definición de eficiencia. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/comunicacion/eficiencia.php>

Pérez, M (2023). Definición de habilidad. Disponible en, <https://conceptodefinicion.de/habilidad/>

Pérez, M (2023). Definición de disciplina. Disponible en, <https://conceptodefinicion.de/disciplina/>

Pimienta, R (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. Disponible en, <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701313.pdf>

- Priego Alvear, (2009), "Implantación de un sistema de selección por competencias", Training and Development, N°10, Madrid,
- Quimi, C (2019). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección provincial del IESS santa elena, año 2017, disponible en, <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4668/UPSE-TAE-2019-0014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, A., Rincón, E., & Flórez, S. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE.
- Rosario, P (2019). Definición de innovación. Disponible en, <https://economipedia.com/definiciones/innovacion-2.html>
- Rosario, P (2020). Definición de motivación. Disponible en, <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html>
- Rosario, P (2021). Definición de comunicación. Disponible en, <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html>
- Saire, J (2021). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020, disponible en, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58263/Saire_HJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tamayo y Tamayo, M. (2008). El Proceso de la Investigación Científica. 4R edición. México: Editorial Limusa.
- Ucha, F (2009). Definición de higiene. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/ciencia/higiene.php>
- Ucha, F (2009). Definición de capacitación. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/general/capacitacion.php>
- Ucha, F (2009). Definición de liderazgo. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/social/liderazgo.php>
- Ucha, F (2009). Definición de complejidad. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/general/complejidad.php>

- Ucha, F (2010). Definición de productividad. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/economia/productividad.php>
- Ucha, F (2010). Definición de objetivos. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/general/objetivos.php>
- Ucha, F (2010). Definición de rendimiento. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/general/rendimiento.php>
- Ucha, F (2010). Definición de reclutar. Disponible en, <https://www.definicionabc.com/general/reclutar.php>
- Valles, H (2022). Mejorar la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022, disponible en, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108210/Valle_PHN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez, A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. *Education in the Knowledge Society*, 18(4), 5373. Recuperado el 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/5355/535554768004.pdf>
- Westreicher, G (2020). Definición de calidad de vida. Disponible en, <https://economipedia.com/definiciones/calidad-de-vida.html>
- Westreicher, G (2020). Definición de estrategia. Disponible en, <https://economipedia.com/definiciones/estrategia.html>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Alejandro Varillas, R. (2024). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: " GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA COMPU.CHEX – DISTRITO DE RUPA RUPA - 2023"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOLÓGIA
<p>General: ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023?</p> <p>Específicos ¿De qué manera el mantenimiento de las personas se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023?</p> <p>¿De qué manera el desarrollo de las personas se relaciona con el</p>	<p>General: Determinar de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023.</p> <p>Específicos Determinar de qué manera el mantenimiento de las personas se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023.</p>	<p>General: Existe relación positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023.</p> <p>Específicas: Existe relación positiva entre el mantenimiento de las personas y el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023.</p> <p>Existe relación positiva entre el desarrollo de las personas y el</p>	<p>Variable independiente: Gestión de recursos humanos</p> <p>Dimensiones: El mantenimiento de las personas El desarrollo de las personas El control de las personas</p> <p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: Competencias</p>	<p>Tipo de Investigación Tipo aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Nivel: Descriptivo – correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental – transversal.</p> <p>Población: 22 colaboradores 6 jefes</p>

desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023?	Determinar de qué manera el desarrollo de las personas se relaciona con el desempeño laboral en la empresa	desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023.	Resultados Aprendizaje	Muestra: 22 colaboradores 6 jefes
¿De qué manera el control de las personas se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023?	COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023. Determinar de qué manera el control de las personas de las personas se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023	Existe relación positiva entre el control de las personas y el desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa - 2023.		Técnica para recolección de datos: Encuesta. Cuestionario Técnica para procesamiento y análisis de datos: Estadística básica descriptiva.

ANEXO 2

CUESTIONARIO ANÓNIMO

Señor(a) colaborador(a), el actual cuestionario tiene como objetivo de esta encuesta es recopilar datos para el estudio "**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA COMPU.CHEX – DISTRITO DE RUPA RUPA - 2023**". Esta encuesta es anónima por lo que las respuestas no pueden atribuirse directamente a ningún colaborador de dicha empresa.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica:

CATEGORÍAS			
1	2	3	4
NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

GESTION DE RECURSOS HUMANOS		CATEGORÍAS			
	MANTENIMIENTO DE LAS PERSONAS	1	2	3	4
01	¿Usted como colaborador ha mejorado su calidad de vida, desde que empezó a trabajar en esta empresa?				
02	¿Usted como colaborador considera mucho la higiene laboral en la empresa?				
03	¿Usted como colaborador considera de importancia la seguridad laboral en la empresa?				
04	¿Usted como colaborador considera que la empresa tiene control de vigilancia?				
	EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS	1	2	3	4
05	¿La empresa les brinda motivación para cumplir sus metas y objetivos?				
06	¿El gerente de la empresa les da incentivos para poder hacer su trabajo con eficiencia y eficacia?				
07	¿La empresa mantiene una coordinación con todos los colaboradores?				
08	¿Usted como colaborador demuestra una comunicación eficaz en la empresa?				
	EL CONTROL DE LAS PERSONAS	1	2	3	4

09	¿Usted como colaborador controla sus objetivos trazados por la empresa?				
10	¿Usted como colaborador cumple con los reglamentos de la empresa?				
11	¿La empresa tiene reglas de comportamiento para mantener el orden y el respeto entre colaboradores?				
12	¿Usted como colaborador demuestra disciplina dentro de la empresa?				

ANEXO 3

CUESTIONARIO ANÓNIMO

Señor(a) jefe(a), el actual cuestionario tiene como objetivo de esta encuesta es recopilar datos para el estudio "**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA COMPU.CHEX – DISTRITO DE RUPA RUPA - 2023**". Esta encuesta es anónima por lo que las respuestas no pueden atribuirse directamente a ningún jefe de dicha empresa.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica:

CATEGORÍAS			
1	2	3	4
NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

DESEMPEÑO LABORAL		CATEGORÍAS			
		1	2	3	4
COMPETENCIAS					
01	¿Los colaboradores demuestran dominio técnico en su función?				
02	¿Los colaboradores tienen conocimientos suficientes para trabajar en la empresa?				
03	¿Los colaboradores demuestran sus habilidades dentro de su área de trabajo?				
04	¿Los colaboradores tienen experiencia en su área de trabajo?				
RESULTADOS		1	2	3	4
05	¿Los colaboradores cumplen con las estrategias para alcanzar sus resultados?				
06	¿Los colaboradores cumplen de manera oportuna con sus tareas y objetivos fijados?				
07	¿Los colaboradores tienen un buen rendimiento en su campo laboral?				
08	¿Los colaboradores tienen la capacidad para dar solución a un problema existente?				
APRENDIZAJE		1	2	3	4
09	¿Los colaboradores demuestran su liderazgo en el desarrollo de sus actividades?				
10	¿Los colaboradores tienen la capacidad de influir, organizar y motivar a otras personas?				

11	¿Los colaboradores tienen la capacidad de adaptarse a los cambios?				
12	¿Los colaboradores demuestran creatividad y originalidad en su área de trabajo?				

ANEXO 4

CARTA DE ACEPTACIÓN



RUC: 10723094467

CARTA DE ACEPTACIÓN

Señorita

Rosalinda Alejandro Varillas

Programa Académico de Administración de Empresas

De mi consideración

Yo, Julio Cesar Sánchez Berrocal, Gerente General, le autorizó a usted Srta. Rosalinda Alejandro Varillas, identificada con DNI N° 76945101, a llevar el desarrollo de su investigación con el tema: **“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA COMPU.CHEX – DISTRITO DE RUPA RUPA – 2023”**; de este modo se le otorga permisos como usar el nombre de la entidad, encuestar a los trabajadores y otros permisos que sea necesario para realizar la investigación mencionada.

Atentamente:

Tingo María, 18 de setiembre del 2023



Compu.CHEX
Tu mejor Opción Informática
Gerente General
Cesar Sánchez Berrocal

Julio Cesar Sánchez Berrocal

GERENTE GENERAL

ANEXO 5

GALERÍA FOTOGRÁFICA



