



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

**LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL
DE LA AMAZONIA-2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
CONTROL GUBERNAMENTAL**

**PRESENTADO POR:
Bach. PANDURO ROCHA URSULA
CÓDIGO ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-0226-0855>**

**Asesor : Dr. JUAN CARLOS RIOS ARRIAGA
Codigo orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9711-034X>**

**UCAYALI – PERÚ
2024**

16% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 20 words)

Top Sources

- 14%  Internet sources
- 0%  Publications
- 15%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 14%  Internet sources
- 0%  Publications
- 15%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repositorio.uap.edu.pe	11%
2	Student papers	Universidad Politécnica del Perú	2%
3	Student papers	Universidad Alas Peruanas	1%
4	Student papers	Universidad Cesar Vallejo	<1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
6	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
7	Internet	hdl.handle.net	<1%

DEDICATORIA

A mis padres, quienes siempre han sido mi fuente de inspiración y apoyo incondicional, guiándome con su amor. También agradezco profundamente a mis profesores, cuyas enseñanzas han iluminado mi camino académico, ayudándome a crecer y a alcanzar mis objetivos en este viaje de conocimiento.

Ursula.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todos los que contribuyeron a la realización de esta investigación. A mis profesores, por su orientación y sabiduría, que fueron fundamentales en este proyecto. A mis compañeros de clase, por su colaboración y debates enriquecedores que han moldeado mis ideas. También agradezco profundamente a mis amigos y familiares por su apoyo constante y comprensión durante todo este proceso. Sin ellos, este logro no habría sido posible, y su apoyo ha sido crucial en cada paso de este camino.

La autora.

RECONOCIMIENTO

A mis maestros.

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO.....	III
RECONOCIMIENTO.....	IV
INDICE DE TABLAS.....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	16
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	16
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.	16
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	16
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	16
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.....	16
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.5.1 JUSTIFICACIÓN.....	17
1.5.2 IMPORTANCIA.....	18
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	20
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	20
2.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS	25
2.2.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	25
Componentes de la gestión de recursos humanos.....	25
Importancia de la gestión de recursos humanos (GRH).....	27
2.2.1.1. Dimensiones de la Variable Gestión de recursos humanos.....	30

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	30
Análisis del Desempeño laboral.	31
Componentes del Desempeño Laboral.	31
Factores que Influyen en el Desempeño Laboral.	32
2.2.2.1. Dimensiones de la Variable Desempeño laboral.....	33
2.3. DEFINICION DE TERMINOS BÁSICOS.....	34
CAPÍTULO III.....	36
HIPÓTESIS Y VARIABLES	36
3.1. HIPOTESIS GENERAL.....	37
3.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS.....	37
3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	37
3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL	37
3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.	38
CAPÍTULO IV	40
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	40
4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.	40
4.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	40
4.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	40
4.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.	40
4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	40
4.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.	40
4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	41
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
4.3.1. POBLACIÓN.....	41
4.3.2. MUESTRA.....	41
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
4.4.1. TÉCNICAS	42
4.4.2. INSTRUMENTOS.....	42
4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.	42
4.4.3.1. Validez:	42
4.4.3.2. Confiabilidad:.....	43
4.4.4. PLAN DE ANALISIS DE DATOS.....	45
4.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN	46
CAPITULO V:	47
RESULTADOS.....	47
5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO.....	47
5.1.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	47
5.1.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	51
5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL	55
5.2.1. HIPÓTESIS GENERAL	56

5.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1	57
5.2.3. HIPÓTESIS ESPECIFICA 2	58
5.2.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA 3	59
CAPITULO VI	60
DISCUSION DE RESULTADOS	60
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES.....	64
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	65
ANEXO	70
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	71
ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	72
ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS.....	74
ANEXO N° 04: TABLA DE VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS.....	79
ANEXO N° 05: DATA PROCESADA.....	80
ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO	81
ANEXO N° 07: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	82

INDICE DE TABLAS

Tabla N°. 01	Análisis Descriptivo de la Variable Gestión de recursos humanos		52
Tabla N°. 02	Análisis Descriptivo de la Dimensión Procesos de selección		53
Tabla N°. 03	Análisis Descriptivo de la Dimensión Clima organizacional		54
Tabla N°. 04	Análisis Descriptivo de la Dimensión Inducción operativa laboral		55
Tabla N°. 05	Análisis Descriptivo de la Variable Desempeño Laboral		56
Tabla N°. 06	Descriptivo de la Dimensión Identificación Institucional		57
Tabla N°. 07	Análisis Descriptivo de la Dimensión Capacitación		58
Tabla N°. 08	Análisis Descriptivo de la Dimensión Reconocimiento Laboral		59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°. 01	Análisis Descriptivo de la Variable Gestión de recursos humanos		52
Figura N°. 02	Análisis Descriptivo de la Dimensión Procesos de selección		53
Figura N°. 03	Análisis Descriptivo de la Dimensión Clima organizacional		54
Figura N°. 04	Análisis Descriptivo de la Dimensión Inducción operativa laboral		55
Figura N°. 05	Análisis Descriptivo de la Variable Desempeño Laboral		56
Figura N°. 06	Descriptivo de la Dimensión Identificación Institucional		57
Figura N°. 07	Análisis Descriptivo de la Dimensión Capacitación		58
Figura N°. 08	Análisis Descriptivo de la Dimensión Reconocimiento Laboral		59

RESUMEN

Este trabajo de investigación se centra en el análisis de la relación entre la Gestión de Recursos Humanos (GRH) y el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. Explorando diversas teorías, modelos y prácticas en el campo de la GRH, se examinan los métodos y estrategias utilizados por la institución para gestionar eficientemente a su capital humano.

La investigación profundiza en la influencia de factores como la identificación Institucional, Capacitación, Reconocimiento Laboral en el desempeño laboral de los empleados. Se examinan también las tendencias actuales en la gestión de recursos humanos, como los Procesos de selección, clima organizacional, Inducción operativa laboral entre trabajo y vida personal, y su impacto en la productividad y satisfacción laboral.

A través de un análisis detallado de estudios de caso y datos recopilados, se busca identificar las mejores prácticas en la gestión de recursos humanos que influyen positivamente en el rendimiento de los trabajadores. Además, se abordan posibles desafíos y obstáculos en la implementación de estrategias de GRH efectivas.

En última instancia, este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023, donde la metodología de la investigación utilizada fue, tipo de investigación fue básica, nivel de investigación fue descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, el método de investigación fue hipotético – deductivo, el diseño de la investigación fue descriptivo no experimental, al finalizar la presente investigación se plantearon recomendaciones prácticas para las organizaciones que buscan optimizar su capital humano para lograr resultados sostenibles y un ambiente laboral saludable.

Palabras claves: La Gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral.

ABSTRACT

This research work focuses on the analysis of the relationship between Human Resources Management (HRM) and Work Performance at the National Intercultural University of the Amazon. Exploring various theories, models and practices in the field of HRM, the methods and strategies used by the institution to efficiently manage its human capital are examined.

The research delves into the influence of factors such as institutional identification, Training, Labor Recognition in the work performance of employees. Current trends in human resources management are also examined, such as selection processes, organizational climate, operational work induction between work and personal life, and their impact on productivity and job satisfaction.

Through a detailed analysis of case studies and collected data, we seek to identify best practices in human resource management that positively influence worker performance. Additionally, potential challenges and obstacles in implementing effective HRM strategies are addressed.

Ultimately, this research work aimed to determine the level of relationship between Human Resources Management and Work Performance at the National Intercultural University of the Amazon, Year 2023, where the research methodology used was, type of research It was basic, the level of research was descriptive correlational, quantitative approach, the research method was hypothetical - deductive, the research design was descriptive non-experimental, at the end of this research practical recommendations were proposed for organizations seeking to optimize their human capital to achieve sustainable results and a healthy work environment.

Keywords: Human resource management and job performance.

INTRODUCCIÓN

En la era contemporánea, la Gestión de Recursos Humanos (GRH) se ha consolidado como un pilar esencial para el éxito organizacional, desempeñando un rol clave en la optimización del capital humano. Este trabajo de investigación titulado "La Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía" se adentra en el complejo vínculo entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, explorando cómo las prácticas y estrategias empleadas para gestionar el recurso humano influyen directamente en la eficiencia, productividad y satisfacción de los trabajadores.

En un entorno institucional que enfrenta desafíos como la competencia global, la constante evolución tecnológica y las cambiantes expectativas laborales, una gestión efectiva de los recursos humanos se convierte en un factor determinante para alcanzar los objetivos organizacionales. Este estudio no solo aborda las prácticas convencionales de la GRH, como los procesos de selección, el clima organizacional y la inducción operativa, sino que también analiza tendencias emergentes que afectan la dinámica laboral, como la identificación institucional, la capacitación continua y el reconocimiento laboral.

El objetivo principal de esta investigación es determinar el grado de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía durante el año 2023. A través de este enfoque, se busca comprender cómo las políticas y acciones en el ámbito de la GRH impactan en la mejora del desempeño de los trabajadores, contribuyendo así al crecimiento y fortalecimiento de la institución en un contexto de transformación y adaptación constante.

El autor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

INTERNACIONAL

En el ámbito universitario, la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral enfrentan desafíos crecientes, particularmente en un mundo cada vez más globalizado. Las universidades deben encontrar formas efectivas de mantener su excelencia académica y garantizar su estabilidad institucional frente a las nuevas demandas del entorno. Uno de los mayores retos es la competencia internacional por atraer y retener talento académico altamente calificado, lo que dificulta mantener a profesionales clave dentro de las instituciones.

A este desafío se suma la diversidad cultural del personal y los estudiantes, que exige gestionar diferentes normativas laborales, expectativas y formas de trabajo. Crear un ambiente inclusivo y equitativo es un proceso continuo que requiere esfuerzos constantes de adaptación. Además, la presión por publicar investigaciones científicas de alto

impacto genera un desequilibrio entre las tareas de enseñanza y las demandas investigativas de los académicos, lo que incrementa su carga laboral.

Por otra parte, la movilidad internacional del personal académico introduce una constante rotación, generando inestabilidad en la gestión universitaria. La entrada y salida frecuente de profesionales obliga a las instituciones a adaptarse rápidamente para no perder continuidad en sus funciones. En este contexto, las universidades deben ser capaces de desarrollar estrategias innovadoras que les permitan no solo enfrentar estos retos, sino también asegurar un entorno de trabajo sostenible y productivo.

Este complejo escenario exige una planificación estratégica en la gestión de recursos humanos, que contemple no solo la retención del talento, sino también la creación de condiciones laborales que favorezcan la cooperación, el bienestar y la estabilidad institucional.

NACIONAL

En el ámbito universitario, la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral enfrentan desafíos significativos que impactan directamente la eficiencia y efectividad de las instituciones académicas. Un problema central es la falta de presupuesto adecuado, lo que limita la capacidad de ofrecer salarios competitivos y beneficios atractivos. Esta situación dificulta la atracción y retención de talento académico y administrativo clave, lo que afecta la calidad de los servicios educativos.

Además, las regulaciones gubernamentales y la burocracia generan una gestión rígida que impide la implementación de políticas innovadoras o adaptativas. Las universidades, a menudo, se ven atrapadas en procesos administrativos lentos que dificultan la toma de decisiones rápidas y efectivas. Otro aspecto crítico es la falta de inversión en el desarrollo profesional del personal. Sin programas de capacitación continua, los empleados corren el riesgo de quedar rezagados en cuanto a habilidades y conocimientos, lo que tiene un impacto directo en su desempeño.

Por último, la ausencia de sistemas de evaluación eficaces limita la motivación del personal. Sin mecanismos claros para reconocer y recompensar el esfuerzo, es difícil

mantener un ambiente laboral dinámico y productivo. La falta de retroalimentación y reconocimiento puede llevar a una disminución en el compromiso de los trabajadores con sus tareas y con la misión institucional.

En conjunto, estos problemas crean un entorno laboral complejo en el que la escasez de recursos, la rigidez administrativa y la falta de formación continua afectan negativamente tanto a los empleados como a la calidad educativa. Las universidades deben encontrar maneras de superar estos desafíos para mejorar su desempeño institucional y fortalecer el impacto de su labor educativa.

LOCAL

En la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral enfrentan varios desafíos que afectan el funcionamiento y estabilidad institucional. Uno de los principales problemas es la alta rotación de personal, tanto académico como administrativo, lo que dificulta la continuidad de proyectos y afecta la acumulación de experiencia dentro de la universidad. Además, la presión por publicar investigaciones y participar en proyectos académicos genera un ambiente laboral exigente y, en ocasiones, estresante, lo que complica el equilibrio entre la docencia, la investigación y la gestión administrativa.

Otro reto importante es la implementación de sistemas de evaluación del desempeño, ya que diseñar mecanismos justos y adaptados a las diversas tareas dentro de la universidad resulta complicado. Esto puede generar incertidumbre o descontento entre los trabajadores. Además, la falta de inversión en infraestructura tecnológica y en capacitación continua limita la capacidad del personal para adaptarse a nuevas metodologías y herramientas digitales, lo que afecta la calidad educativa y la eficiencia de los procesos administrativos.

La brecha salarial y la escasez de beneficios también influyen en la motivación y satisfacción del personal, lo que compromete la retención de talento. Las condiciones laborales poco atractivas dificultan la permanencia de los profesionales clave. Además, la baja participación en programas de desarrollo profesional impide que los trabajadores actualicen sus habilidades y conocimientos, lo cual es esencial en un entorno académico en constante cambio.

Frente a esta situación, surgió la necesidad de realizar un estudio que analice la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia durante el año 2023, con el fin de proponer soluciones que mejoren las condiciones laborales y el rendimiento institucional.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.

El informe estuvo comprendido en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023, ubicada en MC26+888, San José Km. 0.5, Pucallpa 25004

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.

La investigación involucrará a los trabajadores de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.

La investigación se ejecutará de la siguiente forma:

- **Fase N° 02:** Comprende la elaboración y aprobación de la tesis Iniciado el 15/10/2023 y concluido el 05/01/2024.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.

El informe tendrá conceptos relacionados con el título: La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.

¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023 ?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

- ¿Cuál es el nivel de relación entre los Procesos de selección y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la Inducción operativa laboral y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Describir el nivel de relación entre los Procesos de selección y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023
- Identificar el nivel de relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023
- Determinar el nivel de relación entre la Inducción operativa laboral y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN.

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La justificación teórica de esta investigación se fundamenta en la necesidad de comprender la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral dentro del contexto universitario. Diversas teorías organizacionales sostienen que una

adecuada administración del talento humano influye en la motivación, el compromiso y la productividad de los trabajadores.

Este estudio permitirá contrastar y profundizar en enfoques teóricos sobre la gestión de personal en instituciones académicas, aportando nuevos conocimientos que puedan mejorar la eficiencia y el bienestar laboral. Además, contribuirá al debate académico sobre estrategias innovadoras para fortalecer el desempeño en entornos educativos interculturales.

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La justificación práctica de esta investigación radica en su impacto directo en la mejora de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. Al identificar fortalezas y debilidades en los procesos de administración del talento humano, se podrán proponer estrategias para optimizar la productividad, la satisfacción y el bienestar de los trabajadores.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La justificación metodológica de este estudio radica en la necesidad de aplicar un enfoque de investigación adecuado para analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía. Se utilizará un diseño metodológico que combine técnicas cuantitativas y cualitativas, permitiendo obtener una visión integral de la realidad laboral en esta institución.

Este enfoque facilitará la recolección y análisis de datos confiables, garantizando resultados objetivos que sirvan para la toma de decisiones y la mejora de estrategias organizacionales, promoviendo un entorno de trabajo más eficiente y armonioso.

1.5.2 IMPORTANCIA.

La importancia de este estudio radica en su contribución al fortalecimiento de la gestión de recursos humanos en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, mejorando así el desempeño laboral de su personal. Comprender cómo las estrategias

de gestión impactan la productividad y satisfacción de los trabajadores permitirá optimizar procesos y fomentar un ambiente laboral más eficiente. Además, los hallazgos podrán servir como base para futuras mejoras en la administración del talento humano, beneficiando tanto a la institución como a su comunidad educativa.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La factibilidad de esta investigación se sustenta en la disponibilidad de información, el acceso a fuentes primarias y secundarias, así como en el interés institucional por mejorar la gestión de recursos humanos. La Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía brinda un entorno propicio para el estudio, con datos accesibles y participación de los actores clave. Además, los recursos metodológicos y logísticos garantizan un desarrollo eficiente del estudio, permitiendo generar resultados aplicables para optimizar el desempeño laboral dentro de la institución

1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO

La elaboración del informe requiere tiempo, ya que implica un compromiso con la recopilación de información en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía durante el año 2023. Además, será necesario solicitar datos sobre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la institución. En cuanto a los recursos, el análisis estadístico y la contratación de encuestadores serán financiados por el tesista. Para garantizar la credibilidad del estudio, se recopilará información de fuentes confiables, como libros, blogs especializados y páginas web de prestigio, asegurando así la calidad y validez de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Pinda y Albán (2015) Estudio titulado Modelo de gestión de recursos humanos para mejorar el desempeño laboral en la empresa SERVICON, del cantón Baños de Agua Santa, Ecuador. Su objetivo fue diseñar un modelo de gestión de recursos humanos para optimizar el desempeño laboral y fortalecer la gestión integral de la empresa. La investigación contó con una muestra de ocho personas directamente vinculadas con el desempeño de la organización. Se empleó un enfoque hipotético-deductivo y analítico-sintético, con un diseño cuasi experimental. Para recopilar información, se aplicaron encuestas con un cuestionario de 12 preguntas y una guía de observación. Los resultados mostraron que el 100% de los encuestados afirmaron que la empresa carece de un modelo de gestión de recursos humanos. Además, el 12,5% calificó la capacitación

como mala, otro 12,5% como regular y el 75% como buena, evidenciando la necesidad de un modelo que fortalezca el trabajo en equipo y la comunicación.

Sandoval (2017) Investigación titulada El impacto de la gestión de Recursos Humanos en el desarrollo del liderazgo femenino en las organizaciones multinacionales- Argentina, Disminuyendo las barreras a través de políticas y programas a favor de la diversidad de género. Su objetivo fue analizar las prácticas implementadas por cuatro empresas multinacionales que han logrado reducir la brecha de género, con el propósito de proponer modelos exitosos de políticas y programas de Recursos Humanos que faciliten el crecimiento profesional de las mujeres. Para la recolección de datos, se realizaron entrevistas presenciales. Entre las conclusiones, se destaca la importancia de equilibrar la representación de género en los procesos de selección, permitiendo que los líderes elijan al mejor talento sin sesgos. Además, se resalta la necesidad de fortalecer la capacitación en todos los niveles de la empresa, comenzando por los líderes y extendiéndola a toda la organización.

Arizaga y Játiva (2016) Investigación titulada: Análisis de la Correlación de la Evaluación del Desempeño Laboral por Competencias y la Evaluación del Potencial con Información Recopilada por una Empresa Consultora- Ecuador. Su objetivo fue identificar la relación entre la evaluación del desempeño por competencias y el potencial del talento humano, con el fin de establecer criterios de gestión más efectivos. Se empleó una metodología correlacional con un diseño no experimental y transaccional, evaluando a 1,500 colaboradores mediante test psicométricos. Los resultados indicaron que la correlación entre la evaluación del desempeño y el potencial del talento humano es baja, lo que sugiere que son constructos distintos. Además, se observó que la evaluación del desempeño está vinculada a la remuneración variable, lo que podría influir en las calificaciones. Por otro lado, los análisis mostraron que la evaluación del potencial ofrece resultados más objetivos, minimizando sesgos y reflejando mejor las capacidades individuales.

Álava y Gómez (2016) Investigación titulada: Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el Desempeño Laboral del Personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el período 2014- Ecuador. El objetivo fue analizar cómo

la administración de estos subsistemas afecta el desempeño del personal y, con base en ello, diseñar un aplicativo para mejorar los procesos de selección y capacitación.

El estudio, de enfoque cuantitativo, incluyó encuestas a 140 servidores públicos de la institución. Los resultados mostraron una ligera insatisfacción en el clima laboral, debido a deficiencias en la selección y capacitación del personal. Se evidenció que algunos empleados no contaban con las competencias técnicas necesarias y que la capacitación institucional era insuficiente. Además, se identificó inconformidad con los procesos de compensación. La investigación concluyó que es necesario optimizar los subsistemas de Talento Humano para mejorar el desempeño y satisfacción del personal..

Flores (2016) Investigación titulada: Análisis para mejorar la Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral de la empresa Sidelcorsa CÍA. LTDA. en Guayaquil, periodo junio – diciembre 2015. – Ecuador. El objetivo fue determinar cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la empresa.

Mediante un enfoque cualitativo y descriptivo, se aplicaron encuestas, observación y entrevistas a una muestra de 65 colaboradores, entre personal administrativo y guardias de seguridad. Los resultados evidenciaron la importancia de invertir en la capacitación del talento humano para fortalecer la competitividad de las empresas de seguridad privada. Se concluyó que contar con el personal adecuado y capacitado no solo optimiza el desempeño laboral, sino que también genera beneficios económicos y sociales, mejorando la seguridad ciudadana y reduciendo los riesgos organizacionales.

Ghiglione (2015) Investigación titulada: La Gestión de RR.HH. del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa): Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño- Sevilla. Su objetivo fue generar conciencia sobre la importancia de realizar evaluaciones periódicas en la Administración Pública para mejorar la gestión de los Recursos Humanos.

Con una metodología cualitativa con matices cuantitativos, se aplicaron observación, entrevistas y encuestas a una muestra de 52 empleados de planta permanente. Se concluyó que los Recursos Humanos son el activo más valioso en las organizaciones públicas y que es fundamental desarrollar un sistema integral de gestión que permita evaluar el desempeño y mejorar continuamente. Además, se identificaron tres indicadores críticos: tiempo de cobertura de vacantes, cantidad de personas capacitadas

y relación entre altas y bajas. Se propuso eliminar barreras burocráticas, promover la formación y profesionalizar la toma de decisiones.

ANTECEDENTES NACIONALES.

Estela (2015) Investigación titulado: Gestión del recurso humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus S.A. de la provincia de Pacasmayo, 2015, con el objetivo de analizar cómo la gestión del talento humano impacta en el desempeño de los colaboradores. La investigación, de tipo descriptivo y diseño no experimental, incluyó a los 67 empleados de la empresa como muestra total. Se utilizó la técnica de encuesta con un cuestionario de 38 preguntas. Los resultados indicaron que el 73.13% de los trabajadores mencionó que solo a veces la empresa cuenta con programas de capacitación, mientras que el 79.10% afirmó que pocas veces su trabajo les permite desarrollarse profesionalmente. Sin embargo, el 88% consideró favorables las condiciones higiénicas y el ambiente laboral. Se concluyó que una mejor gestión del talento humano influye positivamente en el desempeño laboral y que los trabajadores perciben este proceso como regular.

Rojas y Vélchez (2018) Investigación titulado: análisis de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús en enero de 2018.

El estudio, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional, incluyó a los 50 trabajadores del establecimiento, tanto asistenciales como administrativos. Se aplicaron encuestas, entrevistas y observación indirecta como técnicas de recolección de datos. Los resultados revelaron una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal, con un valor $p=0.000$. Asimismo, se evidenció que una adecuada gestión del talento humano impacta directamente en la calidad del trabajo ($p=0.007$) y en el trabajo en equipo ($p=0.007$). Esto demuestra la importancia de fortalecer la administración del recurso humano para mejorar el rendimiento del personal y la calidad del servicio brindado a la comunidad.

Valentín (2017) Investigación titulado: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur en 2016. El estudio, de enfoque explicativo y diseño no experimental transversal, incluyó una muestra de 161

profesionales, tanto asistenciales como administrativos. Se aplicaron encuestas con escala Likert para evaluar las percepciones del personal. Los resultados mostraron una influencia significativa de la gestión del talento humano en el desempeño laboral ($r = 0.8154$, $p = 0.000$). El 49.69% de los encuestados calificó la gestión del talento humano como regular, al igual que su desempeño laboral. Asimismo, se determinó que la capacitación ($p = 0.000$) y los incentivos ($p = 0.000$) tienen una relación directa con el desempeño, destacando la necesidad de mejorar estos aspectos para optimizar el rendimiento del personal en la red de salud.

Muñoz (2016) Investigación titulado: La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) en 2016. El estudio, de tipo puro y diseño no experimental de corte transversal y correlacional, incluyó a los 40 trabajadores de la institución, aplicando encuestas con escala Likert para evaluar sus percepciones. Los resultados evidenciaron una relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral ($p = .000$, correlación alta de .901). Asimismo, se confirmó que tanto el desarrollo del talento humano ($p = .000$, correlación .920) como las estrategias de recursos humanos ($p = .000$, correlación .909) influyen positivamente en el rendimiento del personal. Estos hallazgos destacan la importancia de fortalecer la gestión del talento para optimizar la eficiencia y el desempeño en la ONPE.

Casma (2015) Investigación titulado: la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral en la empresa Ferro Sistemas, ubicada en Surco, durante el año 2015. El estudio, de enfoque descriptivo correlacional y diseño transversal, incluyó a los 84 trabajadores de la empresa mediante una muestra censal. Se emplearon encuestas y análisis estadístico con el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar la relación entre las variables. Los hallazgos evidenciaron que una adecuada gestión del talento humano basada en competencias tuvo un impacto positivo en el desempeño laboral, permitiendo afrontar los cambios económicos, la globalización del mercado y los avances tecnológicos. Asimismo, se determinó que el planeamiento estratégico de recursos humanos influyó significativamente en el proceso de reclutamiento y selección

del talento, alineándose con perspectivas estratégicas que optimizan la incorporación de personal.

2.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS

2.2.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

*"La gestión de recursos humanos es la función en la organización que se ocupa de la administración de personas y busca atraer, desarrollar, retener y motivar a los empleados para que cumplan con sus responsabilidades y contribuyan a la consecución de los objetivos organizacionales." **George Bohlander, Scott A. Snell, y Arthur Sherman (2016).***

La gestión de recursos humanos (GRH) es un componente esencial en el entramado organizacional que se ocupa de manejar de manera estratégica y eficaz el capital humano de una organización. Este tema abarca un conjunto integral de prácticas y procesos diseñados para reclutar, seleccionar, desarrollar, retener y gestionar el desempeño de los empleados con el objetivo de alcanzar los objetivos organizacionales de manera eficiente y sostenible.

En su esencia, la gestión de recursos humanos va más allá de las tareas administrativas convencionales, abrazando un enfoque estratégico que reconoce a las personas como el recurso más valioso de una organización. Implica la formulación e implementación de políticas y prácticas que no solo satisfacen las necesidades inmediatas de los empleados, sino que también contribuyen al crecimiento a largo plazo de la organización.

Componentes de la gestión de recursos humanos.

Reclutamiento y Selección:

Descripción: Engloba procesos para identificar y atraer talento, así como evaluar y seleccionar candidatos que se alineen con los requisitos y la cultura de la organización.

Desarrollo y Capacitación:

Descripción: Incluye programas y actividades destinados a mejorar las habilidades y competencias de los empleados, fomentando un continuo aprendizaje y desarrollo profesional.

Evaluación del Desempeño:

Descripción: Se refiere a la medición y análisis sistemático del rendimiento de los empleados, proporcionando retroalimentación constructiva y estableciendo metas para el crecimiento individual y organizacional.

Gestión del Desempeño:

Descripción: Implica la implementación de sistemas y procesos para optimizar el desempeño de los empleados, asegurando que estén alineados con los objetivos estratégicos de la organización.

Compensación y Beneficios:

Descripción: Engloba la estructuración de sistemas de compensación justos y competitivos, así como la oferta de beneficios que respalden el bienestar y la satisfacción de los empleados.

Gestión de Relaciones Laborales:

Descripción: Se ocupa de mantener relaciones positivas y colaborativas entre la dirección y los empleados, abordando asuntos laborales, conflictos y fomentando un clima laboral saludable.

Planificación de la Fuerza Laboral:

Descripción: Implica anticipar las necesidades futuras de recursos humanos y planificar estratégicamente la composición y habilidades de la fuerza laboral.

Cultura Organizacional:

Descripción: Se enfoca en el desarrollo y la promoción de una cultura organizacional que respalde los valores, la misión y la visión de la organización, influenciando el comportamiento y la identidad de los empleados.

Importancia de la Gestión de Recursos Humanos:

La gestión de recursos humanos no solo se centra en aspectos operativos, sino que contribuye directamente al logro de ventajas competitivas y al éxito a largo plazo de una organización. Al reconocer y potenciar el talento humano, la GRH se convierte en un pilar fundamental para la eficacia organizacional, la adaptabilidad al cambio y la construcción de relaciones laborales sólidas. En un entorno empresarial dinámico, la gestión de recursos humanos emerge como una disciplina estratégica esencial para las organizaciones que buscan prosperar y destacar en su campo.

Importancia de la gestión de recursos humanos (GRH)

La gestión de recursos humanos (GRH) ha adquirido una importancia estratégica fundamental en las organizaciones modernas. Más allá de ser simplemente una función administrativa, la GRH desempeña un papel crucial en la consecución de los

objetivos organizacionales y en la creación de ventajas competitivas sostenibles. Como pueden ser:

1. Alineación con Objetivos Organizacionales:

La GRH se ha vuelto esencial para alinear las estrategias de recursos humanos con los objetivos generales de la organización. Un enfoque estratégico asegura que las políticas y prácticas de GRH impulsen directamente el éxito y la sostenibilidad de la empresa.

2. Desarrollo y Retención del Talento:

En un entorno empresarial altamente competitivo, la atracción, retención y desarrollo del talento son críticos. La GRH se centra en la identificación y el desarrollo de habilidades y competencias clave, así como en estrategias para retener a empleados valiosos.

3. Mejora del Desempeño Organizacional:

La GRH contribuye directamente a mejorar el desempeño organizacional mediante la implementación de procesos de evaluación del desempeño, identificación de áreas de mejora y la facilitación de la capacitación y el desarrollo continuo.

4. Adaptabilidad y Gestión del Cambio:

En un entorno empresarial dinámico, la capacidad de adaptación es esencial. La GRH juega un papel crucial en la gestión del cambio, asegurando que los empleados estén preparados y comprometidos durante períodos de transición.

5. Construcción de una Cultura Organizacional Fuerte:

La GRH contribuye a la construcción y mantenimiento de una cultura organizacional fuerte. Definir valores, normas y comportamientos esperados contribuye a la cohesión interna y a la identidad corporativa.

6. Impulso de la Innovación y la Creatividad:

La creación de un entorno que fomente la innovación y la creatividad es esencial para el crecimiento y la supervivencia en la economía actual. La GRH puede diseñar políticas que fomenten la diversidad de pensamiento y la colaboración.

7. Gestión de Crisis y Resiliencia:

Durante situaciones de crisis, ya sea una recesión económica, una pandemia o desafíos internos, la GRH desempeña un papel crucial en la gestión de recursos humanos de manera eficiente, garantizando la resiliencia organizacional y la continuidad operativa.

8. Cumplimiento Legal y Ético:

La GRH se ocupa de las cuestiones legales y éticas relacionadas con la gestión de empleados. Garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y la promoción de prácticas éticas no solo evita riesgos legales, sino que también contribuye a la reputación de la empresa.

9. Toma de Decisiones Basada en Datos:

La GRH ha adoptado enfoques basados en datos para la toma de decisiones. El análisis de datos relacionados con el desempeño, la satisfacción del empleado y otras métricas permite decisiones informadas y estratégicas.

La GRH ha evolucionado de ser una función administrativa a desempeñar un papel estratégico vital en la dirección y el éxito de las organizaciones. La importancia estratégica de la GRH radica en su capacidad para impulsar el rendimiento, desarrollar talento, adaptarse al cambio y contribuir al logro de los objetivos organizacionales a largo plazo.

2.2.1.1. Dimensiones de la Variable Gestión de recursos humanos.

Dimensión 1: Procesos de selección

"El proceso de selección de personal implica una serie de pasos para recopilar, medir y evaluar información sobre los candidatos con el propósito de hacer una oferta de empleo o promoción." (Cascio, 2018).

Dimensión 2: Clima organizacional

"El clima organizacional es el ambiente interno que perciben los empleados en una organización. Incluye sus percepciones sobre prácticas de recursos humanos, políticas y procedimientos, y las relaciones con otros empleados." (Robbins y Judge, 2019)

Dimensión 3: Inducción operativa laboral

"La inducción laboral es el proceso de orientación y familiarización de los nuevos empleados con la organización, su cultura, políticas, reglas y prácticas laborales." (Mathis y Jackson, 2018)

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

"El desempeño laboral se refiere a la contribución de los empleados al logro de los objetivos organizacionales, considerando tanto los resultados cuantitativos como

cualitativos. Incluye la ejecución de tareas asignadas y comportamientos que van más allá de las expectativas." (M. Rousseau, 2011).

Análisis del Desempeño laboral.

El desempeño laboral constituye un aspecto esencial en el ámbito profesional que abarca la ejecución y resultados obtenidos por un empleado en el cumplimiento de sus responsabilidades y objetivos laborales. Esta dimensión multifacética no solo evalúa la cantidad de trabajo realizado, sino también la calidad, eficiencia y contribución general al logro de metas organizacionales. A continuación, se presenta un análisis descriptivo detallado del tema.

Componentes del Desempeño Laboral.

Productividad y Eficiencia:

La productividad refleja la relación entre el resultado obtenido y los recursos utilizados. Un desempeño laboral eficiente implica lograr metas con el mínimo uso de recursos, maximizando la contribución individual al éxito organizacional.

Calidad del Trabajo:

Más allá de la cantidad, la calidad del trabajo es fundamental. Se refiere a la capacidad de un empleado para producir resultados que cumplan o superen los estándares establecidos, minimizando errores y garantizando la satisfacción del cliente o usuario final.

Cumplimiento de Objetivos:

El desempeño laboral se mide en gran medida por la capacidad de un empleado para alcanzar y superar los objetivos establecidos. Esto implica la definición clara de metas y la ejecución efectiva de estrategias para su consecución.

Competencias y Habilidades:

Evaluar el desempeño implica considerar las competencias y habilidades necesarias para el rol específico. Incluye tanto habilidades técnicas como habilidades blandas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de problemas.

Factores que Influyen en el Desempeño Laboral.

Ambiente de Trabajo:

El entorno laboral, incluyendo la cultura organizacional y las relaciones interpersonales, tiene un impacto significativo en el desempeño. Un ambiente que fomenta la colaboración y el reconocimiento positivo tiende a potenciar resultados laborales.

Motivación y Compromiso:

La motivación intrínseca y el compromiso con las tareas asignadas son impulsores clave del desempeño laboral. Los empleados que encuentran significado en su trabajo tienden a mostrar un desempeño más elevado y sostenible.

Feedback y Evaluación Continua:

La retroalimentación constructiva y las evaluaciones periódicas son esenciales. Estos procesos permiten identificar fortalezas, áreas de mejora y establecer planes de desarrollo profesional.

Oportunidades de Desarrollo:

La disponibilidad de oportunidades de capacitación y desarrollo impacta directamente en el crecimiento y la mejora del desempeño laboral. La adquisición de nuevas habilidades y conocimientos contribuye a la adaptabilidad y la excelencia profesional.

Importancia del Desempeño Laboral:

El desempeño laboral no solo es un indicador individual, sino también un componente crucial para el éxito organizacional. Una fuerza laboral altamente efectiva impulsa la innovación, mejora la calidad del servicio, fortalece la reputación de la empresa y contribuye al logro de objetivos estratégicos a largo plazo.

El desempeño laboral es un fenómeno complejo que abarca una variedad de elementos interrelacionados. Evaluar, comprender y mejorar continuamente el desempeño laboral es esencial para fomentar la excelencia individual y organizacional en el dinámico panorama laboral actual.

2.2.2.1. Dimensiones de la Variable Desempeño laboral.

Dimensión 1: Identificación Institucional

"La identificación institucional es el proceso mediante el cual los miembros de una organización adoptan las normas, valores, creencias y metas de la organización como propias." (Scott y Lane, 2000)

Dimensión 2: Capacitación

"La capacitación se refiere a un esfuerzo organizado para proporcionar a los empleados los conocimientos, habilidades y competencias necesarios para desempeñar sus trabajos de manera efectiva." (Noe, 2013)

Dimensión 3: Reconocimiento Laboral

"El reconocimiento laboral es la expresión de aprecio y agradecimiento por parte de la organización hacia los empleados que han contribuido de manera excepcional al logro de los objetivos organizacionales." (Gubler, Larkin, & Pierce, 2012).

2.3. DEFINICION DE TERMINOS BÁSICOS.

- Desempeño Laboral: "El desempeño laboral se refiere al rendimiento y comportamiento de un empleado en el cumplimiento de sus responsabilidades y metas en el entorno laboral." (Noe, 2013).
- Indicadores de Desempeño: "Los indicadores de desempeño son medidas cuantificables que evalúan el éxito de un empleado en la consecución de sus objetivos laborales." (Armstrong, 2006).
- Evaluación del Desempeño: "La evaluación del desempeño es un proceso sistemático para medir y valorar el rendimiento de los empleados en relación con los estándares y expectativas organizacionales." (DeNisi y Murphy, 2017).
- Retroalimentación 360 Grados: "La retroalimentación 360 grados implica la obtención de comentarios sobre el desempeño de un empleado de diversas fuentes, incluyendo supervisores, colegas y subordinados." (London y Beatty, 2005).
- Incentivos de Desempeño: "Los incentivos de desempeño son recompensas financieras o no financieras destinadas a motivar y reconocer los logros laborales excepcionales." (Milkovich y Newman, 2008).
- Desarrollo del Desempeño: "El desarrollo del desempeño implica iniciativas y programas diseñados para mejorar las habilidades y competencias de los empleados, contribuyendo a un mejor rendimiento laboral." (Cascio y Boudreau, 2016),
- Objetivos SMART: "Los objetivos SMART son específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos, utilizados para establecer metas claras y evaluables en el desempeño laboral." (Doran, 1981).

- Gestión del Rendimiento: "La gestión del rendimiento es un proceso integral que involucra la planificación, seguimiento y evaluación continua del desempeño de los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales." (Armstrong y Baron (2005).
- Motivación Laboral: "La motivación laboral se refiere a los factores que impulsan el comportamiento de un individuo en el trabajo, influyendo en su desempeño y satisfacción laboral." (Latham y Pinder, 2005).
- Autoevaluación del Desempeño: "La autoevaluación del desempeño implica que los empleados evalúen su propio rendimiento, identificando fortalezas y áreas de mejora." (DeNisi y Murphy, 2017).
- Clima Organizacional: "El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional en una organización, que influye en el comportamiento y desempeño de los empleados." (Schneider, Ehrhart y Macey, 2013).
- Compromiso Laboral: "El compromiso laboral es el nivel de conexión emocional y motivación que los empleados experimentan hacia sus tareas y la organización en general." (Bakker y Demerouti, 2008).
- Eficiencia Laboral: "La eficiencia laboral se refiere a la capacidad de los empleados para realizar sus tareas de manera efectiva, minimizando el uso de recursos y maximizando los resultados." (Hackman y Oldham, 1976).
- Equidad Salarial: "La equidad salarial se relaciona con la percepción de justicia en la distribución de salarios, asegurando que los empleados sean compensados de manera justa en comparación con sus colegas." (Adams, 1963).
- Desempeño Individual: "El desempeño individual se centra en la evaluación y medición de los logros, comportamientos y resultados de un empleado en particular." (Murphy y Cleveland, 1995).
- Adaptabilidad Laboral: "La adaptabilidad laboral se refiere a la capacidad de los empleados para ajustarse y prosperar en entornos laborales cambiantes, aprendiendo nuevas habilidades y enfrentando desafíos." (Griffin y Hesketh , 2008).

- Estabilidad Laboral: "La estabilidad laboral implica la consistencia y duración de la relación entre un empleado y su organización, afectando la percepción de seguridad en el empleo." (Blau y Boal, 1987).
- Empoderamiento Laboral: "El empoderamiento laboral consiste en otorgar a los empleados la autoridad y responsabilidad para tomar decisiones relacionadas con su trabajo, promoviendo la autonomía y motivación intrínseca." (Conger y Kanungo, 1988).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPOTESIS GENERAL

La Gestión de recursos humanos se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, año 2023

3.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS

- Los Procesos de selección se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, año 2023
- El Clima organizacional se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, año 2023
- La Inducción operativa laboral se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, año 2023

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.

VARIABLE 1. Gestión de recursos humanos

George Bohlander, Scott A. Snell, y Arthur Sherman (2016): Define "La gestión de recursos humanos es la función en la organización que se ocupa de la administración de personas y busca atraer, desarrollar, retener y motivar a los empleados para que cumplan con sus responsabilidades y contribuyan a la consecución de los objetivos organizacionales."

VARIABLE 2. Desempeño laboral

Denise M. Rousseau (2011): Define "El desempeño laboral se refiere a la contribución de los empleados al logro de los objetivos organizacionales, considerando tanto los resultados cuantitativos como cualitativos. Incluye la ejecución de tareas asignadas y comportamientos que van más allá de las expectativas."

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Conforme a Hernández Sampieri, R. (1996). La definición operacional Es el conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable (p. 111). Las dos variables en estudio serán medidas utilizando como instrumento de medición los cuestionarios en escala de Likert para el recojo de información en la muestra de selección.

La Gestión de recursos humanos consideró las dimensiones procesos de selección, clima organizacional y la inducción operativa y el Desempeño laboral las dimensiones identificación institucional, capacitación y reconocimiento laboral.

3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Item's	Escala de Valores
Gestión de recursos humanos	Procesos de selección	- En los procesos de selección, las bases del Perfil de Puestos que se convoca es entendible para los postulantes - En los procesos de convocatoria, considera que el Comité de selección, cumple con las bases del proceso - En un proceso de selección los Formatos de convocatoria, suelen ser entendibles para el postulante - Concideras que el formato de convocatoria es el adecuado	1,2,3,4	En desacuerdo (1)
	Clima organizacional	- En la entidad que laboras los Talleres sobre Clima organizacional, consideras que logran su finalida - En los talleres de integración sobre clima Organizacional, aplican Encuestas anónimas para medir el grado de aceptación de la misma - La entidad publicita a través del periodo mural se publica un Informe de Estadística de los resultados obtenidos de los talleres de integración sobre clima organizacional - En los talleres de integración sobre clima Organizacional, aplican Encuestas anónimas para medir el grado de aceptación de la misma	5,6,7,8	Indeciso (2) De acuerdo (3)
	Inducción operativa laboral	- En tu primer día de labores en la entidad, el área de Recursos Humanos, Te facilito un Programa de Inducción, con la finalidad de que conozcas los procedimientos laborales. - Al momento en el que se te realizo la inducción, firmaste algún Formato de Inducción al finalizar la inducción realizada - En el transcurso de la inducción que se te brindo, te	9,10,11,12	

		- hicieron entrega de las Directivas Internas con las que cuenta la entidad - Conoces las directivas de la institución donde laboras		
Desempeño laboral	Identificación Institucional	- Consideras que el trabajo en equipo, trae mejores beneficios que el trabajo individual - Cumples con los deberes y obligaciones que se contemplan en el Reglamento Interno de Trabajo – RIT de la entidad - Suelen realizar actividades Conmemorativas e institucionales en la organización - En las Actividades Conmemorativas e institucionales que organiza la institución sueles participar	1,2,3,4	
	Capacitación	- En las capacitaciones que organiza la entidad se realizan Exámenes de control, para medir el nivel de conocimiento impartido - Los Certificados y Constancias que emite la entidad cuentan con un código de registro - Se realizan capacitaciones muy seguidas en la Institución - Para las capacitaciones que se van a ejecutar, estas siguen los parámetros de una Matriz de necesidades	5,6,7,8	En desacuerdo (1) Indeciso (2) De acuerdo (3)
	Reconocim iento Laboral	- La entidad emite Resoluciones Jefaturales a los servidores que en el año realizaron un trabajo destacado - La entidad aplica el Informe de evaluación de desempeño a todos los servidores - En la entidad que laboras, cuentan con lineamientos para la actualización permanente de los legajos del personal - Concidera adecuado los procesos para la actualización permanente de los legajos del perosonal	9,10,11,12	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

4.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Básica: busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. **Según Alfaro, C. (2012).**

4.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

Descriptivo Correlacional: Porque no solo persigue describir acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. **Según Sabino (1992)** Y es correlacional dado que permite al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables).

Es decir, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian” **Según Carrasco, (2013).**

4.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

El enfoque cuantitativo: utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. **Según Sampieri Hernández. (2003).**

4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

4.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

La “investigación empleó el método **hipotético-deductivo** la cual busca el camino

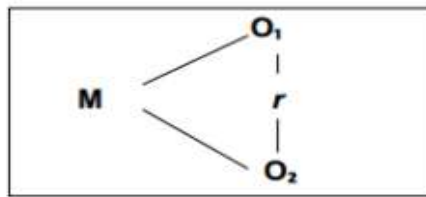
lógico para solucionar los problemas planteados sobre la variable de estudio mediante su comprobación con los datos obtenidos. Según Cegarra S. (2004).

4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Según (Hernández, Fernández y Batista, 2014) “la investigación es de tipo no experimental, el diseño del presente estudio pertenece al nivel de estudio descriptivo”.

El diagrama es el siguiente:

Donde:



M: Muestra de la investigación.

O1: Observación de la Gestión de recursos humanos.

O2: Observación Desempeño laboral.

r : Coeficiente de correlación.

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

4.3.1. POBLACIÓN.

Carrasco, S. (2009). Constituye el grupo de todos los componentes que son parte del territorio en el que se desarrolla el problema de estudio y que contienen aspectos mucho más concretos que el universo.

La población esta compuesta por 36 trabajadores de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

4.3.2. MUESTRA

En vista que en la presente investigación la población es pequeña, la **muestra es censal**. Se tomará para la encuesta toda la población para el estudio.

Según López, E. (1998), Este tipo de muestra se denomina muestreo censal, opina que la muestra es censal cuando la porción representa toda la población.

El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 36 trabajadores de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1. TÉCNICAS.

La técnica utilizada en esta investigación fue la **encuesta**, debido ha quedado comprobado que resulta efectiva en distintas áreas de investigación, y como indica el autor Carrasco, S. (2009), es la técnica que muestra sencillez, objetividad y versatilidad para con los datos obtenidos.

La encuesta, se refiere a una determinada técnica utilizada para reunir datos que responda los objetivos planteados de manera sistemática, utilizando contactos directos con personas o grupos de personas que integran la población muestral. (Zapata, 2005)

4.4.2. INSTRUMENTOS.

El cuestionario, posee ciertas características del fenómeno que son consideradas como elementales; va a permitir también que se puedan separar aquellos conflicto que no llegan a interesar fundamentalmente, reduciendo la realidad a una cantidad de datos principales y precisando el objeto de estudio. Según Tamayo y Tamayo (2008).

El instrumento posee 12 preguntas destinadas a la variable Gestión de recursos humanos. El cuestionario se dirige a los 36 trabajadores y 12 preguntas destinadas a la variable Desempeño laboral. El cuestionario se dirige a los 36 trabajadores

4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

4.4.3.1. Validez:

Según Bernal, César A. (2010) la validez tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace (p. 302). Dicho ello, para el presente estudio se utilizó el juicio de cinco expertos, para dar validez a los instrumentos de recolección;

a través del formato Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación, que considera 3 aspectos de validación: Claridad, Pertinencia, y Relevancia, mediante este proceso los expertos establecerán que ambos instrumentos son aplicables.

El instrumento que se utilizó para la investigación fue sometido a juicio de expertos, para lo cual recurrimos a la opinión de profesionales especialistas, metodólogos y especialistas temáticos, quienes evaluaron su pertinencia, relevancia y claridad, calificando con una opinión de aplicable los instrumentos

VALIDACIÓN SEGÚN JUICIO DE EXPERTOS

Nº	Experto	Confiability
Experto 1	Mg. Esther Judith Perez Rios	Aplicar
Experto 2	Mg. Cheryl Ruz Bartra	Aplicar
Experto 3	Mg. Stefani Valeria Perez Luna	Aplicar
Experto 4	Mg. Manuel Antonio Avalos Ch.	Aplicar
Experto 5	Mg. Juan Nicolas Vela Vasquez	Aplicar

Fuente: Elaboración propia.

4.4.3.2. Confiabilidad:

Según Ander-Egg, E. (1998), la confiabilidad se relaciona con la exactitud con la que un instrumento establece la medición de lo que quiere medir.

Esto llega a ilustrar en el cuadro siguiente:

Interpretación de los valores tomando en cuenta la escala sugerida por RUIZ (1998).

RANGO

MAGNITUD

0.81-1.00	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Moderada
0.21-0.40	Baja
0.001-0.20	Muy baja

Según el resultado obtenido de la aplicación del coeficiente Alfa de Crombach, con apoyo del software estadístico SPSS versión 24, se contó como resultado lo siguiente:

Confiabilidad de la Variable 1. Gestión de recursos humanos

	N° de Ítems	Alfa de Crombach
Gestión de recursos humanos	12	0,898

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,898 para los 12 ítems de la variable Gestión de recursos humanos. Este dato indica que el valor de confiabilidad es de muy alto para la variable del presente estudio.

Confiabilidad de la Variable 2. Desempeño laboral

	N° de Ítems	Alfa de Crombach
Desempeño laboral	12	0,978

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,978 para los 12 ítems de la variable Desempeño laboral. Este dato indica que el valor de confiabilidad es de muy alto para la variable del presente estudio.

4.4.4. PLAN DE ANALISIS DE DATOS

En el procesamiento de los datos se aplicaron métodos, instrumentos y procedimientos de acuerdo a las siguientes fases: Revisión, codificación, clasificación, recuento y presentación de los datos.

En la elaboración de los datos se aplicaron métodos, instrumentos y procedimientos de acuerdo a las siguientes fases: Revisión, codificación, clasificación, recuento y presentación de los datos.

a) Revisión de los datos:

Se examinaron cada uno de los formularios tanto de la variable Gestión de recursos humanos como de la variable Desempeño laboral para realizar el control de calidad.

b) Codificación:

Se transformarán los datos en códigos o claves, generalmente numéricos, de acuerdo al dominio de la variable.

Clasificación de los datos

Se organizará la información teniendo en cuenta la escala de Liker, nivel y escala de medición.

Nivel de medición de los datos: se usarán 3 niveles de medición: Medición ordinal, se da cuando los datos se disponen en orden jerárquico creciente o decreciente y se les señala una puntuación determinada según esa ordenación

Escala de medición cuantitativa continua: Aquella que permite medir a los individuos porque tienen unidad de medida y, a su vez, subdividir en forma infinita.

Escala cuantitativa discontinua o discreta. Aquella que permite medir a los individuos, pero sólo en números enteros porque la unidad de medida no puede ser fraccionada.

Escala cualitativa. Aquella que sólo permite distribuir o clasificar – pero no medir – a los individuos de acuerdo a ciertas características o atributos.

c) Recuento de datos:

Se cuenta la información recogida en cada una de las categorías y criterios de clasificación, de acuerdo a los siguientes métodos de recuento:

Método electrónico: En un centro de cómputo por medio de computadoras. En cualquiera de estos métodos se empleará matrices ad-hoc planteadas en la hoja Excel y Word, según el contenido de la matriz para facilitar la tabulación y el cómputo de datos.

En la presentación de los datos La información se dará a conocer por medio de tablas y de gráficos. Las tablas o cuadros permitirán presentar los datos en forma ordenada en columnas y filas obtenidos en un estudio de investigación.

d) Análisis de datos:

Análisis e interpretación descriptiva: Ambos resultados serán sometidos al tratamiento estadístico para su apreciación correspondiente, separando en variables.

Análisis e interpretación inferencial: Los datos almacenados se organizarán y se analizará el uso de la estadística paramétrica y la estadística no paramétrica, con el soporte de Excel y SPSS.

4.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN

Ética en la investigación es un tipo de ética aplicada o práctica, lo cual se refiere a que esta trata de resolver problemas no meramente generales, sino también a los problemas específicos que surgen en la realización de la investigación. **Según** Penslar, R. (1995).

El trabajo de estudio se desarrollará bajo los parámetros de la ética profesional, es decir, evitando el plagio o la copia de otros trabajos, bajo responsabilidad y

reconociendo todos los derechos de autores consultados como fuentes primarias o secundarias en el proceso de recolección de información para la presente investigación.

CAPITULO V:

RESULTADOS

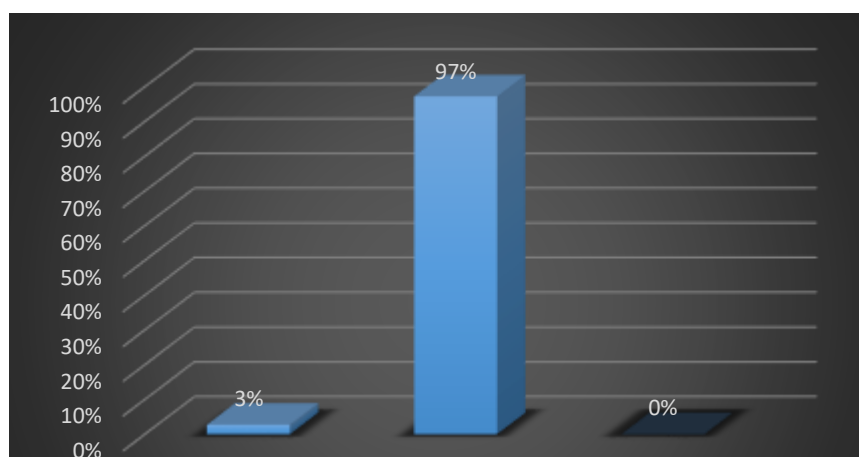
5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

5.1.1. Análisis Descriptivo de la Variable Gestión de recursos humanos

TABLA N° 01

Variable: Gestión de recursos humanos		f	%
VALIDOS	EN DESACUERDO (1)	1	3%
	INDECISO (2)	35	97%
	DE ACUERDO (3)	0	0%
TOTAL		36	100%

FIGURA N° 01



INTERPRETACIÓN

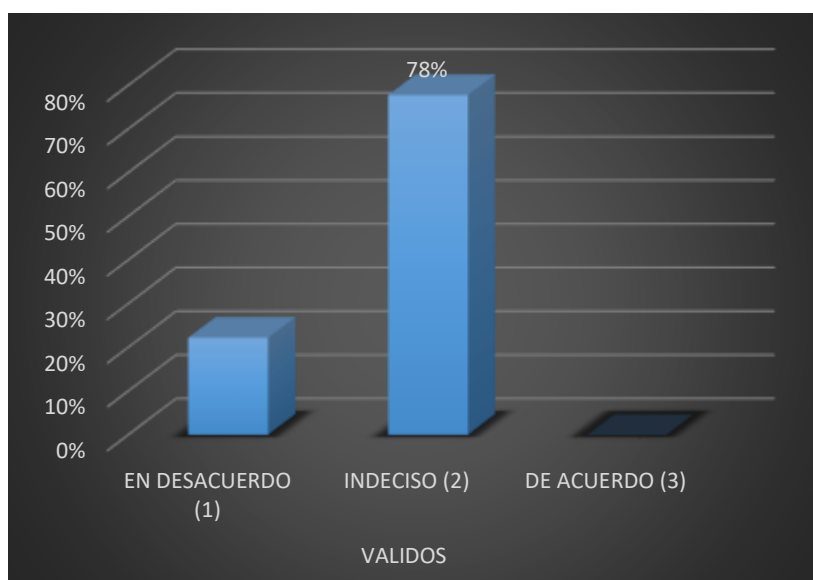
En la Figura N° 01 se muestra que el 0% están DE ACUERDO con la Gestión de recursos humanos , el 97% INDECISOS y el 3% EN DESACUERDO

Análisis Descriptivo de la Dimensión Procesos de selección

TABLA N° 02

Dimensión: Procesos de selección		f	%
VALIDOS	EN DESACUERDO (1)	8	22%
	INDECISO (2)	28	78%
	DE ACUERDO (3)	0	0%
TOTAL		36	100%

FIGURA N° 02



INTERPRETACIÓN

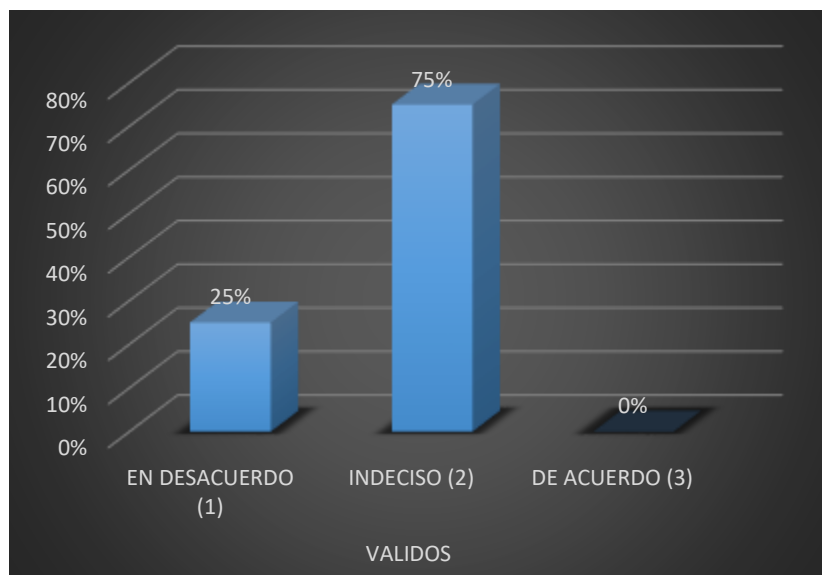
En la Figura N° 02 se muestra que el 0% están DE ACUERDO con los Procesos de selección , el 78% INDECISOS y el 22% EN DESACUERDO

Análisis Descriptivo de la Dimensión Clima organizacional

TABLA N° 03

Clima organizacional		f	%
VALIDOS	EN DESACUERDO (1)	9	25%
	INDECISO (2)	27	75%
	DE ACUERDO (3)	0	0%
TOTAL		36	100%

FIGURA N° 03



INTERPRETACIÓN

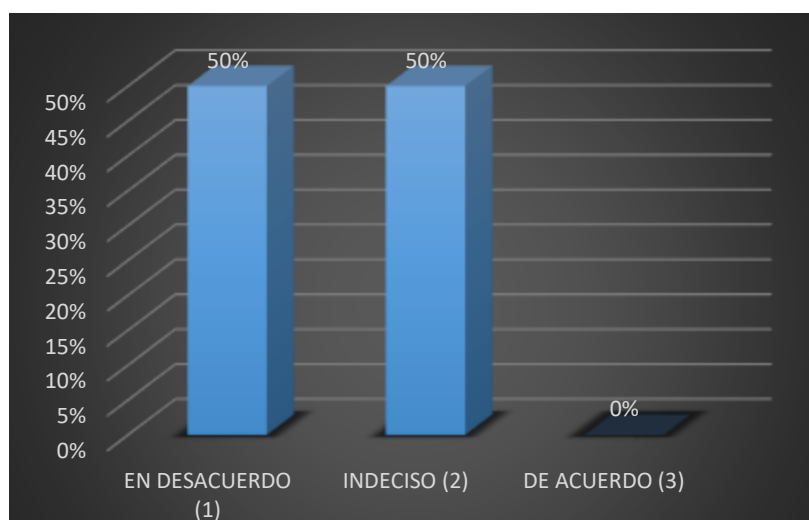
En la Figura N° 03 se muestra que el 0% están DE ACUERDO con el Clima organizacional , el 75% INDECISOS y el 25% EN DESACUERDO

Análisis Descriptivo de la Dimensión Inducción operativa laboral

TABLA N° 04

Dimensión: Inducción operativa laboral		f	%
VALIDOS	EN DESACUERDO (1)	18	50%
	INDECISO (2)	18	50%
	DE ACUERDO (3)	0	0%
TOTAL		36	100%

FIGURA N° 04



INTERPRETACIÓN

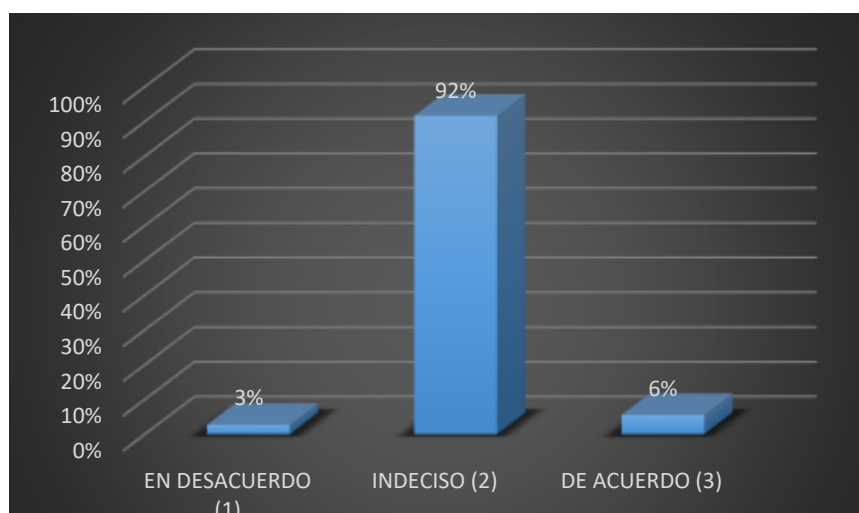
En la Figura N° 04 se muestra que el 0% están DE ACUERDO con la Inducción operativa laboral , el 50% INDECISOS y el 50% EN DESACUERDO

5.1.2. Análisis Descriptivo de la Variable Desempeño Laboral

TABLA N° 05

Variable: Desempeño laboral		f	%
VALIDOS	EN DESACUERDO (1)	1	3%
	INDECISO (2)	33	92%
	DE ACUERDO (3)	2	6%
TOTAL		36	100%

FIGURA N° 05



INTERPRETACIÓN

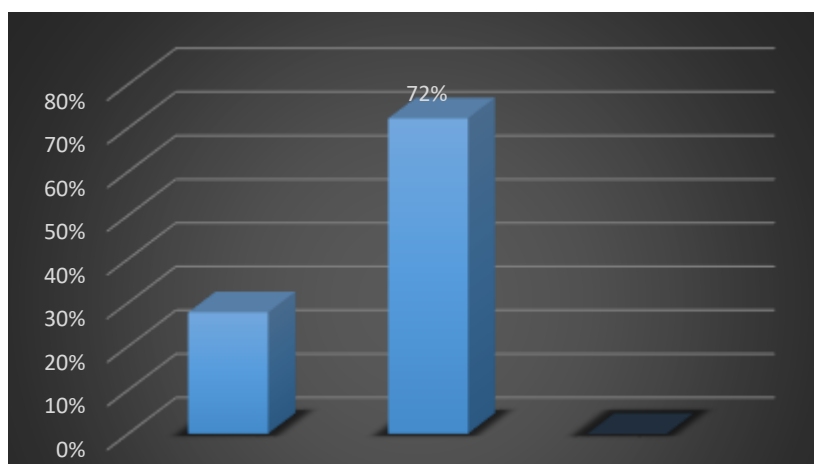
En la Figura N° 05 se muestra que el 6% están DE ACUERDO con la Desempeño laboral , el 92% INDECISOS y el 3% EN DESACUERDO

Análisis Descriptivo de la Dimensión Identificación Institucional

TABLA N° 06

Dimensión: Identificación Institucional		f	%
VALIDOS	EN DESACUERDO (1)	10	28%
	INDECISO (2)	26	72%
	DE ACUERDO (3)	0	0%
TOTAL		36	100%

FIGURA N° 06



INTERPRETACIÓN

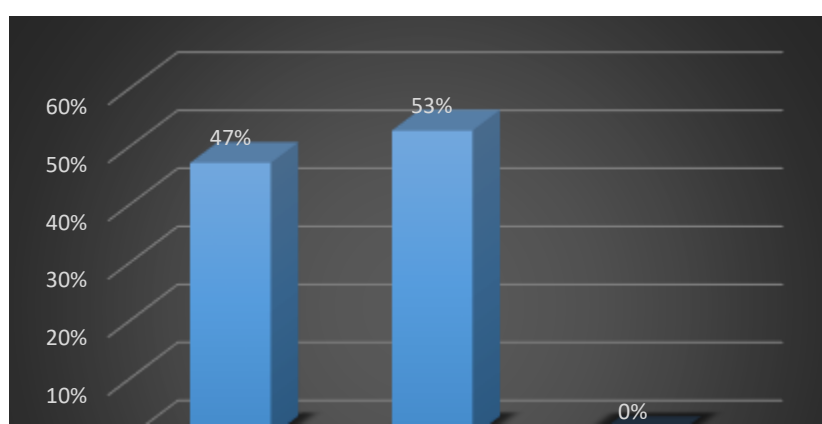
En la Figura N° 06 se muestra que el 0% están DE ACUERDO con los Identificación Institucional , el 72% INDECISOS y el 28% EN DESACUERDO

Análisis Descriptivo de la Dimensión Capacitación

TABLA N° 07

Clima organizacional		f	%
VALIDOS	EN DESACUERDO (1)	17	47%
	INDECISO (2)	19	53%
	DE ACUERDO (3)	0	0%
TOTAL		36	100%

FIGURA N° 07



INTERPRETACIÓN

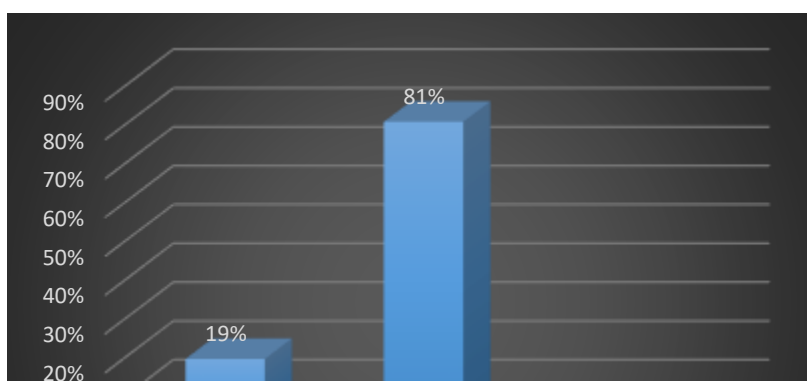
En la Figura N° 07 se muestra que el 0% están DE ACUERDO con el Capacitación , el 53% INDECISOS y el 47% EN DESACUERDO

Análisis Descriptivo de la Dimensión Reconocimiento Laboral

TABLA N° 08

Dimensión: Reconocimiento Laboral		f	%
VALIDOS	EN DESACUERDO (1)	7	19%
	INDECISO (2)	29	81%
	DE ACUERDO (3)	0	0%
TOTAL		36	100%

FIGURA N° 08



INTERPRETACIÓN

En la Figura N° 08 se muestra que el 0% están DE ACUERDO con el Reconocimiento Laboral , el 81% INDECISOS y el 19% EN DESACUERDO

5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.

Determinar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión de recursos humanos	36	100,0%	0	0,0%	36	100,0%
Desempeño laboral	36	100,0%	0	0,0%	36	100,0%

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,155	36	,000	,918	36	,000
Desempeño laboral	,140	36	,002	,956	36	,015

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

La prueba de normalidad se utiliza para determinar si un conjunto de datos está bien modelado por una distribución normal o no, o para calcular la probabilidad de una variable aleatoria de fondo es que se distribuye normalmente.

Debido a que se contó con una muestra menor a 50, la prueba de normalidad a considerar fue Shapiro-Wilk; asimismo a través de la presente prueba se evidencio que los datos no son normales, ello debido a que el valor de Sig. Bilateral fue menor al margen de error 0.05; se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables de estudio.

5.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

H₀: La Gestión de recursos humanos no se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

H₁: La Gestión de recursos humanos se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

Correlaciones				
			Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	0.704**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	36	36
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.704**	1,000

		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	36	36

****.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman fue de 0.704** significa que existe una Correlación alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que la Gestión de recursos humanos se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

5.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Ho: Los Procesos de selección no se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

H1: Los Procesos de selección se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

Correlaciones				
			Procesos de selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Procesos de selección	Coefficiente de correlación	1,000	0.471**
		Sig. (bilateral)	.	0.001
		N	36	36
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.471**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.001	.
		N	36	36

****.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.471** significa que existe una Correlación moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.001$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que los Procesos de selección se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

5.2.3. HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

H₀: El Clima organizacional no se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

H₁: El Clima organizacional se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0.677**
		Sig. (bilateral)	.	0.012
		N	36	36
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.677**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.012	.
		N	36	36

****.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.677** significa que existe una Correlación alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.012$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que el Clima organizacional se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

5.2.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

H₀: La Inducción operativa laboral no se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

H₁: La Inducción operativa laboral se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

Correlaciones				
			Inducción operativa laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Inducción operativa laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0.804
		Sig. (bilateral)	.	0.002
		N	36	36
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.804	1,000
		Sig. (bilateral)	0.002	.

		N	36	36
--	--	---	----	----

***.* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.804** significa que existe una Correlación alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.002$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que la Inducción operativa laboral se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

CAPITULO VI

DISCUSION DE RESULTADOS

La presente investigación sobre: La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023; tuvo como principal objetivo: Determinar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023.

Los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.704** significa que existe una Correlación alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, confirma que la Gestión de recursos humanos se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023 dentro de los resultados arrojaron que el 97% de los encuestados están indecisos con la Gestión de recursos humanos, y el 3% en desacuerdo, de esta manera concordamos con la investigación realizada por: Albán (2015) investigó un estudio llamado: Modelo de gestión de recursos humanos para mejorar el desempeño laboral en la empresa SERVICONT, del cantón baños de Agua Santa, Ecuador, 2015, cuyo objetivo fue diseñar un Modelo de gestión de recursos humanos para la empresa Servicont., del cantón baños de Agua Santa para mejorar el desempeño laboral y lograr su gestión integral. Los resultados obtenidos fueron que el 100% de los encuestados manifiesta que la empresa no dispone de un modelo de gestión de recursos humanos para entrenar y mejorar su desempeño laboral. El 12,5% de los encuestados concluyen que la capacitación actual que realiza la empresa es Mala, en iguales porcentajes, los encuestados manifiestan que es regular y el 75% indica que es buena, concluyendo de esta manera que es evidente la falta de un Modelo de gestión de recursos humanos que permita resolver problemas relacionados con la labor del personal, trabajo en equipo, comunicación de manera eficiente

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión Procesos de selección, los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.471** significa que existe una Correlación moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.001$, que es $< 0,05$, se concluyó que los Procesos de selección se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023, dentro de los resultados se encontró que el 78% están INDECISOS con los Procesos de selección y el 22% EN DESACUERDO, de esta manera concordamos

con la investigación realizada por Álava y Gómez. (2016) en su investigación en Ecuador, titulado “La Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014, donde concluyo que existe en evidencia una ligera insatisfacción, lo cual repercute en el desempeño del personal, los motivos son: Deficiencias en el proceso de selección, existe un porcentaje que presenta deficiencias en el nivel de competencias técnicas para desarrollo de su trabajo, por lo que se deberá mejorar el perfil laboral o filtros al momento de realizar la selección de personal. Deficiencias en el proceso de capacitación, debido a los resultados obtenidos en la evaluación de conocimientos institucionales, pues esto forma parte de la inducción que todo servidor debe recibir constantemente.

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión Clima organizacional, los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.677** significa que existe una Correlación alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.012$, que es $< 0,05$, se concluyó que El Clima organizacional se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023, se muestra que el 53% de los encuestados están INDECISOS con la Capacitación y el 47% EN DESACUERDO, de esta manera concordamos con la investigación realizada por: Sandoval. (2017) realizo una investigación en Argentina, titulado El impacto de la gestión de Recursos Humanos en el desarrollo del liderazgo femenino en las organizaciones multinacionales: Disminuyendo las barreras a través de políticas y programas en la pro de diversidad de género. Cuyas conclusiones fueron: Las áreas de reclutamiento y selección deberían presentar ternas equilibradas en género para que los jefes puedan elegir al mejor talento, sin beneficiar de antemano a un grupo en particular. La capacitación es fundamental, empezando por los líderes, pero después tenemos que asegurar que llegue a todos los niveles.

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión Inducción operativa laboral, los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.804** significa que existe una Correlación alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.002$, que es $< 0,05$, se concluyó que La Inducción operativa

laboral se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023, encontrando los siguientes resultados que el 50% de los encuestados se encuentran INDECISOS con la Inducción operativa laboral , y el 50% EN DESACUERDO, de esta manera concordamos con la investigación realizada por: Álava y Gómez. (2016) realizaron una investigación titulada la Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Donde concluye que hay deficiencias en el proceso de capacitación, debido a los resultados obtenidos en la evaluación de conocimientos institucionales, pues esto forma parte de la inducción que todo servidor debe recibir "constantemente. Sin embargo en el estudio comparativo que se desarrolla en esta investigación, el cual permite evaluar el nivel de confianza de los resultados obtenidos en las encuestas de clima laboral, mediante una encuesta piloto externa a una muestra de los mismos servidores públicos de la Institución en estudio, se concluye que los resultados obtenidos revelan un mayor porcentaje de inconformidad por parte de los servidores, en cuanto a los subsistemas del Talento Humano, lo cual está influyendo en su desempeño laboral

CONCLUSIONES

- 1) De los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman fue de 0.704** significa que existe una Correlación alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Gestión de recursos humanos se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023
- 2) En cuanto a la Procesos de selección, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.471** significa que existe una Correlación moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.001$, que es $< 0,05$, se concluyó que los Procesos de selección se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023
- 3) En cuanto a la Clima organizacional, los resultados estadísticos determinada por el

Rho de Spearman es de 0.677** significa que existe una Correlación alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.012$, que es $< 0,05$, se concluyó que el Clima organizacional se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

- 4) En cuanto a la Inducción operativa laboral, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.804** significa que existe una Correlación alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.002$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Inducción operativa laboral se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

RECOMENDACIONES

Procesos de selección

Clima organizacional

Inducción operativa laboral

En función a los resultados obtenidos en la presente investigación, recomiendo lo siguiente:

- Se recomienda al administrador de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia Implementar para optimizar la gestión de recursos humanos en su organización, la implementación de un sistema integral de desarrollo y evaluación del desempeño. Este enfoque se centra en mejorar el rendimiento individual y colectivo, al tiempo que impulsa el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados.
- En cuanto a los procesos de selección se recomienda incorporar pruebas de habilidades y simulaciones, prácticas relacionadas con el trabajo para evaluar las capacidades técnicas y las habilidades específicas del candidato. Esto proporcionará una evaluación más precisa de su

aptitud para el puesto. Este enfoque se centra en identificar las habilidades y capacidades específicas requeridas para el éxito en un puesto, mejorando la objetividad y la eficacia del proceso de selección.

- En cuanto al clima organizacional se recomienda a los jefes de área cultivar un liderazgo Empático, ya que esto hacen que desarrollen habilidades de empatía y escucha activa. Un liderazgo comprensivo y empático contribuye significativamente a la construcción de relaciones sólidas y a un clima positivo.
- En cuanto a la Inducción operativa laboral se recomienda una planificación anticipada, esto quiere decir que deben Iniciar el proceso de inducción antes del primer día de trabajo. Proporcionar información relevante, como manuales, políticas y formularios, con anticipación para que el nuevo empleado pueda familiarizarse con la institución, una inducción efectiva no solo facilita la integración del nuevo personal, sino que también establece una base sólida para su éxito y contribución al equipo

FUENTES DE INFORMACIÓN

Allcahuaman, K. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño

laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Universidad

Nacional

José

María

Arguedas.

[https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/232/22-](https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-)

[2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-](https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-)

[Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ander-Egg, E. (1998). Introducción a las Técnicas de Investigación Social Buenos

Aires: Humanitas.

Arizaga, F. y Jativa, S. (2016). Análisis de la correlación de la evaluación del

desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con

información recopilada por una empresa consultora. PUCE, Ecuador.

<https://repositorio.puce.edu.ec/items/32756f82-f9bf-401b-9fa2-297231965a00>

Alava, M. y Gómez, K. (2016), tesis Influencia de los Subsistemas del Talento Humano en el Desempeño Laboral del personal de una institución pública, coordinación zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de capacitación y desarrollo”.

Bernal, César A. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.

Bohlander George, Scott A. Snell, y Arthur Sherman (2016). Gestión de recursos humanos Cengage Learning.

Caracas, (2004). UPEL, Iupma, Soc.Espc. Hermelinda Camirra, Prof. Scarlet Cartaya.

Castillo Lourdes (2017). Biblioteconomía. Segundo cuatrimestre. Curso 2004-2005. Tema 5. Análisis documental.

Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial. San Marcos.

Casma, C. (2015). Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferro sistemas, Surco-Lima, año 2015. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
<https://repositorio.une.edu.pe/items/c68fe00e-aad3-44c9-8d7e-59bf3f67a6d5>

Cegarra S. (2004). Metodología de la investigación científica y tecnológica, 1º Edición.

Chiavenato (1999). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, QUINTA EDICIÓN – noviembre de 1999 – Editorial Mc Graw Hill.

Estela, D. (2015). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa hipermercados Tottus S.A. de la provincia de Pacasmayo. Universidad Nacional de Trujillo.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_02b02a547a7f9c28949e408de10c0651

- Flores, N. (2016). Análisis para mejorar la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la empresa Sidelcorsa Cia. Ltda. En la ciudad de Guayaquil en el periodo junio-diciembre 2015. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.
<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2833/1/An%C3%A1lisis%20para%20mejorar%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20la%20empresa%20Sidelcorsa%20c%C3%ADa.%20Ltda.%20En%20la%20ciudad%20de%20Guayaquil%20en%20el%20peri.pdf>
- García Ferrando (1996). La encuesta en García Ferrando, M. et al.: El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de la investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1996. (págs. 158 a 170).
- Grande y Abascal (2017). Del Libro: Fundamentos y técnicas de investigación comercial, Editorial: ESIC Editorial, Madrid. España. 2017.
- Ghiglione, F. (2015). Gestión de RR.HH. del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados provincia de La Pampa. Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. Universidad Nacional de La Pampa Argentina.
https://repo.unlpam.edu.ar/bitstream/handle/unlpam/944/e_ghiges075.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, R. (1996). Metodología de la investigación. México: Mc -Graw
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación 5ta edición. Mc.graw Hill.
- López, E. (1998). Las historias de vida y la investigación biográfica. Fundamentos y metodología. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Malhotra (2004). Del libro: Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado, Cuarta Edición, de Malhotra Naresh, Pearson Educación de México, S.A. de C.V., 2004, Págs. 115 y 168.

- Muñoz, M. (2017). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%c3%b1oz_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Penslar, R. (1995). Research ethics: Cases and materials. Indiana: Indiana University Press.
- Pinda, B. y Albán, M. (2015). Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa Servicont del cantón Baños de Agua Santa. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/1719>
- Rojas, R. y Vílchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima, enero 2018. Universidad Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2c%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rousseau, D. M. (2011). The individual–organization relationship: The psychological contract. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3. Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 191–220). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-005>
- Sampieri Hernández (2003). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana. México, D. F., 2003.
- Sandoval, M. (2017). El impacto de la gestión de recursos humanos en el desarrollo del liderazgo femenino en organizaciones multinacionales: disminuyendo barreras a través de políticas y programas en pro de la diversidad de género. Universidad de San Andrés. Buenos Aires Argentina. <https://repositorio.udes.edu.ar/jspui/bitstream/10908/15658/1/%5BP%5>

[D%5BW%5D%20T.%20M.%20Rec.%20Hum.%20Sandoval%20Silva%2C%20Mar%C3%ADa%20Victoria.pdf](#)

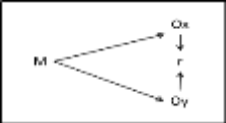
Selltiz, (1980). Metodología de la investigación 5ta edición. Mc.graw Hill.

Tamayo y Tamayo (2008). El proceso de la Investigación científica, Cuarta edición, Limusa, Noriega Editores, México, España, Venezuela y Colombia.

Valentín, H. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UIGV_c3a9e284398c0a99056e7034d099747e/Details

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023	<u>GENERAL:</u> ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023 ? <u>ESPECÍFICOS:</u> ¿Cuál es el nivel de relación entre los Procesos de selección y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023? ¿Cuál es el nivel de relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023? ¿Cuál es el nivel de relación entre la Inducción operativa laboral y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023?	<u>GENERAL:</u> Determinar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023 <u>ESPECÍFICOS:</u> Describir el nivel de relación entre los Procesos de selección y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023 Identificar el nivel de relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023 Establecer el nivel de relación entre la Inducción operativa laboral y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023	<u>GENERAL</u> La Gestión de recursos humanos se relaciona con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023 <u>ESPECÍFICOS:</u> Los Procesos de selección se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023 El Clima organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023 La Inducción operativa laboral se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023	<u>VARIABLE “X”</u> <u>Gestión de recursos humanos</u> Procesos de selección Clima organizacional Inducción operativa laboral <u>VARIABLE “Y”</u> <u>Desempeño laboral</u> Identificación Institucional Capacitación Reconocimiento Laboral	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo Correlacional ENFOQUE Cuantitativo METODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético – Deductivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Descriptivo, No experimental  POBLACIÓN: La población estuvo compuesta por 36 trabajadores de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023 MUESTRA: El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estuvo conformada por 36 trabajadores de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Gestión de recursos humanos.

Objetivo: Conocer la Gestión de recursos humanos de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023

1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
---------	-----------	-----------

PARTE: Gestión de recursos humanos

Dimensiones/ Items		1	2	3
Dimensión: Procesos de selección				
1	En los procesos de selección, las bases del Perfil de Puestos que se convoca es entendible para los postulantes			
2	En los procesos de convocatoria, considera que el Comité de selección, cumple con las bases del proceso			
3	En un proceso de selección los Formatos de convocatoria, suelen ser entendibles para el postulante			
4	Concideras que el formato de convocatoria es el adecuado			
Dimensión: Clima organizacional				
5	En la entidad que laboras los Talleres sobre Clima organizacional, consideras que logran su finalidad			
6	En los talleres de integración sobre clima Organizacional, aplican Encuestas anónimas para medir el grado de aceptación de la misma			
7	La entidad publicita a través del periodo mural se publica un Informe de Estadística de los resultados obtenidos de los talleres de integración sobre clima organizacional			
8	En los talleres de integración sobre clima Organizacional, aplican Encuestas anónimas para medir el grado de aceptación de la misma			
Dimensión: Inducción operativa laboral				
9	En tu primer día de labores en la entidad, el área de Recursos Humanos, Te facilito un Programa de Inducción, con la finalidad de que conozcas los procedimientos laborales.			
10	Al momento en el que se te realizo la inducción, firmaste algún Formato de Inducción al finalizar la inducción realizada			
11	En el transcurso de la inducción que se te brindo, te hicieron entrega de las Directivas Internas con las que cuenta la entidad			
12	Conoces las directivas de la institución donde laboras			

Total			
Total, General			

Gracias.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Desempeño laboral.

Objetivo: Conocer el Desempeño laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023.

1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
---------	-----------	-----------

Dimensiones/ Items		1	2	3
Dimensión: Identificación Institucional				
1	Consideras que el trabajo en equipo, trae mejores beneficios que el trabajo individual			
2	Cumples con los deberes y obligaciones que se contemplan en el Reglamento Interno de Trabajo – RIT de la entidad			
3	Suelen realizar actividades Conmemorativas e institucionales en la organización			
4	En las Actividades Conmemorativas e institucionales que organiza la institución sueles participar			
Dimensión: Capacitación				
5	En las capacitaciones que organiza la entidad se realizan Exámenes de control, para medir el nivel de conocimiento impartido			
6	Los Certificados y Constancias que emite la entidad cuentan con un código de registro			
7	Se realizan capacitaciones muy seguidas en la Institución			
8	Para las capacitaciones que se van a ejecutar, estas siguen los parámetros de una Matriz de necesidades			
Dimensión: Reconocimiento Laboral				
9	La entidad emite Resoluciones Jefaturales a los servidores que en el año realizaron un trabajo destacado			
10	La entidad aplica el Informe de evaluación de desempeño a todos los servidores			
11	En la entidad que laboras, cuentan con lineamientos para la actualización permanente de los legajos del personal			
12	Concidera adecuado los procesos para la actualización permanente de los legajos del perosonal			

Total	.			
Total General	.			

Gracias.

ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES: Pérez Ríos Esther Judith
1.2. GRADO ACADÉMICO: Maestría
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA: UAP
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA, AÑO 2023"
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: PANDURO ROCHA URSULA
1.6. MAESTRÍA: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
1.7. MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA
1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD:
a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
d) De 16 a 18: (Válido, prechar)
e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Resalta en aspectos técnicos científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					16	30
Total						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA: 18.4
VALORACIÓN CUALITATIVA: Válido
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar

Lugar y Fecha: _____

Firma y Perfil Físico del experto: Esther P. Ríos
Código de colegiatura: _____
N° de inscripción de grado: 00006523
DNI: _____



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES
1.2. GRADO ACADÉMICO
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

RUIZ BARTHA CHERYL
MAESTRO
UAP

: "LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA, AÑO 2023".

- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO

: PANDURO ROCHA URSULA

- 1.6. MAESTRÍA

: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL

- 1.7. MENCIÓN

: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL

- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

: ENCUESTA

- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD

- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
d) De 16 a 18: (Válido, precisar)

- b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

- c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto técnico científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub total					16	30
Total						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18.4
VALIDO
APLICAR

Lugar y Fecha:

Firma y Post firma del experto
Código de colegiatura
N° de inscripción de Grado

DNI: 40424182



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES
 1.2. GRADO ACADÉMICO
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

RENÉE LORA STEFANI UALINIA
MAESTRA
V. A. P.
 : "LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL
 DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
 INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA, AÑO 2023".

- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO
 1.6. MAESTRÍA
 1.7. MENCIÓN
 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO
 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD

: PANDURO ROCHA URSULA
 : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 : ENCUESTA

- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar)

- b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

- c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto técnico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas posturas para la investigación y construcción de teorías.				X	
Sub total					16	30
Total						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18.4
VALIDO
APLICAR

Lugar y Fecha: _____

[Firma]

Firma y Posición del experto
 Código de colegiatura
 N° de inscripción de Grado

DNI: 4222608



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES
 1.2. GRADO ACADÉMICO
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

ARAIOS CHACOSTANA, MANUEL ANTONIO
MAESTRO
UAP

1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
 : "LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL
 DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL
 INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA, AÑO 2023"

- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO
 1.6. MAESTRÍA
 1.7. MENCIÓN
 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO
 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD

: PANDURO ROCHA URSULA
 : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 : ENCUESTA

- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
 d) De 16 a 18: (Válido, prestar)

- b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

- c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Revisado en aspecto teórico científico y del tema de estudio				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas posturas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub total					12	35
Total						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

: 18.8
 : VALIDO
 : APLICAR

Lugar y Fecha:



Firma y sello del experto
 Cargo de colegiatura
 N° de inscripción de Grado

DNI: 07243271



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : VELA YASQUEZ, IVAN NICOLAS
1.2. GRADO ACADÉMICO : MAGISTER
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UAP
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA, AÑO 2023"
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : PANDURO ROCHA URSULA
1.6. MAESTRÍA : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
1.7. MENCIÓN : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con contornos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Resado en aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub total					12	35
Total						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 18.8
VALORACIÓN CUALITATIVA : VALIDO
OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICAR

Lugar y Fecha: _____


Firma y Puesto del experto
Código de colegiatura
N° de inscripción de Grado
DNI: 05866091



ANEXO N° 04: TABLA DE VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

NRO. ORD.	GRADO, NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO	CALIFICATIVO
01	Mg. Esther Judith Perez Rios	18.40
02	Mg. Cheryl Ruz Bartra	19.40
03	Mg. Stefani Valeria Perez Luna	19.40
04	Mg. Manuel Antonio Avalos Ch.	18.80
05	Mg. Juan Nicolas Vela Vasquez	18.80
	Promedio del calificación	18.96

Interpretación: El promedio obtenido del juicio de expertos fue de: **18.96**, lo que significa **alta validación**.

ANEXO N° 05: DATA PROCESADA

N°	DATOS PROCESADOS																											SUMA TOTAL				
	Gestión de recursos humanos															Desempeño laboral																
	Procesos de selección					Clima organizacional				Inducción operativa laboral						SUMA TOTAL	Identificación Institucional					Capacitación					Reconocimiento Laboral					
	P1	P2	P3	P4	SUMA	P5	P6	P7	P8	SUMA	P9	P10	P11	P12	SUMA		P13	P14	P15	P16	SUMA	P17	P18	P19	P20	SUMA	P21		P22	P23	P24	SUMA
01	2	1	2	3	8	3	3	3	1	10	1	1	1	3	6	24	2	1	1	3	7	2	1	3	3	9	1	2	1	1	5	21
02	1	2	2	3	8	2	3	2	2	9	1	2	3	1	7	24	1	3	3	3	10	1	3	1	1	6	1	2	3	2	8	24
03	1	3	2	3	9	1	3	1	3	8	3	1	1	2	7	24	1	3	3	3	10	1	3	3	2	9	1	1	2	1	5	24
04	3	2	3	1	9	3	1	2	3	9	1	1	1	2	5	23	3	3	3	1	10	1	3	1	3	8	3	3	1	2	9	27
05	3	1	1	3	8	2	1	3	2	8	2	3	2	1	8	24	3	1	1	3	8	1	2	1	2	6	1	3	2	3	9	23
06	1	3	2	2	8	1	1	1	3	6	1	2	3	2	8	22	1	3	3	2	9	1	1	1	1	4	2	3	3	1	9	22
07	3	2	3	1	9	3	2	3	2	10	2	1	1	1	5	24	3	2	2	1	8	3	2	2	3	10	3	3	1	2	9	27
08	2	1	2	3	8	3	1	1	1	6	1	1	3	3	8	22	2	1	1	3	7	2	1	1	1	5	1	2	2	1	6	18
09	1	3	2	3	9	2	3	2	1	8	3	1	3	1	8	25	1	3	1	3	8	1	3	3	2	9	1	2	3	2	8	25
10	2	1	2	3	8	3	1	1	1	6	1	1	3	3	8	22	2	1	1	3	7	2	1	1	1	5	3	2	2	3	10	22
11	1	1	2	3	7	2	3	2	1	8	3	1	3	1	8	23	1	3	1	3	8	3	1	3	2	9	3	2	3	2	10	27
12	3	1	2	2	8	3	1	3	1	8	1	3	1	3	8	24	3	3	1	2	9	3	1	1	1	6	3	3	1	3	10	25
13	3	1	2	2	8	3	1	3	1	8	1	3	1	3	8	24	3	3	1	2	9	3	1	1	1	6	3	3	1	1	8	23
14	2	1	2	3	8	3	3	3	1	10	1	1	1	3	6	24	2	1	1	3	7	2	3	3	3	11	1	2	1	1	5	23
15	1	1	2	3	7	2	3	2	2	9	1	2	3	1	7	23	1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	1	2	3	2	8	22
16	1	1	2	3	7	1	3	1	3	8	3	1	1	2	7	22	1	3	3	3	10	2	1	3	2	8	1	1	2	3	7	25
17	3	1	3	1	8	3	1	2	3	9	1	1	1	2	5	22	3	3	3	1	10	1	3	1	3	8	3	3	1	2	9	27
18	3	1	1	3	8	2	1	3	2	8	2	3	2	1	8	24	3	1	1	3	8	3	2	1	2	8	1	3	2	3	9	25
19	1	1	1	2	5	1	1	1	3	6	1	2	3	2	8	19	1	3	3	2	9	1	1	1	1	4	2	3	3	3	11	24
20	3	1	1	1	6	3	2	3	2	10	2	1	1	1	5	21	3	2	2	1	8	3	2	2	3	10	3	3	1	2	9	27
21	2	1	1	3	7	3	1	1	1	6	1	1	3	3	8	21	2	1	1	3	7	2	1	1	1	5	3	2	2	3	10	22
22	1	3	1	3	8	2	3	2	1	8	3	1	3	1	8	24	1	3	1	3	8	3	1	3	2	9	3	2	3	2	10	27
23	3	3	1	2	9	3	1	3	1	8	1	3	1	3	8	25	3	3	1	2	9	3	1	1	1	6	3	3	1	3	10	25
24	3	1	1	3	8	2	3	1	2	8	2	3	2	1	8	24	3	1	3	3	10	3	2	3	2	10	1	3	2	3	9	29
25	1	3	1	2	7	1	3	2	1	7	3	2	1	3	9	23	1	3	1	2	7	3	3	1	1	8	2	3	1	3	9	24
26	3	2	1	1	7	3	2	3	2	10	1	3	1	1	6	23	3	2	2	1	8	1	1	1	3	6	3	3	3	2	11	25
27	3	1	1	3	8	2	3	1	2	8	2	3	2	1	8	24	3	1	3	3	10	3	2	3	2	10	3	3	2	3	11	31
28	1	3	2	2	8	1	3	2	1	7	3	2	1	3	9	24	1	3	1	2	7	3	1	1	1	6	2	3	1	3	9	22
29	3	2	3	1	9	3	2	3	2	10	1	3	1	1	6	25	3	2	2	1	8	3	1	1	3	8	3	3	3	2	11	27
30	2	1	2	3	8	3	1	1	1	6	2	1	1	1	5	19	2	1	1	3	7	2	3	3	3	11	3	2	1	1	7	25
31	3	2	3	1	9	1	2	3	2	8	1	1	1	3	6	23	3	2	2	1	8	1	2	1	3	7	3	3	3	2	11	26
32	2	1	2	3	8	3	3	3	1	10	1	1	1	3	6	24	2	1	1	3	7	2	1	3	3	9	3	2	1	3	9	25
33	1	3	2	3	9	2	3	2	2	9	1	2	3	1	7	25	1	3	3	3	10	3	1	1	1	6	3	2	3	2	10	26
34	1	3	2	3	9	1	3	1	3	8	3	1	1	2	7	24	1	3	3	3	10	2	1	3	2	8	3	1	2	3	9	27
35	3	2	3	1	9	3	1	2	3	9	1	1	1	2	5	23	3	3	3	1	10	1	1	1	3	6	3	3	1	2	9	25
36	1	3	2	2	8	1	3	2	1	7	3	2	1	3	9	24	1	3	1	2	7	3	1	1	1	6	2	3	1	1	7	20

ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **BACH. PANDURO ROCHA URSULA**

, de la Universidad Alas Peruanas. La meta de este estudio es: **Determinar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 50 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **BACH. PANDURO ROCHA URSULA**

. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Determinar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Año 2023.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a **BACH. PANDURO ROCHA URSULA**

.....

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(en letras de imprenta)

ANEXO N° 07: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

DECLARACIÓN JURADA TESIS

Yo **PANDURO ROCHA URSULA**. Estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL de la Universidad Alas Peruanas con Código N° 2017208736, identificado con DNI: 44381296 con la Tesis titulada:

LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA, AÑO 2023.

Declaro bajo juramento que:

- 1).- La tesis es de mi autoría.
- 2).- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3).- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y Por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Lima, 08 de enero del 2023.



.....
PANDURO ROCHA URSULA
DNI: 44381296