



***VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSTGRADO***

TESIS

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ZONA
REGISTRAL N° VI – SEDE PUCALLPA, 2020.

PRESENTADO POR:

BACH. ASTRID DANIELA GUZMAN CHOTA

ORCID: (0000-0002-7338-5445)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Fortalecimiento de la formación profesional en
conexión al trabajo y el crecimiento socio-económico

ASESOR:

Mg. VICTOR DANIEL HIJAR HERNANDEZ

ORCID: (0000-0002-4926-052X)

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN

GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL

UCAYALI –PERÚ

2023

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ZONA REGISTRAL N° VI – SEDE PUCALLPA, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

6%

2

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

Dedicado a mi querida hija, mi amado esposo que me brindaron la fortaleza; a mis padres y hermanos que me dieron su apoyo incondicional, para el logro de este anhelo profesional.

AGRADECIMIENTO

A la plana docente con la que cuenta la universidad, que fueron la pieza clave para mi formación académica, no solo como profesional sino también como persona con valores éticos y morales, la cual contribuyen a la sociedad además de los conocimientos.

A mi asesor por brindarme su conocimiento y paciencia, para culminar el trabajo de investigación.

A todas las personas que influyeron y apoyaron para hacer posible el logro del trabajo de investigación.

RECONOCIMIENTO

Y gratitud a la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, lugar donde me desenvolvía cotidianamente y me permitió ver desde muy cerca el trabajo que se desarrolla en pro al beneficio de la seguridad jurídica que se brinda a cada uno de los usuarios, con la finalidad de que prevalezca el derecho a la justicia igualitaria para todo en un sector de justicia, inclusiva para todos.

INDICE

| | |
|--|-------------------------------|
| CARATULA | ¡Error! Marcador no definido. |
| DEDICATORIA | i |
| AGRADECIMIENTO | ii |
| RECONOCIMIENTO..... | iii |
| INDICE DE TABLAS..... | vi |
| INDICE DE FIGURAS..... | vi |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT | viii |
| INTRODUCCIÓN | ix |
| CAPÍTULO I..... | 11 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 11 |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA..... | 11 |
| 1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN. | 15 |
| 1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL..... | 15 |
| 1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL. | 15 |
| 1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL..... | 15 |
| 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..... | 16 |
| 1.4.1. OBJETIVO GENERAL..... | 16 |
| 1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 16 |
| 1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 17 |
| 1.5.1 JUSTIFICACIÓN. | 17 |
| 1.5.2 IMPORTANCIA..... | 19 |
| 1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN | 19 |
| 1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO | 20 |
| CAPÍTULO II..... | 21 |
| MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL | 21 |
| 2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA..... | 21 |
| 2.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS | 29 |
| 2.2.1. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS..... | 29 |
| 2.2.1.1. Gestión de los Recursos Humanos..... | 30 |
| 2.2.1.2. Cultura y Gestión de Recursos Humanos en la Actualidad | 30 |
| 2.2.1.3. Gestión de los flujos de trabajo y análisis del puesto de trabajo | 30 |
| 2.2.1.4. Funciones de la Administración de los Recursos Humanos..... | 31 |
| 2.2.1.5. El Sistema de la Administración de Recursos Humanos | 32 |
| 2.2.1.6. Organización de Recursos Humanos | 32 |
| 2.2.1.7. Dimensiones de la Variable Gestión de Recursos Humanos..... | 33 |
| 2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL | 34 |
| 2.2.2.1. Niveles de Desempeño en el Puesto | 34 |
| 2.2.2.2. Administración y Evaluación del Desempeño..... | 34 |
| 2.2.2.3. Las Aplicaciones de la Evaluación del Desempeño | 35 |
| 2.2.2.4. Desarrollo y Evaluación..... | 35 |
| 2.2.2.5. Dimensiones de la variable Desempeño Laboral | 37 |
| 2.3. DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS..... | 38 |
| CAPÍTULO III..... | 41 |
| HIPÓTESIS Y VARIABLES | 41 |
| 3.1. HIPOTESIS GENERAL..... | 41 |
| 3.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS..... | 41 |
| 3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES..... | 41 |
| 3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL..... | 41 |

| | |
|--|-----------|
| 3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES. | 42 |
| CAPÍTULO IV | 44 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | 44 |
| 4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN. | 44 |
| 4.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN. | 44 |
| 4.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN. | 44 |
| 4.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN. | 45 |
| 4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN. | 45 |
| 4.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN. | 45 |
| 4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN. | 45 |
| 4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN. | 46 |
| 4.3.1. POBLACIÓN. | 46 |
| 4.3.2. MUESTRA | 46 |
| 4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 47 |
| 4.4.1. TÉCNICAS. | 47 |
| 4.4.2. INSTRUMENTOS. | 47 |
| 4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD. | 47 |
| 4.4.3.1. Validez: | 47 |
| 4.4.3.2. Confiabilidad: | 48 |
| 4.4.4. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS | 49 |
| 4.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 51 |
| CAPITULO V: | 52 |
| RESULTADOS. | 52 |
| 5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO | 52 |
| 5.1.1. Análisis Descriptivo de la Variable Gestión de recursos humanos | 52 |
| 5.1.2. Análisis Descriptivo de la Variable Desempeño laboral | 58 |
| 5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL. | 62 |
| 5.2.1. HIPÓTESIS GENERAL | 63 |
| 5.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1 | 64 |
| 5.2.3. HIPÓTESIS ESPECIFICA 2 | 65 |
| 5.2.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA 3 | 66 |
| CAPITULO VI | 67 |
| DISCUSION DE RESULTADOS | 67 |
| CONCLUSIONES. | 70 |
| RECOMENDACIONES. | 71 |
| FUENTES DE INFORMACIÓN | 72 |
| ANEXO | 77 |
| ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA | 79 |
| ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 80 |
| ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS | 82 |
| ANEXO N° 04: DATA PROCESADA | 87 |
| ANEXO N° 05: CONSENTIMIENTO INFORMADO | 88 |
| ANEXO N° 06: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD | 89 |
| ANEXO N° 07: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD | 90 |

INDICE DE TABLAS

| | | |
|---|-------|----|
| Tabla 01. Dimensión Conocimiento. | | 52 |
| Tabla 02. Dimensión Habilidad. | | 53 |
| Tabla 03. Dimensión Actitud. | | 54 |
| Tabla 04. Dimensión Capacidades. | | 55 |
| Tabla 05. Dimensión Motivación. | | 56 |
| Tabla 06. Variable Gestión de los Recursos Humanos. | | 57 |
| Tabla 07. Dimensión Calidad del Trabajo. | | 58 |
| Tabla 08. Dimensión Compromiso Institucional. | | 59 |
| Tabla 09. Dimensión Liderazgo y trabajo en equipo. | | 60 |
| Tabla 10. Variable Desempeño Laboral. | | 61 |

INDICE DE FIGURAS

| | | | |
|-----------|---|-------|----|
| Figura 01 | Dimensión Conocimiento. | | 52 |
| Figura 02 | Dimensión Habilidad. | | 53 |
| Figura 03 | Dimensión Actitud. | | 54 |
| Figura 04 | Dimensión Capacidades. | | 55 |
| Figura 05 | Dimensión Motivación. | | 56 |
| Figura 06 | Variable Gestión de los Recursos Humanos. | | 57 |
| Figura 07 | Dimensión Calidad del Trabajo. | | 58 |
| Figura 08 | Dimensión Compromiso Institucional. | | 59 |
| Figura 09 | Dimensión Liderazgo y trabajo en equipo. | | 60 |
| Figura 10 | Variable Desempeño Laboral. | | 61 |

RESUMEN

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue Determinar el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020. El tipo de investigación fue básica, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional, el enfoque cuantitativo, el método de investigación hipotético – deductivo y el diseño de la investigación descriptivo, no experimental, técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el presente trabajo de investigación es considerado como una investigación descriptiva correlacional, debido a los alcances prácticos, descriptivo, sustentados por normas e instrumentos técnicos de recopilación de información, donde se ha considerado los aportes e investigaciones de diferentes personalidades que han facilitado la asimilación del tema investigado. La población está compuesta por 95 trabajadores del Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020, “El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 95 trabajadores del Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020. Los resultados del trabajo presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.512** significa que existe una Correlación positiva moderada 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 los Recursos Humanos influye significativamente en el Desempeño Laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

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

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the level of relationship between Human Resources Management and Job Performance in Registry Zone No. VI - Pucallpa Headquarters, 2020. The type of research was basic, the research level was descriptive correlational, the quantitative approach, the hypothetical-deductive research method and the descriptive, non-experimental research design, the technique used in this research was the survey and the instrument was the questionnaire, the present research work is considered as a descriptive research correlational, due to the practical, descriptive scope, supported by standards and technical instruments for gathering information, where the contributions and research of different personalities that have facilitated the assimilation of the investigated topic have been considered. The population is composed of 95 workers from Registry Zone No. VI - Pucallpa Headquarters, 2020, The type of sampling is intentional non-probabilistic at the author's discretion, in this way the study sample will be made up of 95 workers from Registry Zone No. VI - Sede Pucallpa, 2020. The results of the work present the statistics regarding the degree of correlation between the variables determined by Spearman's Rho is 0.512 ** it means that there is a high positive correlation between the variables, likewise, according to the bilateral significance of $p = 0.000$, which is <0.05 , it was concluded that Human Resources Management is related to Labor Performance in Registry Zone No. VI - Pucallpa Headquarters, 2020

Keywords: Human resource management and job performance.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación contiene información sobre la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Zona Registral N° VI- Sede Pucallpa, en el estudio se busca conocer cómo las áreas de recursos humanos del sector público gestionan su recurso humano, puesto que actualmente el recursos humano cobro una importancia que antes no se le daba, pues se vulneraban muchos derechos laborales que contravenían el causal de un trabajo digno y accesible para todos. En distintos sectores públicos el valor del recurso humano muchas veces se ve opacado por la mala praxis en la gestión de los recursos humanos, esta problemática nace desde la ejecución de la selección del personal en los procesos de convocatorias, los cuales muchas veces son un fraude porque se da en tráfico de influencias y no se mide la meritoria como debería ser lo correcto, adicional a ello muchas de las áreas de recursos humanos no tienen una buena gestión de recursos humanos en el sentido de que no se enfocan en los siguientes criterios que se detallan a continuación los cuales son claves para una buena gestión: la inducción de un personal nuevo, la capacitación de sus trabajadores pudiendo estas ser capacitaciones internas o externas, no se realizan talleres de integración los permitan que el clima organizacional de sus entidad sea bueno, porque no olvidemos que para que exista un buen desempeño laboral es necesario e indispensable que el trabajador se sienta parte de la entidad con un ambiente laboral pacífico que le brinda la tranquilidad que necesita para la ejecución de sus labores y no un ambiente hostil que frecuentemente se da a causa de que no se trabaja el mejoramiento del clima organizacional o se ven las falencias existente en ella, además es necesario darle a conocer la importancia de las labores que ellos ejecutan en el puesto que desempeñan, el cual debe darse a través del reconocimientos laborales de las mismas; lo cual ayudara a que los trabajadores tengan una identificación institucional plena con su parte empleadora, haciendo que ello traiga consigo un desempeño laboral excepcional de sus trabajadores, y no nos olvidemos que una buena gestión de recursos humanos y un buen desempeño laboral de sus trabajadores se puede percibir en la imagen que proyectaran cada uno de ellos a través del nivel de satisfacción de los ciudadanos mejor atendidos y el cumplimiento de metas institucionales de las entidades públicas.

La información para llevar a cabo este estudio se representó de la siguiente manera.

Capítulo I, se desarrolló la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, problemas de investigación, objetivos de la investigación, justificación e importancia de la investigación, factibilidad de la investigación, limitaciones del estudio.

Capítulo II, se presenta el marco teórico conceptual así mismo los antecedentes del problema, las bases teóricas o científicas y la definición de términos básicos.

Capítulo III, se presenta la hipótesis y las variables a si mismo el cuadro de operacionalización de las variables.

Capítulo IV, se presenta la metodología que se utilizara en el estudio que dan el tipo de investigación, nivel de investigación, métodos y diseño de investigación, población y muestra así mismo las técnicas e instrumentos a utilizar, la validez y confiabilidad procesamiento y análisis de datos y la ética de la investigación.

Capítulo V, se ofrece la el análisis descriptivo y el análisis inferencial.

Capítulo VI, se presentan las conclusiones, recomendaciones y las fuentes de información.

El autor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

A **nivel mundial**, la globalización es uno de los pilares más importantes en el cambio en la gestión de los recursos humanos, pues está enfocado directamente con los cambios que las entidades de manera frecuentemente vienen aplicando, en lo que respecta de que el estado debe convertirse en un estado moderno a través de los avances que nos trae la globalización - tecnología, puesto que a través de ello se actualizan y llegan a todas partes del mundo los cambios que se dan en temas de ámbitos laborales, ya sea en normatividad, políticas, directivas, etc., lo que permite contar con las herramientas necesarias en la gestión de recursos humanos, porque la finalidad de toda entidad a nivel mundial es brindar un servicio de calidad a la ciudadanía en general, el cual se lograra teniendo profesionales de calidad a través de una buena gestión de recursos humanos.

Se observa que una de las problemáticas que se afrontan a nivel mundial tanto en las entidades públicas o privadas, es justamente las que están relacionadas a la gestión de

los recursos humanos, la que repercute siempre en el desempeño laboral de sus trabajadores; por ende, es este factor el que influye directamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la entidad, puesto que su recurso humano, es la base primordial que da vida a una entidad.

Ante ello es bueno resaltar que muchas organizaciones públicas o privadas a nivel mundial, opinan que el prestigio de una entidad se ve reflejado en la identificación del trabajador con la entidad y ésta contribuye a que se genere el crecimiento de la misma.

Por lo que es necesario que las entidades se enfoquen en la formación y capacitación de sus trabajadores para que de este modo mejore la calidad y el desempeño laboral por ende el logro de los objetivos institucionales.

En América latina la evolución de la formación de la Gestión de Recursos Humanos busca una mejor comprensión de las estrategias que impulsan a crear nuevas políticas y prácticas de relaciones entre el trabajador y la parte empleadora.

Haciendo énfasis que en los Estados de América Latina y el Caribe, el Estado se relaciona directamente con sus empleados, en temas relacionados con la inseguridad jurídica, la corrupción, el clientelismo, el formalismo burocrático, la fragilidad de la gestión pública—recursos humanos, los problemas de legalidad, de comportamiento, de competencia técnica, de eficiencia operativa, Es decir es estos países latinoamericanos los aparatos estatales muestran debilidades en materias de regulación, transparencia y capacidad técnica; los que a su vez han realizado esfuerzos pero falta desarrollar capacidades institucionales públicas que los ayuden a contrarrestar estas falencias. Actualmente en las próximas décadas, se ha implementado en estos países el sistema democrático que los ciudadanos, partidos políticos y movimientos sociales deberán encontrar la manera de generar igualdad de oportunidades, acceso a bienes públicos mediante pactos fiscales, sociales y políticos que se traducirán por la absoluta necesidad de un Estado más activo y eficiente lo cual fue mencionado en CEPAL en el año, 2010; para que así se aborden temas relacionados a las problemáticas mencionadas, las que necesitan ser atendidas, para que así se ejecuten importantes acciones para contar con los recursos humanos necesarios para diseñar e implementar políticas y programas en el aparato del Estado, y justo es preciso indicar que es ahí donde la gestión de recursos humanos parece ser un factor clave pues contribuirá a que cuando esta gestión se realice

de manera correcta esto se verá reflejado en el desempeño e igualdad de oportunidades para los trabajadores de las entidades públicas del estado.

A nivel nacional, el órgano rector de la Gestión de Recursos Humanos del Estado peruano es la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, el cual tiene el rol de dictar, formular políticas nacionales, opiniones técnicas vinculantes, normar y supervisar el cumplimiento de las mismas, las cuales nacen a raíz de las diversas consultas realizadas por las áreas de Recursos Humanos de las entidades públicas a nivel nacional, las que actualmente ascienden a más de 2,500 entidades. En nuestro país la gestión de recursos humanos en las entidades públicas por mucho tiempo solo estuvo dedicado a la parte burocrática, tráfico de influencias, a crear brechas en donde el que solo se veían beneficiados eran las agrupaciones políticas que estaban en el mandato, es decir solo se centraban en crear más brechas entre trabajador y empleador, el cual estaba reflejado en no valorar la importancia del recurso humano en estas entidades, pues solo se tenía se mencionaba que la gestión de recursos humanos se centraba en la ejecución solo de emitir y realizar documentos, dirigiendo de forma vertical, al no asumir el liderazgo en los momentos que era necesario aplicarlos; pero ello con el pasar de los años y con el cambio constante de la tecnología, los procesos hace que la gestión de recursos humanos se han convertido en una labor más enfocada en brindar un respaldo al recurso humano que posee, es decir a sus trabajadores, dejando de la lado la acostumbrada y monótona la labor oficinista que solo se centraba en realizar pagos de planillas; por lo que es bueno precisar que actualmente lo que busca es tener una visión integradora y competitiva de sus trabajadores del área de recursos humanos, los cuales puedan servir como pilares para que lideren eficientemente a los trabajadores con los que la entidad cuenta, porque lo que busca es fomentar a su grupo humano para el buen desempeño laboral.

Hemos observado que actualmente vivimos en un entorno con una diversidad competitiva en todas los ámbitos laborales de las entidades públicas, donde la competencia ya no es solo a nivel local, nacional, sino a nivel internacional y aporta un panorama competitivo para el cual la formación del trabajador debe considerarse como una inversión para el cumplimiento de los objetivos y metas de todas las entidades, puesto que la inversión que se realiza en las capacitaciones que se brinda al trabajador, este lo compensa ejecutando sus funciones de manera eficiente y eficaz.

Sin embargo, hay muchas entidades públicas que no cuentan con un plan de capacitaciones (internas / externas), programas de reconocimiento, programa de inducción, así como un ambiente agradable, con trato cordial hacia sus trabajadores lo cual los haga sentir parte importante de la entidad; muchas entidades olvidan justamente que el elemento esencial, es su personal, el que es su recurso interno que cada vez se hace más importante con el pasar de los años, pues es aquel que le da un valor agregado a la entidad (prestigio), por el solo hecho de tener a un trabajador con una buena carrera hecha a base de principios y valores, los que ven reflejados en su desempeño laboral.

Se pretende estudiar la Gestión de Recursos Humanos y la influencia en el desempeño laboral de los trabajadores, porque para trabajar con las personas en forma efectiva; es necesario comprender el comportamiento de los mismos y tener conocimientos sobre las diversas herramientas que nos puedan ser de ayuda para ello.

A nivel Local, En la Zona Registral N° VI - Sede Pucallpa se pudo observar un control y manejo deficiente de la gestión de recursos humanos donde esto afecta directamente al desempeño laboral de los trabajadores. Por lo tanto, una mala gestión y descuido del personal tiene como resultado un bajo rendimiento y baja productividad de la misma, factores por las cuales se encontraron las causas que conllevan a esta problemática, dentro de las cuales se pudo observar la falta de capacitación, Métodos de selección que no funcionan, falta de valoración, Problemas de comunicación, Personal poco involucrado, Falta de atención a los nuevos empleados.

El propósito del presente trabajo de investigación es lograr que los trabajadores tengan un ambiente laboral cómodo, se identifiquen y actúen como parte de la entidad, a través de sus participación en las capacitaciones que la entidad brinda, participación constante y puntual programas de reconocimiento y/o conmemorativos, en programas de inducciones, en procesos de selección, y sobre todo que siempre estén constantemente desempeñándose bien laboralmente; y sobre todo que siempre sean trabajadores que estén aptos para adaptarse a los cambios que continuamente se vienen dando, porque la vida en un paradigma que siempre está en constante cambio y es bueno que el trabajador tenga la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios que surgen tanto a nivel personal y laboral, para que así estos sean los protagonistas del cambio y las mejoras que

brinde la entidad. En la Zona Registral N° VI - Sede Pucallpa, brinda a sus trabajadores las herramientas necesarias para su buen desempeño laboral, por lo cual a través de este trabajo de investigación buscaremos conocer de qué manera la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral de sus trabajadores.

La gestión de recursos humanos además de cubrir los objetivos de carácter social, busca el cumplimiento de metas institucionales como entidad, pero también busca salvaguardar los derechos laborales de sus trabajadores, el cual cabe indicar debe contribuir en alcanzar iguales condiciones para todos. Cabe indicar que uno de los aspectos más importantes para el trabajador en la labor que desempeña y en los aspectos que rodean a su trabajo es la satisfacción laboral. Pero en muchas circunstancias los trabajadores se ven desmotivados por no tener calidad en el trabajo, esto implica un buen clima organizacional en el trabajo, y en muchas entidades públicas es una deficiencia constante, el que genera un ambiente negativo y por consiguiente ello se ve reflejado en el desempeño laboral negativo del trabajador dentro de la entidad.

En el trabajo de investigación determinara, cómo la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Zona Registral N° VI–Sede Pucallpa.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.

El informe estuvo comprendido en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, que se encuentra ubicado en Jr. Progreso N° 150, en el Distrito de Callería, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali.

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.

La investigación involucro al personal de la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.

El trabajo de investigación tuvo una delimitación temporal desde el mes de mayo de 2020 como inicio de la investigación y finalizo en el mes de diciembre de 2020 (09meses).

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.

Esta investigación se fundamenta en la bibliografía científica, tales como conceptos, clasificación, características que se reflejaran en el marco teórico y sus variables, Gestión de recursos humanos y Desempeño laboral.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.

¿Cuál es el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y la Desempeño Laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020 ?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

- ¿Cuál es el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y el Calidad de trabajo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020?
- ¿Cuál es el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y el Compromiso institucional en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020?
- ¿Cuál es el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y el Liderazgo y trabajo en equipo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Describir el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y la Calidad de trabajo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020
- Identificar el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y la Compromiso institucional en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020
- Establecer el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos

y el Liderazgo y trabajo en equipo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa,
2020

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN.

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Por consiguiente la presente investigación desde el punto de vista teórico, se enfocó en los conceptos teóricos, sobre qué quiere decir Gestión de Recursos Humanos, Desempeño Laboral y sus indicadores respectivamente, el que tuvo como finalidad sugerir criterios, conocimientos y estrategias que puedan implementarse en la gestión de los recursos humanos; que tengan a bien coadyuvar a un mejor desempeño laboral de sus trabajadores de las entidades públicas; cabe indicar que la teoría utilizada está vigente para realizar el trabajo de investigación.

La justificación teórica se hace cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados, hacer epistemología del conocimiento existente o cuando se busca mostrar las soluciones de un modelo. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El trabajo de investigación con su ejecución y difusión de los resultados obtenidos en el estudio, en la práctica tiene un alcance representativo para diseñar estrategias que optimicen el fortalecimiento de la Gestión de los Recursos Humanos del sector público y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, ubicado en el Jr. Progreso N° 150 del distrito de Calleria; y en distintas entidades dedicadas a la gestión del manejo del personal a su cargo, defensa de los derechos y/o obligaciones del personal, para que más entidades del sector público y/o instituciones se vean beneficiados, y con ello se lleguen a optimizar y potenciar a sus recursos humanos, creando estrategias y nuevas alternativas de gestión que hagan que el trabajo sea más eficiente y eficaz. Porque a través de ello se podrá evidenciar cual es la falencia existente en la gestión de recursos humanos que influyen

en el desempeño laboral de los trabajadores, del porque sus trabajadores a pesar de existir una instalación en perfectas condiciones, buscara explicar porque el desempeño laboral de los trabajadores no es la esperada en los diferentes enfoques de la ejecución de la misma; con el trabajo de investigación nos permitirá conocer cuáles son las razones de dichos resultados.

La justificación práctica, se debe de hacer cuando el desarrollo de la investigación ayuda a resolver un problema o por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El presente trabajo de investigación, metodológicamente es importante, porque los instrumentos que se aplicaron pasaron por los filtros de validación y confiabilidad, estos a su vez mostraron que los resultados que se obtuvieron, ayuda como antecedentes teóricos para futuros trabajos de investigación, lo que conlleva a que más estudiantes puedan fundamentar de manera más certera sus trabajo de investigación, y adicional a ello servirá como herramienta que puede ser aplicada en la gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de sus trabajadores.

La justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN SOCIAL

El desarrollo de la presente investigación es importante desde el punto de vista social, porque va a permitir dar aportes a las instituciones en cuanto a la Gestión de recursos humanos ya que este cumple una función muy importante para conseguir la Desempeño laboral por medio de los objetivos estratégicos de las instituciones y de esta manera mejorar su eficiencia y efectividad. Toda institución es una organización humana, está compuesta por personas, y su éxito o fracaso es fruto del esfuerzo de los seres humanos que la componen, de manera tal que este forme parte del engranaje del desarrollo social y económico del país.

La justificación social se definen los aportes que el trabajo de tesis ofrece para la solución de las demandas de la sociedad, presentes y futuras, para ser fuente de una mejor calidad de vida en su zona de influencia. **Según Chavarría p (2000).**

1.5.2 IMPORTANCIA.

El trabajo de investigación estuvo orientada en la búsqueda de nuevas estrategias que deben de implementarse en la Gestión de Recursos Humanos, para encontrar de qué manera influye la implantación de nuevas herramientas para la gestión correcta de su recurso humano en el Desempeño Laboral de la misma; el trabajo de investigación es importante porque busco dar a conocer que el recurso humano en toda entidad es la base primordial y eje central de toda entidad, porque con esta investigación lo que se quiso concretar es encontrar herramientas que coadyuven el fortalecimiento de una mejor Gestión de Recursos Humanos cuya finalidad es tener trabajadores eficientes y eficaces pero a través de un buen Desempeño Laboral el cual sea ejecutado de manera idónea por los encargados de realizar función antes mencionada.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La factibilidad tiene que ver en primer lugar con la posibilidad de asumir la carga económica que pueda representar la investigación y en segundo lugar con la verificación de disponer de los recursos mínimos necesarios para asumir las actividades propias del estudio en el tiempo previsto. Un proyecto es factible en la medida que disponemos de la capacidad necesaria para llevarlo a cabo y podemos superar los inconvenientes potenciales que implica su realización, en caso contrario es necesario delimitarlo a un más o suspender la investigación. **Según Caracas, (2004).**

Para que el estudio sea viable se circunscribió la población o universo de 95 trabajadores Con esto la investigación fue factible ya que se cuento con los recursos financieros, materiales y recursos humanos para llevarla a cabo.

1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO

Según Osores, R. (2019),

En el tiempo, El informe necesito tiempo, porque existió compromiso de recoger información en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020 y solicitar información sobre el Gestión de recursos humanos y Desempeño laboral de la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020.

De recursos, El recurso que se designa para el análisis estadístico, encuestadores, será financiado por el tesista.

De información, El informe necesita información de libros, blogs y páginas web de muy buena reputación para que tenga credibilidad en los párrafos emitidos en nuestra investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- ❖ Armijos (2019), Investigación Titulada: “Gestión de los Recursos Humanos”, presentada en la revista científica Universidad y Sociedad, tuvo como objetivo describir la gestión de recursos humanos en las organizaciones Públicas del Ecuador. El estudio fue de corte transversal y nivel descriptivo, tipo pura o básica y diseño no experimental. Los autores hicieron una revisión de la literatura sobre a gestión de recursos humanos concluyendo lo siguiente: “La gestión del Talento Humano está estrechamente relacionada con la gestión de los recursos humanos; dado que estructura indicadores normativos que permiten fortalecer los procesos de selección, desempeño, evaluación y capacitación del personal.

- ❖ Pedraza (2018), Investigación Titulada: “Gestión de Recursos Humanos y Desempeño laboral personal administrativo contratado de la Facultad de

Medicina de la Universidad del Zulia;” Universidad Pública, tuvo como objetivo presentada en la revista científica Ciencias explorar la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la estabilidad del personal. El estudio fue de corte transversal, no experimental de nivel explicativo. La población estuvo constituida por 50 empleados administrativos. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Los autores concluyen que: “Se evidencia una relación entre la gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral de los empleados. Asimismo, se registra insatisfacción y desmotivación por parte de los empleados debido a su remuneración y su evaluación de desempeño.

- ❖ **Ponce (2016)** en su tesis titulada “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos planta central-Quito”, para optar el grado de Magister en gestión del talento humano, tuvo como objetivo detectar falencias en el desempeño, se empleó los métodos: inductivo, deductivo, analítico y empírico. Como técnica se usó la encuesta e instrumento un cuestionario aplicado a una muestra de 59 colaboradores de una población total de 169. Los resultados fueron: Excelente con 51,09%, muy bueno con 38,24%, satisfactorio con 8,43%, regular e insuficiente con 1,07%, llegando a concluir que: casi todos los servidores ingresan sin méritos, en su mayoría los servidores tienen los conocimientos y experiencias necesarias para el cargo, en la mayoría de los casos, las necesidades de capacitaciones de los servidores públicos son atendidas; y finalmente también se puede indicar que los servidores obtuvieron diversas calificaciones de desempeño.
- ❖ **Flores (2017)**, en su artículo científico titulado “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016” Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, Nicaragua, Estelí - hallazgos principales: la calidad del trabajo se refiere al bienestar general de los trabajadores en el desempeño de sus tareas, es decir, que los factores del desempeño laboral con la calidad del trabajo sí se relacionan ya que, incide con el liderazgo, por ello, se le

realiza la recomendación a la institución para el diseño e implementación de la evaluación del desempeño para la búsqueda de un mejor resultado en el desempeño de cada uno de los trabajadores. Llegando así a las siguientes conclusiones: 1. El proceso que realiza la institución, para el reclutamiento y selección de personal no es coherente con los requerimientos establecidos ya que hay evidencias que existe cierto grado de ineficiencia en los procesos realizados por el personal administrativo, debido a que no se da cumplimiento del reglamento interno. 2. Los factores que influyen en el comportamiento del desempeño laboral son: habilidades, liderazgo, iniciativa, compañerismo, adaptación a los cambios, eficiencia, eficacia, satisfacción, rendimiento laboral y clima organizacional o laboral. Al tomar en cuenta la institución estos factores se conlleva a mejores resultados en cuanto al desempeño laboral del trabajador. 3. Para lograr un mejor rendimiento en los trabajadores de la Alcaldía, se diseñó un plan de acción para que el área de recursos humanos lo incorpore y de esta manera contribuya al eficiente desempeño laboral. 4. El supuesto se cumple debido a que los factores del desempeño laboral sí se relacionan con la calidad del trabajo, independientemente de que el trabajador se sienta satisfecho o no, o si tienen eficiencia y eficacia; sin embargo, a pesar de ello se cumple con la relación entre las dimensiones.

- ❖ **Álava y Gómez. (2016)** realizaron una investigación en Ecuador, para obtener el grado académico de Magister, 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. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección. Objetivo General: Analizar la influencia de la Administración de los Subsistemas de Talento Humano en el Desempeño laboral del personal, realizando una investigación de campo en una Institución pública de la ciudad de Guayaquil - Coordinación Zonal 8 en el periodo 2014, con el fin de diseñar un aplicativo y así mejorar los procesos de selección y capacitación. La Metodología utilizada fue de Tipo Nominal. Método: Cuantitativo. Técnicas de Recolección de datos: Encuestas. Población: 241 servidores públicos de la Coordinación Zonal 8. Muestra: 140 servidores públicos de la Coordinación Zonal 8. Conclusiones: Siendo el aspecto

más importante a destacar, es que todas estas teorías han ido evolucionando en el tiempo, porque anteriormente las personas eran consideradas un recurso dentro de la organización, paulatinamente esa denominación se modifica y actualmente se denomina Talento Humano: Anteriormente: Recursos humanos: Se basa en la concepción de un hombre como un ser sustituible. El capital humano como engranaje más de la maquinaria de producción, ahora: Talento Humano: Cataloga a la persona como un instrumento que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización. Identificando la influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Institución Pública en estudio, se concluye que en la investigación cuantitativa de clima laboral, evaluación desempeño y evaluación de conocimientos técnicos e institucionales, correspondiente al año 2014, se 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. 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, tales como: selección de personal, capacitación y compensaciones. De esta forma, el presente análisis demuestra que las evaluaciones de desempeño realizadas en esta Institución Pública en estudio no se realizan a conciencia, pese a que se les comunica a los servidores que la información que coloquen en estos estudios será absolutamente conservada en el anonimato. Es así como se llega a diseñar la propuesta de este proyecto, el cual consiste en mejorar varios subsistemas fundamentales en el área de Talento Humano: Selección de

Personal, Capacitación de personal, Compensación.

ANTECEDENTES NACIONALES.

- ❖ **Rojas y Vílchez, (2018)** realizaron una investigación en Lima, para obtener el grado académico de Magister, titulado la Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018. Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018. Metodología con enfoque cuantitativo. Diseño No experimental y nivel correlacional. Población conformada por todo el personal: Asistencial y administrativo que labora en el P. S. Sagrado Corazón de Jesús, siendo en total 50 personas. Muestra: no se utilizó una muestra, ya que se trabajó con toda la población de estudio, Técnicas: observación del subtipo indirecto, entrevista y encuesta. Instrumentos: Cuestionario. Conclusiones: Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

- ❖ **Valentín, (2017)** realizó una investigación en Lima, para obtener el grado profesional de Licenciado en Administración, titulado la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Objetivo General: Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Metodología tipo Explicativo. Diseño: No experimental, transversal. Población: está integrado por 278 del personal profesional (Asistencial y

administrativo) de los establecimientos de la jurisdicción de la Red de Salud Huaylas Sur. Muestra: está integrado por 161 del personal profesional (Asistencial y administrativo). Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario escala Likert. Conclusiones: El nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud, es directa de causa efecto, de nivel alto y altamente significativa ($r = 0.8154$, $p = 0.000$), determinando que el 49.69% de encuestados considera que la gestión del talento humano en la Red de Salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular. El nivel de influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto, y altamente significativa ($p = 0.000$), donde el 44.10% de los encuestados considera que la capacitación del personal es regular y el desarrollo del desempeño también es regular. El nivel de influencia de los incentivos en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto y altamente significativa ($p = 0.000$), determinando que, el 44.72% de los encuestados considera que los incentivos son de nivel bajo y el desarrollo del desempeño laboral también es bajo.

- ❖ **Gianella (2017)** desarrollaron la tesis titulada “Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016”, Tesis para optar el grado de Magister en gestión de los servicios de salud. Planteó como objetivo determinar si existe una relación entre la gestión del talento y la productividad laboral. Esta investigación deductiva–descriptiva realizada a 275 profesionales, cuya muestra es de 200 colaboradores en las áreas de enfermería y obstetricia. Utilizando como técnica la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Los resultados de la investigación indicaron que el 36% piensa que la gestión del talento humano es regular, el 33% considera que es mala y el 31% considera que es buena; de la misma manera, concluyendo que si existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de las áreas respectivas del nosocomio en estudio.

- ❖ **Muñoz, (2016)** realizo una investigación en Lima, para obtener el grado

académico de Magister, titulado la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. Objetivo General: La gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. Metodología tipo pura. Diseño: No experimental: Corte transversal y correlacional. Población: 40 trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales. Muestra: no determino ni realizo muestreo. Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario con escala de Likert. Conclusiones: Se determinó que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016, ($p = .000$ y correlación alta .901) Se determinó que existe relación directa y significativa entre la gestión y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016, ($p = .000$ y correlación alta .990). Se determinó que existe relación directa y significativa entre el desarrollo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016 ($p = .000$ y correlación alta .920). Se determinó que existe relación directa y significativa entre estrategias de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016. ($p = .000$ y correlación alta.909).

- ❖ **Allcahuaman, (2015)** realizo una investigación en Andahuaylas, para obtener el grado profesional de Licenciado en Administración de Empresas, titulado la Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Metodología enfoque cuantitativo. Tipo: Sustantiva. Diseño: Transaccional correlacional – No experimental. Población: esta investigación ha estado conformada por el total de 203 trabajadores de todo el nivel de personal que prestan servicios a la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Solo en la parte administrativa de la municipalidad. Muestra: 104 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Conclusiones: La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. La selección de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo. La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo. La capacitación de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo. La capacitación de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.672, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo.

2.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS

2.2.1. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Según Cuesta (2018), es el conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, habilidades, capacidades, competencias y técnicas que poseen y pueden aportar las personas a una organización, deviniendo en factor de ventaja competitiva más importante en la contemporaneidad; siendo el principal elemento de toda organización, que garantiza el funcionamiento de las diversas áreas de la organización.

La gestión de los recursos humanos se desenvuelve tanto en la administración pública como en la administración privada, con documentos e instrumentos normativos casi similares, teniendo como objetivo fundamental que todos los trabajadores cumplan sus funciones en forma eficiente y eficaz; el asunto está en que en la administración pública se tienen determinados cargos de confianza en la que directivos y funcionarios deben de pertenecer al partido político del gobierno de turno o en condición de independientes de no pertenecer a ninguna organización partidaria pero que se encuentran como técnicos y profesionales que tienen la capacidad suficiente para desempeñar los cargos que les confieren.

No obstante, en este párrafo se puede conocer que en las entidades públicas como en entidades privadas, la gestión de los recursos humanos siempre está presente, es decir en toda entidad es indispensable la presencia de la misma; porque es la que ayuda a determinar el nivel que posee cada servidor dentro de su centro de trabajo, las entidades públicas suelen estar más ligadas y manejadas casi en su totalidad por el partido político en cada uno de los niveles de gobierno (nacional, regional y local), muchas veces un servidor no puede hacer una carrera profesional publica como es debido, a causa de ello. Muchas veces los que están en cargos de confianza, se lo deben a apoyos políticos y no por meritocracia como debería ser lo correcto, como en el caso de las entidades privadas; por ello es necesario que existan leyes que coadyuven a que esta problemática sea desterrada, para que exista una buena gestión de los recursos humanos.

2.2.1.1. Gestión de los Recursos Humanos

La Gestión de Recursos Humanos (GRH), es el proceso estratégico de contratación, capacitación, acompañamiento profesional, motivación y recompensa del personal.

No obstante, para que exista una gestión de Recursos Humanos es necesario que en ella seden un conjunto de actividades y/o funciones propias del área como son: las capacitaciones a todo el personal, las inducciones, un enfoque simultaneo en lo que respecta al clima laboral el cual traiga consigo el buen desempeño de sus servidores, el inicio del vínculo laboral a través de la firma de contratos y el pago de una retribución salarial.

2.2.1.2. Cultura y Gestión de Recursos Humanos en la Actualidad

Uno de los aspectos más relevantes de la gestión de Recursos Humanos es el desarrollo de actitudes y habilidades personales, necesarias para alcanzar un desempeño óptimo, con el objetivo final de contribuir a la consecución de los resultados, ganando en profesionalidad y motivación, lo cual contribuye a reducir la rotación de personal, a aumentar la flexibilidad y generar valor, todo lo cual potencia su competitividad.

No obstante, en este párrafo podemos deducir que la gestión de recursos humanos no solo está enfocado en que el servidor cumpla con sus funciones, sino que la misma área está abierta gestionar nuevos cambios, es decir es flexible en relación al manejo de su personal, porque está enfocado en que el servidor se sienta incluido en los procesos que este deriva, es decir en actividades deportivas, actividades de inclusión social, capacitaciones internas y/o externas, en programas conmemorativos; cuya finalidad es hacer que el servidor se sienta parte de la entidad y sobre todo sienta que es parte fundamental de ella; lo que traerá consigo profesionales multifacéticos el que le generara un valor adicional como profesionales.

2.2.1.3. Gestión de los flujos de trabajo y análisis del puesto de trabajo

Las opciones estratégicas de RRHH de una empresa son aquellas alternativas que tiene a la hora de diseñar sus sistemas de RRHH. Las empresas deben hacer elecciones estratégicas en muchas áreas de RRHH, lo que incluye los flujos de trabajo, la contratación, el despido de trabajadores, la evaluación del desempeño, la formación y el desarrollo de la carrera profesional, la remuneración, los derechos de

los empleados, las relaciones laborales con los empleados y la gestión internacional. No obstante, el punto mencionado con anterioridad se puede predeterminar que los servidores que laboran en el área de Recursos Humanos en toda institución, tienen a cargo un determinado grupo de servidores, que deben de distribuir de acuerdo al análisis de los puestos y actividades que van a desarrollar cada uno de ellos. El cual permitirá que el jefe inmediato conozca el cumplimiento de las labores que ejecutan de acuerdo al área en el que se encuentran; desempeñándose exclusivamente en el ámbito de sus carreras profesional. Por lo que se debe tener en cuenta que, en las contrataciones de personal, en los procesos de selección se deben conocer el perfil que se requiere, todo en concordancia con el grado académico que poseen los postores, para poder determinar si cumplen con lo requerido de acuerdo a las bases de la convocatoria en curso, para que de esa manera los postulantes puedan acceder de manera equitativa a los puestos laborales que se ofertan las instituciones públicas.

2.2.1.4. Funciones de la Administración de los Recursos Humanos

El desarrollo de la gestión de recursos humanos es una función fundamental del área de Recursos Humanos que no solamente consiste en la capacitación y el desarrollo, sino también en la planeación de la carrera y en las actividades de desarrollo, en el desarrollo de la organización, así como en la administración y evaluación del desempeño. La capacitación se diseña con miras a brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para sus puestos actuales. El desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del puesto actual y tiene un enfoque que es a un plazo más largo.

No obstante, en el párrafo precedente se puede interpretar que el servidor que labora en una entidad, no solo debe ser capacitado en temas de interés de la institución, sino que este sea de interés del servidor; puesto que ello lo ayudara al mejor desempeño de sus funciones de acuerdo al área en el que se encuentra. No olvidemos que el área de recursos humanos busca explotar de manera positiva los conocimientos, destrezas y habilidades que posee un servidor, cuya finalidad es el cumplimiento de las metas institucionales; porque la base fundamental para que ello se concrete es optimizando el potencial del talento humano que posee la entidad en coordinación con el área de recursos humanos.

2.2.1.5. El Sistema de la Administración de Recursos Humanos

Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. Los recursos humanos se distribuyen en niveles distintos: en el nivel institucional de la organización (dirección), en el nivel intermedio (gerencia y asesoría) y en el nivel operacional (técnicos, empleados y obreros junto con los supervisores de primera línea). Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización, además de ser el que decide cómo manipular los demás recursos que son de por sí inertes y estáticos. Además, conforman un tipo de recurso dotado de una vocación encaminada al crecimiento y al desarrollo. (p.112)

No obstante, en este párrafo podemos deducir que toda entidad se rige bajo niveles jerárquicos, el que a su vez nos brinda conocimiento de que en ella existe un mapeo de puesto el que fue diseñado bajo estos criterios. Ahora es bueno reconocer que el rol del área de recursos humanos se basa especialmente en ello, porque si realiza un buen mapeo de puesto logran insertar en el ámbito laboral a los servidores de acuerdo al requerimiento del perfil que cada área o unidad de la entidad necesita. Por consiguiente, vale decir que en toda entidad la principal materia prima son sus servidores, los cuales desempeñaran las labores de acuerdo a las tareas que cada una de ellas tiene predeterminado ejecutarlas en un plazo estipulado. No olvidemos que el recurso humano es el que da vida a una entidad; pues de él depende el logro de las metas institucionales; ya que el servidor cuenta con la capacidad de innovar frente a las tareas que este tiene que cumplir a través de su destreza intelectual y física, dejando de lado la burocracia.

2.2.1.6. Organización de Recursos Humanos

Existen corrientes de pensamiento que sustentan tratadistas de esta disciplina y que en cierta medida coinciden en afirmar que las funciones básicas son la planeación de Recursos Humanos, reclutamiento, selección, inducción, contratación, separación, capacitación y adiestramiento, desarrollo profesional, evaluación del desempeño, planes de remuneración o compensaciones, prestaciones, seguridad e higiene y la de relaciones laborales.

No obstante, en este párrafo nos indica claramente que las funciones de recursos humanos es amplia, pues en ella se abarcan diversos temas relacionados con el personal desde el trabajo de las bases de un perfil para un proceso de selección, la

capacitación que brinda al servidor, la inducción que le brinda, pudiendo estas ser inducción laboral como también la inducción preparatoria para la ejecución de sus funciones, además de ello tener en cuenta que este brinda seguridad constante a sus servidores a través de su comité de seguridad y salud en el trabajo. el que es el encargado de prevenir, controlar los riesgos y peligros que en la entidad podríamos encontrar; adicional a ello no olvidemos que también vela por el cumplimiento del pago de las remuneraciones de su personal y el seguro social.

2.2.1.7. Dimensiones de la Variable Gestión de Recursos Humanos.

Según Rodríguez (2009), en la dimensión interna de la gestión de recurso humano se aborda todo lo concerniente a la composición del personal, esto es: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores éstos que denotan la manera de gestionar el recurso humano en cualquier organización.

- **Conocimiento.** Considera el saber, implica la capacidad argumentativa para la toma de decisiones en diferentes temas, tiene como indicadores: el know-how, continuamente, aprender, aprender a aprender, ampliar el conocimiento, compartir conocimiento y transmitir conocimiento.
- **Habilidad.** Considera el saber hacer, simboliza y utiliza el conocimiento, sea el caso de remediar problemas o situaciones, innovar y organizar. Por otro lado, la habilidad en efecto es la evolución del conocimiento. Los siguientes indicadores implican: el conocimiento ser aplicado en equipo visión metódica y universal trabajo, motivación, liderazgo y comunicación.
- **Actitud.** Considera a saber conllevar a que suceda, consciente de lograr y prevalecer propósitos, proceder con carácter de cambios positivos, llegar a la excelencia, agregar valor y orientarse a alcanzar al individuo a la autorrealización de su potencial. Envuelve los siguientes indicadores: innovación, actitud, emprendedora, asumir riesgos, agente de cambio, y enfoque en los resultados de autorrealización.
- **Capacidades.** Es como una habilidad personal para hacer cosas que son

valiosas para determinada persona, o ser alguien valioso según sus concepciones y razones. La capacidad representa, en definitiva, las combinaciones alternativas de cosas que una persona es capaz de ser o hacer.

- **Motivaciones.** Se define como “el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual”.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

2.2.2.1. Niveles de Desempeño en el Puesto

En segundo lugar, los niveles de desempeño conforman un parámetro que permite medir el grado en que están lográndose las metas para las que se estableció la labor. Son indispensables para los gerentes y los especialistas de recursos humanos porque les ayudan a evaluar y medir el desempeño general, y a controlarlo.

No obstante, en este párrafo nos indica, que la evaluación de desempeño es una herramienta que ayuda a conocer si las metas institucionales trazadas por la entidad se están cumpliendo, lo cual se mide a través de las labores que ejecuta cada trabajador de la entidad; es fundamental contar con esta información pues a través de él se conocen las tareas que no se están cumpliendo para así implementarse medidas de remediación y poder contrarrestar el problema.

2.2.2.2. Administración y Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño también supone que se han establecido estándares de éste, y también que se dará a los trabajadores la retroalimentación y los incentivos para ayudarlos a solventar las deficiencias en el desempeño, o para que continúen desempeñándose de forma sobresaliente.

No obstante, en este párrafo nos indica, que la evaluación de desempeño ayuda al trabajador en el ámbito de poder escalar a puestos mayores de mejor remuneración,

puesto que en su desempeño demuestra que está capacitado para ejecutar trabajos de mayor responsabilidad, lo que ayuda al trabajador ir formando una carrera más consolidada con mayor oportunidades labores en el campo que se desempeña.

2.2.2.3. Las Aplicaciones de la Evaluación del Desempeño

Las organizaciones suelen realizar evaluaciones con fines administrativos y/o de desarrollo. Las evaluaciones del desempeño se utilizan administrativamente siempre que son la base para tomar una decisión sobre las condiciones laborales de un empleado, considerando como tales las promociones, los despidos y las recompensas, entre otras.

No obstante, en este párrafo nos indica, que la evaluación de desempeño que se remite al área de recursos humanos de cada trabajador en una herramienta importante para la determinación de la situación laboral en la que se encontraran cada uno de sus trabajadores; es decir con la evaluación del desempeño se mide el grado de rendimiento de cada uno de estos, es por ello que para la evaluación del desempeño se deben de tomar las medidas necesarias para que esta evaluación esté libre de inconsistencias en su proceso; pues es el determinante para la continuidad o no del trabajador dentro de la entidad.

2.2.2.4. Desarrollo y Evaluación

Los resultados conducen a una fuerza de trabajo más eficaz. Para calificar el desempeño de los empleados se llevan a cabo evaluaciones periódicas. Mediante éstas la empresa proporciona a los trabajadores retroalimentación sobre su desempeño y puede ayudar también a los gerentes operativos a identificar aspectos que es necesario corregir.

No obstante, en este párrafo nos indica, que la evaluación del desempeño de las funciones realizadas por los trabajadores, ayuda a identificar falencias dentro de las funciones que realizan en la ejecución de estas; lo que busca corregir y/o implementar medidas correctivas a través de capacitaciones, lo cual permitirá realizar un trabajo más eficiente; adición a ello es una herramienta para que los jefes conozcan las barreras que muchas veces sus trabajadores poseen y también sirve para conocer a trabajadores que si cumplen a cabalidad sus funciones

permitiéndoles se les pueda encargar funciones que lo ayuden a crecer como profesional.

Objetivos de la evaluación de Desempeño

Chiavenato, I. (1999), comento:

La evaluación de desempeño laboral no puede reducirse al simple juicio superficial y unilateral del jefe con respecto al comportamiento del subordinado; es necesario ir a un nivel de mayor profundidad, ubicar causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si debe modificarse el desempeño, el evaluado que es el mayor interesado, debe adquirir conocimientos del cambio planeado.

No obstante, en este párrafo nos indica, que la evaluación del desempeño laboral que se realiza el jefe inmediato al trabajador, se debe ejercer a través de un mecanismo que ayude al evaluador a conocer las deficiencias que posee el trabajador, con la finalidad de que se puedan identificar e implementar medidas correctivas frente a la dificultades que enfrenta en la ejecución de sus labores el trabajador; dicha evaluación debe realizarse de manera continua y con responsabilidad por parte de los miembros encargados de realizar dicha tarea, el cual es una herramienta fundamental para prevenir, subsanar y/o posibles falencias dentro de las tareas a ejecutarse.

Usos de la evaluación del Desempeño

Un problema potencial con la evaluación del desempeño, y una posible causa de una gran insatisfacción, es esperar demasiado de un plan de evaluación. Por ejemplo, un plan que sea eficaz para el desarrollo de los empleados tal vez no sea el mejor para determinar los incrementos salariales. Sin embargo, un sistema adecuadamente diseñado ayudará a lograr los objetivos organizacionales y mejorar el desempeño de los empleados. De hecho, los datos de la administración del desempeño son potencialmente valiosos para casi todas las áreas funcionales de recursos humanos.

No obstante, en este párrafo nos indica, que la evaluación del desempeño que se realizan a los servidores muchas veces no son las adecuadas, pues estos no se realizan con la responsabilidad y el grado de importancia que se le debe de dar al

tema en mención, es decir muchas veces se evalúa a trabajador de manera incorrecta, ejemplo de ello es que en el mayor de los casos el que evalúa al trabajador es un jefe superior el cual no está vinculado directamente al trabajador evaluado, el que muchas veces omite trabajos importantes que realiza el trabajador o también se da el hecho de no poner la evaluación (puntuación o nota) que realmente se merece. Por ello es indispensable que se creen políticas y/o lineamientos que se deban implantar para una evaluación correcta.

2.2.2.5. Dimensiones de la variable Desempeño Laboral

Chiavenato (2000) expone que el desempeño laboral está determinado por: Factores operativos: Calidad del trabajo, compromiso institucional, liderazgo y trabajo en equipo.

- **Calidad del trabajo.** Es el nivel de satisfacción relacionado con las actividades ejecutadas en el entorno laboral y promueve una sensación de seguridad y desarrollo personal/profesional entre los trabajadores. Su medición es importante porque afecta a la productividad quiere decir que un trabajo de calidad es aquel que se realiza correctamente y consigue los objetivos establecidos. En este sentido, la calidad en el trabajo está relacionada con la eficiencia: un trabajo bien hecho y usando la mínima inversión de recursos es sinónimo de éxito empresarial.
- **Compromiso Institucional.** se trata del desenvolvimiento del trabajador enfocado en llegar de manera efectiva a los objetivos formulados, también es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la entidad. Un empleado comprometido es alguien que siente pasión con su trabajo, y esto lo demostrará realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas. El administrador comprometido también se interesará por el éxito de la organización y se esforzará por hacer siempre más de lo requerido y por ayudar a los demás trabajadores. En otras palabras, el compromiso hace que un empleado se implique física, psicológica y emocionalmente con la organización.
- **Liderazgo y Trabajo en Equipo.** El liderazgo también definido como la “actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el

logro de los objetivos del grupo”. Como grupo se entiende cualquier tipo de organización, entendida en adelante como cualquier conjunto, sector o grupo que la compone, el liderazgo sigue un proceso que genera resultados.

2.3. DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS.

Capacitación: Actividades enfocadas a enseñar al personal cómo desempeñar sus puestos de trabajo. (Werther. y Keith. 2008)

Contrato: Promesa legalmente vinculante entre dos o más partes que tienen competencia para ello. (Gómez.; Balkin. yCardy.2008)

Clima Organizacional: Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. (Chiavenato. 1999)

Eficacia: El logro de los objetivos previstos es competencia de la eficacia. (Chiavenato. 1999)

Eficiencia: Utilización adecuada de los recursos disponibles. (Chiavenato. 1999)

Estrategia: Arte que se ocupa de elegir los objetivos, en sentido general se refiere a establecer el qué y cómo realizar las actividades o un curso de acción. (Amador. 2011)

Evaluación: Valorar las reacciones, el aprendizaje, el comportamiento y/o los resultados de los aprendices. (Dessler. y Varela. 2011)

Evaluación de Desempeño: Es una sistémica apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. (Chiavenato.1999)

Evaluado: Organización o persona que es sujeta de una evaluación, esperándose de ella colaboración y atención. (Amador. 2011)

Gestión de RR.HH.: debe tener en cuenta aspectos tales como la identificación con la cultura organizativa, la integración en el equipo, la confianza mutua, capacidad de adaptación, etc. (Castaño. 2005)

Incentivos: Son pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc.). (Chiavenato. 2001)

Incentivos no monetarios: Estímulos que refuerzan el desempeño adecuado mediante formas diferentes de la compensación financiera, como el elogio, las distinciones, los diversos objetos que conmemoran determinados triunfos y logros significativos, etcétera. (Werther. y Keith. 2008)

Inducción: Hace hincapié en las políticas y procedimientos que se espera que el empleado observe, en el conocimiento de las personas con quien es va a alternar y en subrayar los objetivos y metas que se espera que logre alcanzar. (Werther. y Keith.2008)

Motivación: Impulso interno que experimenta una persona para emprender libremente una acción determinada. (Werther. y Keith.2008)

Objetivos: Son las metas individuales que se fijan para el desarrollo de la empresa (a largo, medio o corto plazo), deben ser medibles y tener un plazo de concreción. (Castaño.2005)

Puesto: Unidad impersonal que en la organización indica funciones claras y específicas, tiene su misión, aportación, descripción y especificación. (Amador. 2011)

Proceso de selección: Consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. (Werther. y Keith. 2008)

Recursos humanos: Personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, en cualquier nivel jerárquico o tarea. (Chiavenato. 2001)

Remuneración de los empleados: Se refiere a todas las formas de pago o retribución dirigidas a los trabajadores y que se derivan de sus actividades con la empresa. (Dessler. y Varela. 2011)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPOTESIS GENERAL

La Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en el Desempeño Laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

3.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS

- La Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en la Calidad de trabajo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020
- La Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en el Compromiso institucional en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020
- La Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en el Liderazgo y trabajo en equipo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.

VARIABLE 1. Gestión de recursos humanos

Cuesta (2018), conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, habilidades, capacidades, competencias y técnicas que poseen y pueden aportar las personas a una

organización, deviniendo en factor de ventaja competitiva más importante en la contemporaneidad; siendo el principal elemento de toda organización, que garantiza el funcionamiento de las diversas áreas de la organización.

VARIABLE 2. Desempeño laboral

Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización.

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 los Recursos Humanos y el Desempeño laboral se midió a través de los indicadores empleados y que se encuentra en la matriz de operacionalización de las variables.

3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Item's | Escala de Valores |
|--|--------------------|---|---------------|---|
| Gestión de los Recursos Humanos | Conocimiento | ¿Cuentas con el perfil necesario para la función que desempeñas? ¿Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la institución? ¿Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario? | 1,2,3 | |
| | Habilidad | ¿Proteges el capital intelectual de la institución? ¿Alguna vez te han felicitado o premiado por un trabajo que realizaste? ¿Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto? | 4,5,6 | |
| | Actitud | ¿Aportas con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeñas? ¿Muestras empeño al realizar tus actividades? ¿Tienes buena disposición para ayudar en la realización del trabajo, cuando se le solicita? ¿Me convocan a los programas de capacitación de la institución? ¿Estás de acuerdo con el propósito de evaluación? | 7,8,9 | NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5) |

| | | | | |
|--------------------------|-------------------------------|---|----------|---|
| | Capacidades | ¿En este último mes has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo? | 10,11,12 | |
| | Motivación | ¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer? ¿Consideras que tienes una ambición importante en desarrollarte como profesional? ¿Muestras amabilidad con todos facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto? | 13,14,15 | |
| Desempeño Laboral | Calidad de trabajo | ¿Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la institución? ¿Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la institución? ¿Te sientes satisfecho con tus tareas designadas? | 1,2,3 | NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5) |
| | Compromiso institucional | ¿Crees que los trabajadores son eficaces u eficientes en sus tareas? ¿Te sientes comprometido con los objetivos de la institución? ¿Sueles dejar tareas pendientes para el siguiente día? | 4,5,6 | |
| | Liderazgo y trabajo en equipo | ¿Participa de forma activa en las tareas de equipo? ¿Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete? ¿Suele tomar la iniciativa para iniciar un trabajo? | 7,8,9 | |

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.

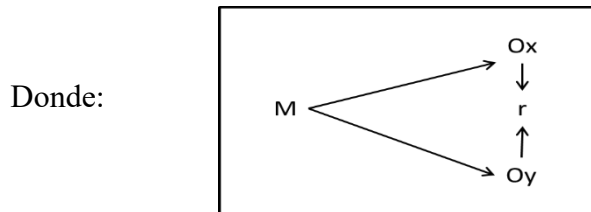
El diseño de la investigación es Descriptivo, No experimental, Transeccional y Correlacional.

Es una investigación No experimental, porque el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observó los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (Hernández, 2010).

Es una investigación transeccional o transversal, porque se recolectará datos del Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020 , en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir las variables Gestión de recursos humanos y la Desempeño laboral y se analizó su incidencia e interrelación en un momento dado.

Es una investigación correlacional, porque examina la relación o asociación existente entre la variable Gestión de recursos humanos y la Desempeño laboral en el Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020 . Hernández et. al., (2010),

El diagrama es el siguiente:



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.

La población según Hernández R. (2018) es aquel conjunto que incluye todos los casos que poseen una serie de especificaciones o comparten características comunes.

La población es finita y está compuesta por N=95 trabajadores de la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa -2020, que se encuentra ubicado en Jr. Progreso N° 150, en el Distrito de Callería, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali.

4.3.2. MUESTRA

Dado que el tamaño de la población de trabajadores de la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa es pequeña (95) y de fácil acceso para la investigación se utilizó un muestreo censal; es decir, la muestra se conformó por todas las unidades de análisis.

Luego, la muestra de estudio o muestra censal estuvo conformada por “95 trabajadores de la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa”.

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.

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 conflictos 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 95 trabajadores y 12 preguntas destinadas a la variable Desempeño laboral. El cuestionario se dirige a los 95 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

| N° | Experto | Confiabilidad |
|-----------|---------------------------------|---------------|
| Experto 1 | Mg. Manuel Antonio Avalos Ch. | Aplicar |
| Experto 2 | Mg. Bely Bonifacio Solis | Aplicar |
| Experto 3 | Mg. Cheryl Ruz Bartra | Aplicar |
| Experto 4 | Mg. José N. Romero Chuquipiondo | Aplicar |
| Experto 5 | Mg. Esther Judith Pérez Ríos | 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 | 15 | 0,898 |

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,898 para los 15 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 | 09 | 0,978 |

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,978 para los 09 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 Likert, 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

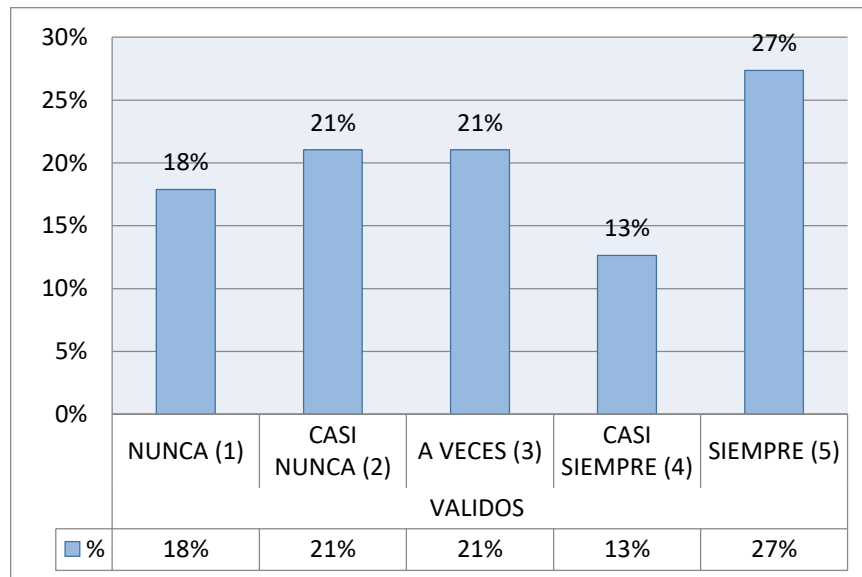
5.1.1. Análisis Descriptivo de la Variable Gestión de recursos humanos

Tabla 01. Dimensión Conocimiento.

TABLA N° 01

| Conocimiento | f | % |
|---------------------|----|------|
| NUNCA (1) | 17 | 18% |
| CASI NUNCA (2) | 20 | 21% |
| VALIDOS A VECES (3) | 20 | 21% |
| CASI SIEMPRE (4) | 12 | 13% |
| SIEMPRE (5) | 26 | 27% |
| TOTAL | 95 | 100% |

FIGURA N° 01



INTERPRETACIÓN

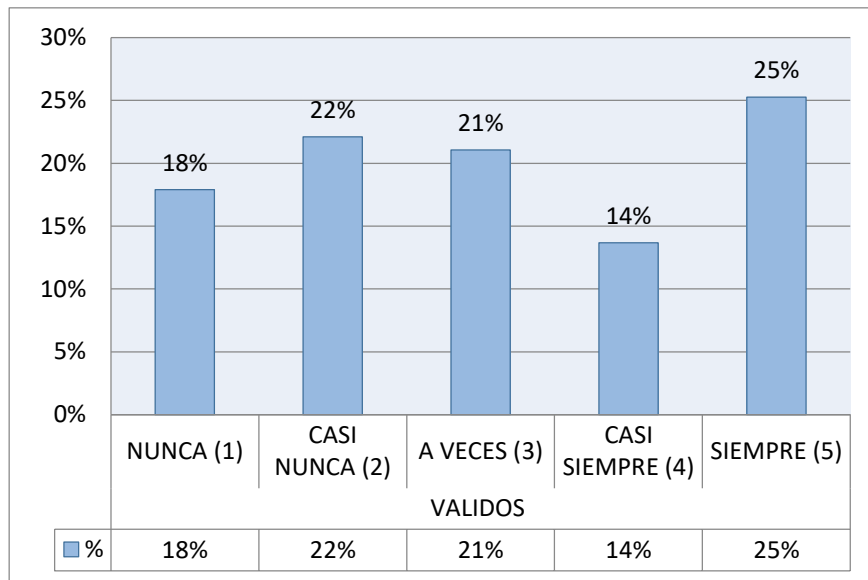
El 18% de los trabajadores respondieron que NUNCA el Conocimiento es el adecuado, el 21% CASI NUNCA, el 21% A VECES, el 13% CASI SIEMPRE, el 27% SIEMPRE

Tabla 02. Dimensión Habilidad.

TABLA N° 02

| Habilidad | f | % |
|---------------------|-----------|-------------|
| NUNCA (1) | 17 | 18% |
| CASI NUNCA (2) | 21 | 22% |
| VALIDOS A VECES (3) | 20 | 21% |
| CASI SIEMPRE (4) | 13 | 14% |
| SIEMPRE (5) | 24 | 25% |
| TOTAL | 95 | 100% |

FIGURA N° 02



INTERPRETACIÓN

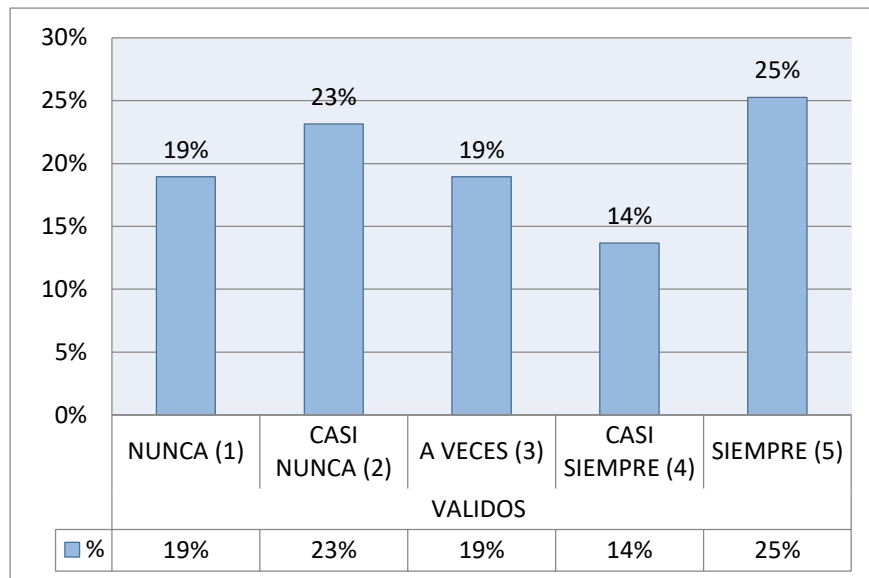
El 18% de los trabajadores respondieron que NUNCA la Habilidad es el adecuado, el 22% CASI NUNCA, el 21% A VECES, el 14% CASI SIEMPRE, el 25% SIEMPRE

Tabla 03. Dimensión Actitud.

TABLA N° 03

| Actitud | f | % |
|---------------------|-----------|-------------|
| NUNCA (1) | 18 | 19% |
| CASI NUNCA (2) | 22 | 23% |
| VALIDOS A VECES (3) | 18 | 19% |
| CASI SIEMPRE (4) | 13 | 14% |
| SIEMPRE (5) | 24 | 25% |
| TOTAL | 95 | 100% |

FIGURA N° 03



INTERPRETACIÓN

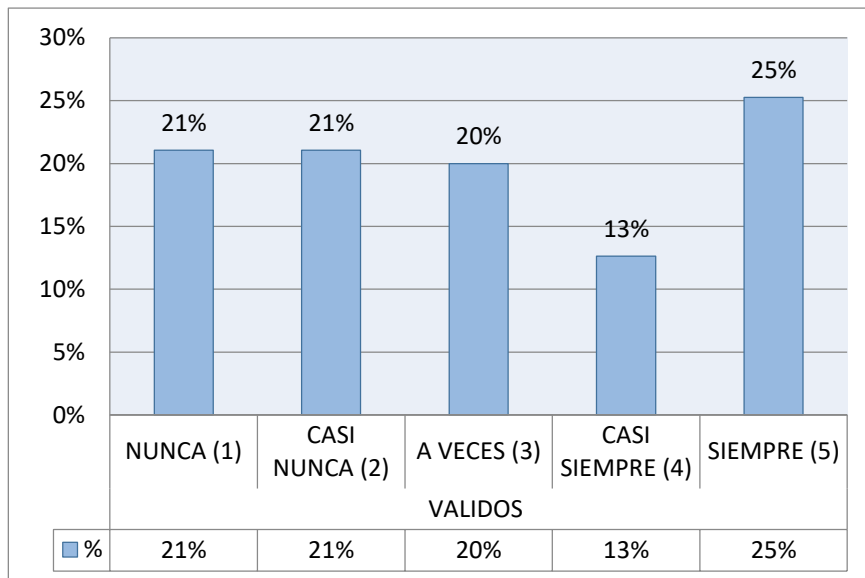
El 19% de los trabajadores respondieron que NUNCA la Actitud es el adecuado, el 23% CASI NUNCA, el 19% A VECES, el 14% CASI SIEMPRE, el 25% SIEMPRE

Tabla 04. Dimensión Capacidades.

TABLA N° 04

| Capacidades | f | % |
|---------------------|-----------|-------------|
| NUNCA (1) | 20 | 21% |
| CASI NUNCA (2) | 20 | 21% |
| VALIDOS A VECES (3) | 19 | 20% |
| CASI SIEMPRE (4) | 12 | 13% |
| SIEMPRE (5) | 24 | 25% |
| TOTAL | 95 | 100% |

FIGURA N° 04



INTERPRETACIÓN

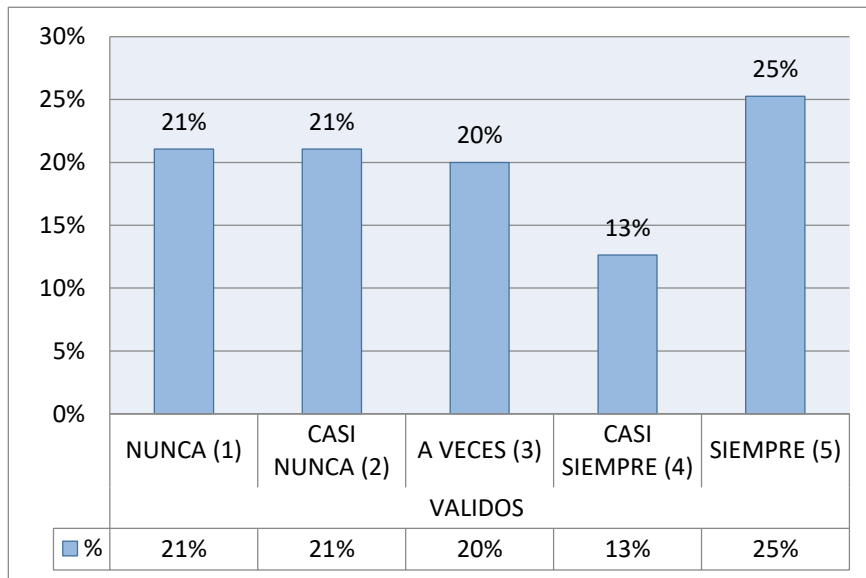
El 21% de los trabajadores respondieron que NUNCA la Capacidades es el adecuado, el 21% CASI NUNCA, el 20% A VECES, el 13% CASI SIEMPRE, el 25% SIEMPRE

Tabla 05. Dimensión Motivación.

TABLA N° 05

| Motivación | f | % |
|---------------------|-----------|-------------|
| NUNCA (1) | 18 | 19% |
| CASI NUNCA (2) | 20 | 21% |
| VALIDOS A VECES (3) | 20 | 21% |
| CASI SIEMPRE (4) | 12 | 13% |
| SIEMPRE (5) | 25 | 26% |
| TOTAL | 95 | 100% |

FIGURA N° 05



INTERPRETACIÓN

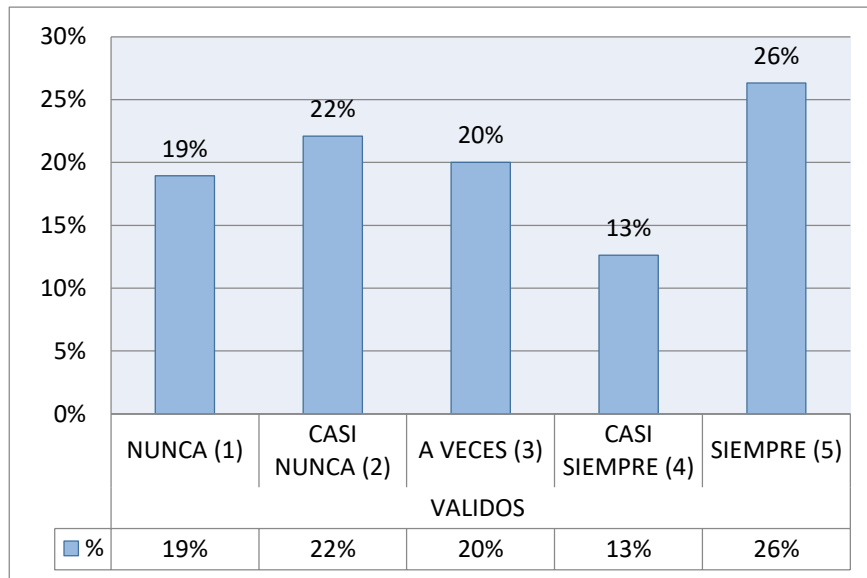
El 19% de los trabajadores respondieron que NUNCA la Motivación es el adecuado, el 21% CASI NUNCA, el 21% A VECES, el 13% CASI SIEMPRE, el 26% SIEMPRE

Tabla 06. Variable Gestión de los Recursos Humanos.

TABLA N° 06

| Gestión de los Recursos Humanos | f | % |
|---------------------------------|-----------|-------------|
| NUNCA (1) | 18 | 19% |
| CASI NUNCA (2) | 21 | 22% |
| VALIDOS A VECES (3) | 19 | 20% |
| CASI SIEMPRE (4) | 12 | 13% |
| SIEMPRE (5) | 25 | 26% |
| TOTAL | 95 | 100% |

FIGURA N° 05



INTERPRETACIÓN

El 19% de los trabajadores respondieron que NUNCA la Gestión de los Recursos Humanos es el adecuado, el 22% CASI NUNCA, el 20% A VECES, el 13% CASI SIEMPRE, el 26% SIEMPRE

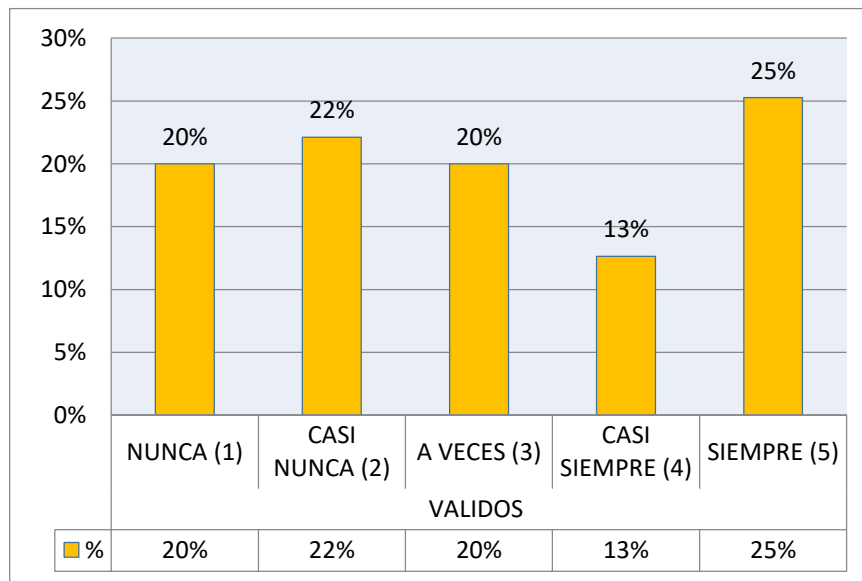
5.1.2. Análisis Descriptivo de la Variable Desempeño laboral

Tabla 07. Dimensión Calidad del Trabajo.

TABLA N° 07

| Conocimiento | f | % |
|---------------------|-----------|-------------|
| NUNCA (1) | 19 | 20% |
| CASI NUNCA (2) | 21 | 22% |
| VALIDOS A VECES (3) | 19 | 20% |
| CASI SIEMPRE (4) | 12 | 13% |
| SIEMPRE (5) | 24 | 25% |
| TOTAL | 95 | 100% |

FIGURA N° 07



INTERPRETACIÓN

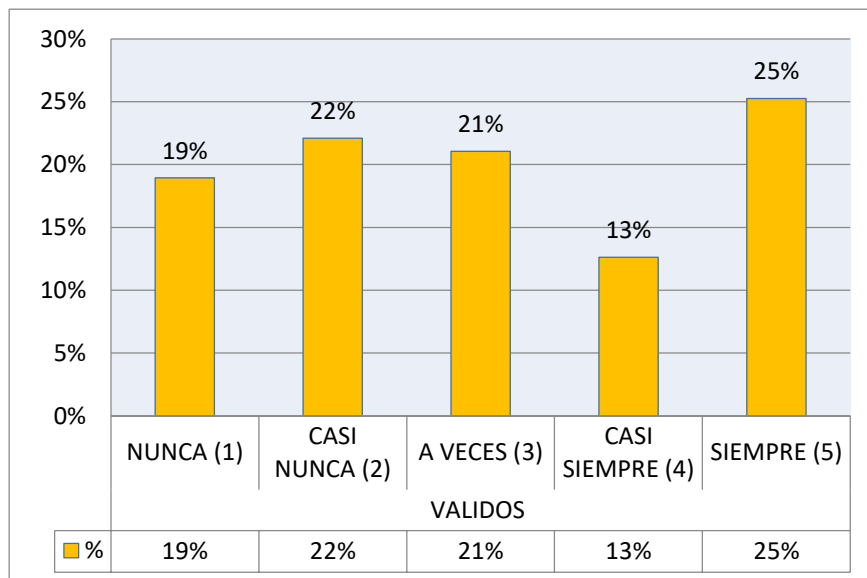
El 20% de los trabajadores respondieron que NUNCA el Calidad de trabajo es el adecuado, el 22% CASI NUNCA, el 20% A VECES, el 13% CASI SIEMPRE, el 25% SIEMPRE

Tabla 08. Dimensión Compromiso Institucional.

TABLA N° 08

| Habilidad | f | % |
|---------------------|-----------|-------------|
| NUNCA (1) | 18 | 19% |
| CASI NUNCA (2) | 21 | 22% |
| VALIDOS A VECES (3) | 20 | 21% |
| CASI SIEMPRE (4) | 12 | 13% |
| SIEMPRE (5) | 24 | 25% |
| TOTAL | 95 | 100% |

FIGURA N° 08



INTERPRETACIÓN

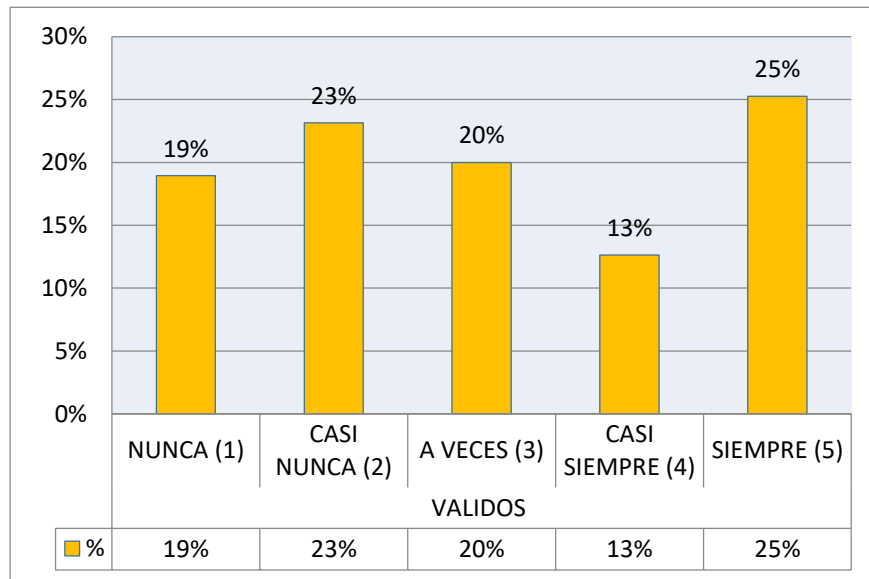
El 19% de los trabajadores respondieron que NUNCA la Compromiso institucional es el adecuado, el 22% CASI NUNCA, el 21% A VECES, el 13% CASI SIEMPRE, el 25% SIEMPRE

Tabla 09. Dimensión Liderazgo y trabajo en equipo.

TABLA N° 09

| Actitud | f | % |
|---------------------|-----------|-------------|
| NUNCA (1) | 18 | 19% |
| CASI NUNCA (2) | 22 | 23% |
| VALIDOS A VECES (3) | 19 | 20% |
| CASI SIEMPRE (4) | 12 | 13% |
| SIEMPRE (5) | 24 | 25% |
| TOTAL | 95 | 100% |

FIGURA N° 09



INTERPRETACIÓN

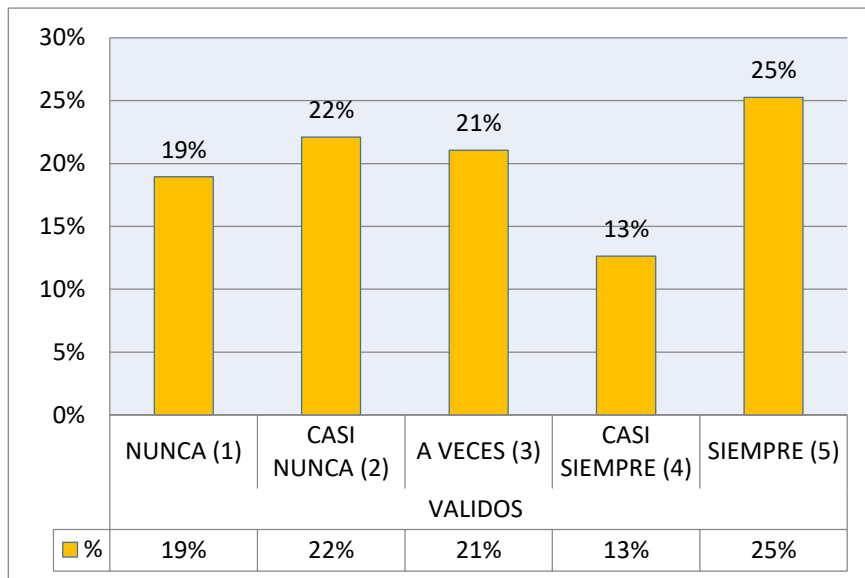
El 19% de los trabajadores respondieron que NUNCA la Liderazgo y trabajo en equipo es el adecuado, el 23% CASI NUNCA, el 20% A VECES, el 13% CASI SIEMPRE, el 25% SIEMPRE

Tabla 07. Variable Desempeño Laboral.

TABLA N° 10

| Desempeño Laboral | f | % |
|---------------------|-----------|-------------|
| NUNCA (1) | 18 | 19% |
| CASI NUNCA (2) | 21 | 22% |
| VALIDOS A VECES (3) | 20 | 21% |
| CASI SIEMPRE (4) | 12 | 13% |
| SIEMPRE (5) | 24 | 25% |
| TOTAL | 95 | 100% |

FIGURA N° 10



INTERPRETACIÓN

El 19% de los trabajadores respondieron que NUNCA el Desempeño Laboral es el adecuado, el 22% CASI NUNCA, el 21% A VECES, el 13% CASI SIEMPRE, el 25% SIEMPRE

5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.

Determinar el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

Resumen de procesamiento de casos

| | Válido | | Casos Perdidos | | Total | |
|---------------------------------|--------|------------|----------------|------------|-------|------------|
| | N | Porcentaje | N | Porcentaje | N | Porcentaje |
| Gestión de los Recursos Humanos | 95 | 100,0% | 0 | 0,0% | 95 | 100,0% |
| Desempeño Laboral | 95 | 100,0% | 0 | 0,0% | 95 | 100,0% |

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|---------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión de los Recursos Humanos | ,155 | 95 | ,000 | ,918 | 95 | ,000 |
| Desempeño Laboral | ,140 | 95 | ,002 | ,956 | 95 | ,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 aplicara la prueba estadística de Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables de estudio.

5.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ho: La Gestión de los Recursos Humanos no influye significativamente en el Desempeño Laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

H1: La Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en el Desempeño Laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|-------------------|
| | | | Gestión de los Recursos Humanos | Desempeño Laboral |
| Rho de Spearman | Gestión de los Recursos Humanos | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0.512** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.000 |
| | | N | 95 | 95 |
| | Desempeño Laboral | Coefficiente de correlación | 0.512** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | . |
| | | N | 95 | 95 |

** 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 es de 0.512** significa que existe una Correlación positiva moderada 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 los Recursos Humanos influye significativamente en el Desempeño Laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

5.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

H₀: La Gestión de los Recursos Humanos no influye significativamente en la Calidad de trabajo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

H₁: La Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en la Calidad de trabajo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------|-------------------|
| | | | Conocimiento | Desempeño Laboral |
| Rho de Spearman | Gestión de los Recursos Humanos | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0.679** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.001 |
| | | N | 95 | 95 |
| | Calidad del trabajo | Coefficiente de correlación | 0.679** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.001 | . |
| | | N | 95 | 95 |

** 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 0.679** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.001$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que la Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en la Calidad de trabajo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

5.2.3. HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Ho: La Gestión de los Recursos Humanos no influye significativamente en el Compromiso institucional en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

H1: La Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en el Compromiso institucional en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------|-------------------|
| | | | Habilidad | Desempeño Laboral |
| Rho de Spearman | Gestión de los Recursos Humanos | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0.651** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.012 |
| | | N | 95 | 95 |
| | Compromiso Institucional | Coefficiente de correlación | 0.651** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.012 | . |
| | | N | 95 | 95 |

** 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 0.651** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.012$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que La Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en el Compromiso institucional en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

5.2.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Ho: La Gestión de los Recursos Humanos no influye significativamente en el Liderazgo y trabajo en equipo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

H1: La Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en el Liderazgo y trabajo en equipo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|---------------------------------|-----------------------------|---------|-------------------|
| | | | Actitud | Desempeño Laboral |
| Rho de Spearman | Gestión de los Recursos Humanos | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0.548 |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.002 |
| | | N | 95 | 95 |
| | Liderazgo y Trabajo en equipo | Coefficiente de correlación | 0.548 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.002 | . |
| | | N | 95 | 95 |

** 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 0.548** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.002$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que la Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en el Liderazgo y trabajo en equipo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

CAPITULO VI

DISCUSION DE RESULTADOS

En la actualidad, la gestión de recursos humanos, tiene un papel importante en el desempeño laboral de los trabajadores de una organización. Lo que ha hecho que la institución obtenga el mayor beneficio posible de sus capacidades y que los colaboradores obtengan recompensas tanto materiales como psicológicas de su trabajo. Por lo que, se ha elaborado una revisión de las fuentes primarias, acerca de las variables en estudio que dieron como línea base y soporte para el estudio de campo y mediante ello la investigación tuvo como principal objetivo: Determinar el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020. Los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman son de 0.512** significa que existe una Correlación positiva moderada entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, permitió confirmar que la Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en el Desempeño Laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020.

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión Calidad del trabajo, los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es

de 0.679** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.001$, que es $< 0,05$, se concluyó que La Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en la Calidad de trabajo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020, de esta manera concordamos con la investigación realizada por: Pedraza (2018), en su Investigación Titulada: “Gestión de Recursos Humanos y Desempeño laboral personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia;” Universidad Pública, concluyendo que: “Se evidencia una relación entre la gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral de los empleados. Asimismo, se registra insatisfacción y desmotivación por parte de los empleados debido a su remuneración y su evaluación de desempeño.

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión Compromiso institucional, los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.651** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.012$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en el Compromiso institucional en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020, de esta manera concordamos con la investigación realizada por: Muñoz, (2016) en su investigación, titulado la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. Concluyendo: que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016, ($p = .000$ y correlación alta .901) Se determinó que existe relación directa y significativa entre la gestión y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016, ($p = .000$ y correlación alta .990). Se determinó que existe relación directa y significativa entre el desarrollo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016 ($p = .000$ y correlación alta .920). Se determinó que existe relación directa y significativa entre estrategias de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos" Electorales, 2016. ($p = .000$ y correlación alta.909).

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo, los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de

Spearman es de 0.548** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.002$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en el Liderazgo y trabajo en equipo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020, de esta manera concordamos con la investigación realizada por: Rojas y Vílchez, (2018) en su investigación en Lima, para obtener el grado académico de Magister, titulado la Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018. Concluyendo: Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

CONCLUSIONES

- 1) De los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.512** significa que existe una Correlación positiva moderada 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 los Recursos Humanos influye significativamente en el Desempeño Laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020.
- 2) En cuanto a la Calidad de trabajo, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.679** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.001$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en la Calidad de trabajo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020.
- 3) En cuanto al Compromiso institucional, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.651** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.012$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en el Compromiso institucional en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020
- 4) En cuanto al Liderazgo y trabajo en equipo, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.548** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.002$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en el Liderazgo y trabajo en equipo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la entidad de la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, Establecer metas y objetivos en conjunto, mejorar las condiciones laborales, crear un ambiente laboral favorable, capacitar constantemente al personal, ofrecer las herramientas necesarias, enfocarse en el futuro buscando candidatos con habilidades y competencias que se alineen con la estrategia a largo plazo, reconocer los logros y dar la oportunidad de crecer.

En cuanto a la calidad de trabajo, se sugiere el planeamiento y desarrollo de capacitaciones dirigidos al jefe de personal, en relación a la gestión de recurso humano, ello con el propósito de mejorar el manejo y la relación con los profesionales que laboran en la institución, lo cual se podría ver reflejado en el cumplimiento de las metas trazadas.

En cuanto al compromiso institucional, se recomienda invertir en capacitaciones para formar línea de carrera dentro de la entidad y dará la posibilidad de seguir creciendo profesionalmente, fortalecerá en el desempeño y en otros roles de la organización, optimizará los procesos de trabajo, ayudará a la formación de nuevos líderes, mejorará los canales de comunicación y dará la oportunidad al personal de desarrollar nuevas habilidades, también se sugiere realizar Feedback de Forma Regular y por último implementar evaluaciones continuas para valorar el rendimiento

En cuanto al liderazgo y trabajo en equipo se recomienda aplicar el coaching ejecutivo para desarrollar y fortalecer las habilidades en base a competencias y potenciar al personal, también ayudara a ser más productivos, ya que es un método muy efectivo para mejorar la comunicación de los equipos y potenciar un estilo de liderazgo sano y eficaz, la creación de proyectos por parte de equipos multidisciplinares, fomentar el espíritu colaborativo que aumente la responsabilidad y la proactividad.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Hernández, R. (2018). Metodología de Investigación Científica. México: Edición 6
- Cuesta, (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. Ingeniería Industrial. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii04118.pdf>
- Ander-Egg, E. (1998). Introducción a las Técnicas de Investigación Social Buenos Aires: Humanitas.
- Álava y Gómez. (2016) realizaron una investigación en Ecuador, para obtener el grado académico de Magister, 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.
- Álava, M. y Gómez, K. (2016). Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección. Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de Empresas, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.
- 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.
- Allcahuaman, (2015) realizo una investigación en Andahuaylas, para obtener el grado profesional de Licenciado en Administración de Empresas, titulado la Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.
- Allcahuaman, K. (2015). Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Tesis para obtener el Grado Académico de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Amador, A. (2011). Administración de Recursos Humanos su Proceso Organizacional. México: Editorial Universitaria UANL.

- Arizaga y Játiva. (2016) realizaron una investigación en Ecuador, para obtener el grado académico de Magister, titulado el Análisis de la Correlación de la Evaluación del Desempeño Laboral por Competencias y la Evaluación del potencial con información Recopilada por una Empresa Consultora.
- Arizaga, F. y Játiva, 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. Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.
- Bandy, J. (2010). Administración de Recursos Humanos. (11era. ed.), México: Editorial Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. (3era.ed.), Colombia: Editorial Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Caracas, (2004). UPEL, Iupma, Soc.Espc. Hermelinda Camirra, Prof. Scarlet Cartaya.
- 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. Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Administración con mención en Administración, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Casma. (2015) realizo "una investigación en Lima, para obtener el grado académico de Magister, titulado la Relación de la Gestión del Talento Humano por competencias en el Desempeño Laboral de la empresa Ferro Sistemas, Surco – Lima, año 2015.
- Castaño, R. (2005). La Gestión Integral de Recursos Humanos. Alcalá de Henares, España: Editorial Instituto de Dirección y Organización de Empresa.
- Castillo Lourdes (2017). Biblioteconomía. Segundo cuatrimestre. Curso 2004-2005. Tema 5. Análisis documental.
- Cegarra S. (2004). Metodología de la investigación científica y tecnológica, 1º Edición.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. (5ta.ed.), Colombia: Editorial Nomos S.A.

- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos el Capital Humano de las Organizaciones. (8va. Ed.), México: Editorial Mcgraw - Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Dessler. G, y Varela R. (2011). Administración de Recursos Humanos Enfoques Latinoamericano. (5ta. Ed.), México: Editorial Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Estela (2015) desarrollo el estudio llamado: Gestión del recurso humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus S.A. de la provincia de Pacasmayo, 2015.
- Flores, N. (2016). Análisis para mejorar la Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral de la empresa Sidelcorsa CIA. Ltda. en la ciudad de Guayaquil en el periodo Junio – diciembre 2015. Tesis para obtener el Grado Académico de Ingeniera en Contaduría Pública y Auditoria - CPA, Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.
- Flores. (2016) realizo una investigación en Ecuador, para obtener el grado académico de Ingeniería de Contaduría Pública y Auditoria, titulado el Análisis para mejorar la Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral de la empresa Sidelcorsa CIA. Ltda. en la ciudad de Guayaquil en el periodo junio – diciembre 2015.
- 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).
- 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. Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Empresarial, Universidad Nacional de la Pampa, Argentina.
- Ghiglione. (2015) realizo una investigación en Sevilla, para obtener el grado académico de Magister, titulado 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.
- Gómez, L; Balkin, D. y Cardy, R. (2008). Gestión de Recursos Humanos. (5ta.ed.), Madrid: Editorial Pearson Educación, S.A.

- Grande y Abascal (2017). Del Libro: Fundamentos y técnicas de investigación comercial, Editorial: ESIC Editorial, Madrid. España. 2017.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6taed.), México: Editorial McGraw–Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- 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.
- Méndez, C. (2011). Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación con Énfasis en Ciencias Empresariales. (4ta ed.), México: Editorial Limusa S.A de C.V.
- Mileman, M. y Sibanda, S. (2016). El Recursos Humano y la Productividad. Suiza: Editorial Creative Commons Reconocimiento – CompartitIgu3.0.
- Muñoz, (2016) realizo una investigación en Lima, para obtener el grado académico de Magister, titulado la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.
- Muñoz, M. (2016). Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima,2016. Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Ñaupas, H.; Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez A. (2013). Metodología de la Investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. (4ta.ed.), Colombia: Editorial Ediciones de la U.
- Passos, E. (2015). Metodología para la presentación de trabajos de Investigación. (2da. ed.), Cartagena de India: Editorial Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar.
- Penslar, R. (1995). Research ethics: Cases and materials. Indiana: Indiana University Press.
- Rojas y Vílchez, (2018) realizaron una investigación en Lima, para obtener el grado académico de Magister, titulado la Gestión del Talento Humano y su

relación con el Desempeño Laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018.

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. Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión en Salud, Universidad Norbert Wiener, Lima.

Ruiz, D. (2005). Gestión de Recursos Humanos. (2da. ed.), Perú: Editorial Printed in Perú.

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 las organizaciones multinacionales: Disminuyendo las barreras a través de políticas y programas en la pro de

Sandoval. (2017) realizo una investigación en Argentina, para obtener el grado académico de Magister, 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.

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, (2017) realizo una investigación en Lima, para obtener el grado profesional de Licenciado en Administración, titulado la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016.

ANEXO

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TITULO | FORMULACIÓN PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN |
|--|--|---|--|---|--|
| <p>Gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020</p> | <p><u>GENERAL:</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y la Desempeño Laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020 ?</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y el Calidad de trabajo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y el Compromiso institucional en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y el Liderazgo y trabajo en equipo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020?</p> | <p><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Describir el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y la Calidad de trabajo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020</p> <p>Identificar el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y la Compromiso institucional en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020</p> <p>Establecer el nivel de significancia entre la Gestión de los Recursos Humanos y el Liderazgo y trabajo en equipo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020</p> | <p><u>GENERAL</u></p> <p>La Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en el Desempeño Laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>La Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en la Calidad de trabajo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020</p> <p>La Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en el Compromiso institucional en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020</p> <p>La Gestión de los Recursos Humanos influye significativamente en el Liderazgo y trabajo en equipo en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020</p> | <p><u>VARIABLE “X”</u></p> <p><u>Gestión de los Recursos Humanos</u></p> <p>Conocimiento</p> <p>Habilidad</p> <p>Actitud</p> <p>Capacidades</p> <p>Motivación</p> <p><u>VARIABLE “Y”</u></p> <p><u>Desempeño Laboral</u></p> <p>Calidad de trabajo</p> <p>Compromiso institucional</p> <p>Liderazgo y trabajo en equipo</p> | <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo Correlacional</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>METODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético – Deductivo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Descriptivo, No experimental.</p> <div data-bbox="1713 699 1937 821" data-label="Diagram"> <pre> graph LR M --> Ox M --> Oy Ox <--> Oy </pre> </div> <p>POBLACIÓN: La población esta compuesta por 95 trabajadores del Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020</p> <p>MUESTRA: El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 95 trabajadores del Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020.</p> |

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Gestión de recursos humanos.

Objetivo: Conocer la Gestión de recursos humanos de la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020.

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, según la siguiente escala:

| | | | | |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|
| NUNCA (1) | CASI NUNCA (2) | A VECES (3) | CASI SIEMPRE (4) | SIEMPRE (5) |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|

PARTE: Gestión de recursos humanos

| | Dimensiones/Items | Escala | | | | |
|---------------------|--|--------|---|---|---|---|
| Conocimiento | | | | | | |
| 1 | ¿Cuentas con el perfil necesario para la función que desempeñas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ¿Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ¿Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Habilidad | | | | | | |
| 4 | ¿Proteges el capital intelectual de la institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ¿Alguna vez te han felicitado o premiado por un trabajo que realizaste? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ¿Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Actitud | | | | | | |
| 7 | ¿Aportas con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeñas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | ¿Muestras empeño al realizar tus actividades? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | ¿Tienes buena disposición para ayudar en la realización del trabajo, cuando se le solicita? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Capacidades | | | | | | |
| 10 | ¿Me convocan a los programas de capacitación de la institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | ¿Estás de acuerdo con el propósito de evaluación? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | ¿En este último mes has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Motivación | | | | | | |
| 13 | ¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | ¿Consideras que tienes una ambición importante en desarrollarte como profesional? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | ¿Muestras amabilidad con todos facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Desempeño laboral.

Objetivo: Conocer el Desempeño laboral de la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020.

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, según la siguiente escala:

| | | | | |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|
| NUNCA (1) | CASI NUNCA (2) | A VECES (3) | CASI SIEMPRE (4) | SIEMPRE (5) |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|

PARTE: Desempeño laboral.

| | Dimensiones/Items | Escala | | | | |
|--------------------------------------|--|--------|---|---|---|---|
| Calidad de trabajo | | | | | | |
| 1 | ¿Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ¿Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ¿Te sientes satisfecho con tus tareas designadas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Compromiso institucional | | | | | | |
| 4 | ¿Crees que los trabajadores son eficaces u eficientes en sus tareas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ¿Te sientes comprometido con los objetivos de la institución? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ¿Sueles dejar tareas pendientes para el siguiente día? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Liderazgo y trabajo en equipo | | | | | | |
| 7 | ¿Participa de forma activa en las tareas de equipo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | ¿Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | ¿Suele tomar la iniciativa para iniciar un trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

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 : DANIEL GUZMAN, JOSE NELSON
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRO
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ZONA REGISTRAL N° VI – SEDE PUCALLPA, 2020."
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : ASTRID DANIELA GUZMAN CHOTA
- 1.6. MAESTRÍA : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.7. MENCIÓN : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : _____
- 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)

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS | Deficiente | Regular | Buena | Muy Buena | Excelente |
|---|---|------------|---------|---------|-----------|-----------|
| | | (01-09) | (10-12) | (13-15) | (16-18) | (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 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 : 12.8

VALORACIÓN CUALITATIVA : EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : VALIDO APLICAR

Lugar y Fecha: _____

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

DNI: 06034576



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 : RUIZ BARTRA CHEYL
 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRO
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UAP
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ZONA REGISTRAL N° VI – SEDE PUCALLPA, 2020."
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : ASTRID DANIELA GUZMAN CHOTA
 1.6. MAESTRÍA : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.7. MENCIÓN : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO :
 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) | 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 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 | | | | | 8 | 40 |
| Total | | | | | | 48 |

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

19.2
EXCELENTE
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 : Bonifacio Solís Bely
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : Maestría
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Alas Peruanas
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ZONA REGISTRAL N° VI – SEDE PUCALLPA, 2020."
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : ASTRID DANIELA GUZMAN CHOTA.
- 1.6. MAESTRÍA : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.7. MENCIÓN : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO
- 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)

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|---|---|------------|---------|---------|-----------|-----------|
| | | (01-09) | (10-12) | (13-15) | (16-18) | (19-20) |
| | | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado con conductas observables | | | | | ✓ |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología. | | | | | ✓ |
| 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 teórico científico y del tema de estudio. | | | | | X |
| 8. COHERENCIA | Entre las variables, dimensiones y variables | | | | ✓ | |
| 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 | | | | | 8 | 40 |
| Total | | | | | | 48 |

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 19.2

VALORACIÓN CUALITATIVA : Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Válido.

Lugar y Fecha:


 Firma y Post firma del experto
 Código de colegiatura
 N° de Inscripción de Grado
 DNI: 20010724



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 : AVALOS CHACALTANA, MANUEL ANTONIO
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRO
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ZONA REGISTRAL Nº VI – SEDE PUCALLPA, 2020."
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : ASTRID DANIELA GUZMAN CHOTA.
- 1.6. MAESTRÍA : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.7. MENCIÓN : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO :
- 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) | 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 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 : EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : VALIDO, APLICAR

Lugar y Fecha:



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

DNI: 07242291



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

Pérez Ríos Esther Judith
Maestría
UAP

: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ZONA REGISTRAL Nº VI – SEDE PUCALLPA, 2020."

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

: ASTRID DANIELA GUZMAN CHOTA.
: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL

- 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 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 | | | | | 16 | 30 |
| Total | | | | | | 46 |

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18.4
Valido
Aplicar

Lugar y Fecha:

Esther Ríos
Firma y Post. firma del experto
Código de colegiatura
N° de Inscripción de Grado
DNI: 00006523



ANEXO N° 05: 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. ASTRID DANIELA GUZMAN CHOTA**, 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 Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020.**

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. ASTRID DANIELA GUZMAN CHOTA**

. 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 Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2020.

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. ASTRID DANIELA GUZMAN CHOTA**

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

ANEXO N° 06: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Superintendencia Nacional
de los Registros Públicos

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Pucallpa, 24 de Julio del 2020.

SEÑORA: ASTRID DANIELA GUZMAN CHOTA

ASUNTO: AUTORIZAR INGRESO PARA SU PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Tengo a bien dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo asimismo manifestarle lo siguiente: SE AUTORIZA el ingreso para realizar su proyecto de tesis denominado: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ZONA REGISTRAL N° VI – SEDE PUCALLPA, 2020." En el horario administrativo.

Atentamente,



Juan Edgar Arias Riveros

Jefe de la Unidad de Administración (e)

ANEXO N° 07: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD



DECLARACIÓN JURADA DE TESIS

Yo, **ASTRID DANIELA GUZMAN CHOTA** estudiante del Programa de **MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL** de la Universidad Alas Peruanas con Código N° 2019204443 identificado con DNI: 71053219 con la Tesis titulada:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ZONA REGISTRAL N° VI – SEDE PUCALLPA, 2020

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, 01 de junio del 2021

Firma

ASTRID DANIELA GUZMAN CHOTA