



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión de recursos humanos y su relación con el
desempeño laboral en los hipermercados de La Esperanza,
Trujillo – 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Gil Tuanama, Jose Luis ([ocid.org/0000-0001-6291-2724](https://orcid.org/0000-0001-6291-2724))

Orbegoso Reyes, Luis Alejandro ([ocid.org/0000-0002-5217-6150](https://orcid.org/0000-0002-5217-6150))

ASESORES:

Mg. Cárdenas del Castillo, Carol Jhanyna (orcid.org/0009-0001-4043-1695)

Mba. Pinglo Bazán, Miguel Elías ([ocid.org/0000-0001-7130-0156](https://orcid.org/0000-0001-7130-0156))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO –PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestras familias por su motivación diaria, por su apoyo absoluto en cada momento, por el gran ejemplo de superación y soporte emocional para la realización de nuestros objetivos.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios. Por darnos salud y fuerza, por permitirnos llegar a cumplir uno de nuestros objetivos, guiándonos para así poder superar todos los obstáculos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización.....	26
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos.....	29
3.7. Aspectos éticos.....	30
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 Correlación entre los procesos de Reclutamiento y el Desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza - Trujillo 2023.....	32
TABLA 2 Correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza - Trujillo 2023	33
TABLA 3 Correlación entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza - Trujillo 2023.....	34
TABLA 4 Correlación entre la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza de La Esperanza - Trujillo 2023..	35
TABLA 5 Contrastación de Hipótesis General	36
TABLA 6 Resultados de la variable Gestión de Recursos Humanos	80
TABLA 7 Resultados de la variable Desempeño Laboral.....	81
TABLA 8 Prueba de normalidad Kolmogorow-Smirnov	82

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 Correlación entre los procesos de Reclutamiento y el Desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza - Trujillo 2023	32
FIGURA 2 Correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza - Trujillo 2023	33
FIGURA 3 Correlación entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza - Trujillo 2023	34
FIGURA 4 Correlación entre la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza - Trujillo 2023	35
FIGURA 5 Resultados de la variable Gestión de Recursos Humanos	80
FIGURA 6 Resultados de la variable Desempeño Laboral.....	81

RESUMEN

En la presente investigación de tesis se ha formulado como objetivo principal la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo - 2023, de la misma manera el estudio de tipo básica, con enfoque cuantitativo, en donde el diseño es de corte transversal no experimental, correlacional, en una población de 80 trabajadores de dicha organización, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario, de la misma forma se ha utilizado la herramienta estadística Rho de Spearman obteniendo como resultado principal que existe relación positiva perfecta entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo - 2023, con un $p < 0,05$ y Rhode Spearman = 0, 938. Entendiendo que si existiera una adecuada gestión de los recursos humanos puede lograr cambios significativos en el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda no solo deben centrarse en seleccionar el talento adecuado, sino en gestionar el existente de forma eficaz y eficiente, con alta motivación, compromiso y maximización del rendimiento de valor añadido.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, satisfacción laboral.

ABSTRACT

In this thesis research, the main objective of the human resources management and the work performance of the workers in the La Esperanza Hypermarkets, Trujillo - 2023 has been formulated, in the same way the basic type study, with a quantitative approach, in where the design is non-experimental, correlational, cross-sectional, in a population of 80 workers of said organization, the data collection technique was the survey, using a questionnaire as an instrument, in the same way the Rho statistical tool of Spearman obtained as the main result that there is a perfect positive relationship between human resource management and the work performance of workers in the La Esperanza Hypermarkets, Trujillo - 2023, with a $p < 0.05$ and Spearman's $Rho = 0.938$. Understanding that if there is adequate human resources management, it can achieve significant changes in the work performance of the store's employees, they should not only focus on selecting the right talent, but also on managing the existence effectively and efficiently, with high motivation, commitment and maximization of value-added performance.

Keywords: Human resources management, job performance, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la administración de empresas es un tema crucial que requiere la implementación de alternativas y procedimientos para desarrollar las habilidades de los trabajadores teniendo como fin lograr los objetivos establecidos y aumentar la competitividad y lealtad por parte del trabajador. Para llegar a fortalecer el comportamiento organizacional en una empresa, es esencial aplicar técnicas y herramientas que promuevan el progreso de acuerdo con su labor y la eficacia del servicio. La gestión de recursos humanos juega un papel vital para lograr el éxito y brindar buenos servicios en un entorno profesional. Los gerentes deben considerar las necesidades y deseos específicos de los empleados al implementar planes y programas de gestión del capital humano. A medida que las corporaciones evolucionan y cambian, es importante ajustar las prácticas de gestión de personal para adaptarse a ciertas demandas que se dan en la actualidad, ya que las técnicas tradicionales pueden no ser adecuadas para enfrentar los desafíos actuales. (López 2021). A raíz de esto, tanto organizaciones como empresas están invirtiendo en mecanismos y herramientas de selección de personal para conseguir contratar a los candidatos más cualificados y, por lo tanto, impulsar su crecimiento y progreso, aquellas empresas que poseen programas y herramientas para administrar adecuadamente a su personal pueden mejorar su trabajo e innovar en sus servicios. Por otro lado, las empresas que no invierten en dichos programas y mecanismos probablemente tendrán dificultades para solucionar problemas de bajo rendimiento y esto afectará negativamente su progreso y desarrollo institucional. (Alberca Jara, Asmat y Medina, 2018).

Por otra parte, el rendimiento profesional se refiere a las conductas y acciones de los colaboradores que son importantes para que la empresa logre conseguir sus objetivos. Estas acciones se pueden evaluar en función de las habilidades y la contribución de cada individuo en la empresa. La evaluación de desempeño es una práctica ampliamente utilizada en el ámbito del régimen de capital humano para evaluar las habilidades y a su vez visualizar el potencial de los

empleados.

Por lo tanto, existe un estrecho vínculo entre el ejercer un buen desempeño profesional y la gestión de recursos humanos, ya que abarcan actividades como la organización de los bienes benéficos, la selección estratégica, el entrenamiento, la administración de compensaciones, las relaciones laborales, la complacencia por parte del trabajador que conlleva a que puedan tener compromisos beneficiando a la empresa la prestación de servicios al personal y la mejora laboral. Cualquier problema en uno de estos aspectos pueden afectar negativamente el desempeño laboral. (Quezada, Quevedo y Torres, 2020).

En la actualidad, el mundo laboral se enfrenta a desafíos que requieren un proceso de rediseño a largo plazo para mejorar la regeneración y renovación de los recursos humanos. Para lograr este objetivo, se está transformando la manera en que se administra el personal, evolucionando desde un panorama orientado al consumo hacia uno enfocado en el desarrollo de recursos humanos sostenibles. De esta manera, se pretende que los empleados puedan contribuir de manera efectiva y eficiente al desempeño de sus funciones laborales. (Armijo, Bermúdez y Mora, 2019); los programas enfocados en el bienestar del personal se han diseñado para mejorar las habilidades y el compromiso por parte de los empleados y, en última instancia, impactar su desarrollo laboral. Las instituciones enfrentan grandes desafíos al tener que adaptarse a una nueva era y a un entorno profesional en constante cambio. En este periodo, se ha podido observar que ha habido variedad de eventualidades que han generado una transformación constante en el mercado laboral, especialmente en cuanto a la gestión de bienes benéficos. Estos cambios han hecho que sea cada vez más desafiante para las organizaciones adaptarse y mantenerse al día en este campo.

La finalidad de esta indagación es poder conseguir una comprensión de cómo una administración eficaz de los recursos humanos en una empresa puede fortalecer las relaciones entre la organización y sus empleados. Esto, a su vez, puede conducir a un crecimiento sostenible

tanto a nivel empresarial como individual, beneficiando tanto a los trabajadores como a su entorno.

En el primer capítulo de nuestro trabajo de investigación examina el problema relevante, propone un tema de proyecto, explica el problema, demuestra la importancia de la investigación, menciona investigaciones relevantes anteriores y establece objetivos. El segundo capítulo del trabajo se basa en el marco teórico que sustenta la investigación, donde se explican las variables involucradas y se describe la metodología utilizada, que incluye la realización del trabajo de campo. El tercer presenta los resultados gráficamente, seguido de su interpretación y observaciones relevantes. La cuarta parte se centrará en el debate final y la comparación con estudios anteriores y su descripción detallada. Finalmente, los Capítulos 5 y 6 resume las conclusiones y recomendaciones basadas en los resultados obtenidos en el proceso de investigación, así como los cuadros de información recopilados.

En el presente trabajo, estamos experimentando una variedad de transformaciones en nuestro entorno, pero hablaremos en especial del mundo de los negocios ya que este ha sido relevante por las distintas oportunidades que está brindando a nuevos emprendimientos, pero esto a su vez ha hecho que las empresas empiecen a planificar algunas estrategias con la finalidad de entrar al mundo globalizado. No es ningún secreto que uno de los aspectos más valiosos de una organización es su capital humano; sin embargo, la gestión de recursos humanos (GRM) adolece de una falta de habilidades, experiencia, educación, talento y conocimiento de los empleados, desempeño y resultados. No lograr los objetivos establecidos.

Según García (2020) en su artículo evalúa el entorno del personal de recursos humanos en las organizaciones realizan un papel importante al momento de gestionar los cambios necesarios para estar en constante evolución y adaptación. En estos tiempos las empresas deben adaptarse y evolucionar constantemente para mantenerse a la vanguardia. Juegan un papel crucial en el éxito empresarial y deben estar preparadas para enfrentar una variedad de desafíos y situaciones.

Se están enfrentando a algunas situaciones desafiantes las cuales están obligadas a realizar un drástico cambio en su estrategia organizacional, su estructura, la metodología laboral, etc. Desafortunadamente no todas las empresas tienen el potencial para ofrecer una respuesta eficaz la cual pueda involucrar la estrategia de la fidelización de bienes benignos. Un hecho actual es la propagación del COVID-19 a nivel mundial, lo cual ha ocasionado incertidumbre y desestabilización en muchas organizaciones y empresas, dejando en evidencia que no estaban preparados para enfrentar una crisis sanitaria tan impactante, esto ha obligado a adaptarse y crear nuevas estrategias, especialmente teniendo en cuenta la importancia de su recurso humano como activo fundamental.

Es entonces que los trabajadores son parte de un rol importante ya que cooperan para avanzar y realizar nuevos cambios. Por otro lado, los recursos humanos deberán realizar funciones importantes.

Uno de los principales temas de la gestión empresarial en el Perú hoy está relacionado con las diferentes industrias en las que opera. Si bien un buen gobierno corporativo es importante para que una organización desarrolle una ventaja competitiva, lograr este objetivo sigue siendo difícil. A nivel del país, las empresas han adquirido una importancia significativa en el avance de este, y la administración empresarial es un elemento fundamental en el progreso social y económico de compañías de distintos tamaños, desde las más grandes hasta las microempresas.

Actualmente, en Perú, existe una nueva clase empresarial que día a día progresa y se vuelve más competitiva, formando importantes grupos empresariales que impulsan la economía del país.

Los Hipermercados, que funcionan en Av. Nicolas de Piérola, La Esperanza Trujillo, Son las empresas minoristas más reconocidas y visitadas por los pobladores de la zona. Estas empresas ofrecen a sus fieles clientes productos como abarrotes, menajes, muebles, tecnología, etc; esto con la finalidad de facilitar a las familias de la zona en adquirir sus productos sin la necesidad de ir a un lugar más lejos y a su vez brindarles precios cómodos y con muchos beneficios, es parte de una cadena de supermercados y enfrenta problemas con su personal. El equipo que trabajaba en la tienda no estaba lo suficientemente preparado para sus funciones y lamentablemente no se les prestó la suficiente atención y no se tomaron medidas para mejorar la gestión a cargo. La falta de capacitación e incentivos detallados de la empresa dificulta el logro de los objetivos y funciones establecidos por la dirección.

El rendimiento laboral se refiere a cómo los empleados perciben su trabajo, el entorno físico en el que lo realizan, las relaciones con sus compañeros y las reglas formales que afectan su desempeño. Existe un fenómeno de contagio del sentido de responsabilidad, donde aquellos que son ascendidos adquieren conocimientos que antes no tenían. En muchos casos, los ascensos se otorgan por razones de familiaridad, amistad o favores devueltos, entre otros motivos. No todos los empleados tienen las mismas habilidades tecnológicas para mejorar su rendimiento y muchos carecen de una actitud positiva para desarrollarse emocionalmente y aprovechar al máximo sus conocimientos. Además, hay empleados con más de cinco años de experiencia en la empresa que siguen en sus puestos debido a su habilidad en las tareas que realizan, pero no comparten sus experiencias con los nuevos empleados.

Luego de explicar el problema, se plantea lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre la gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo - 2023? En consecuencia, se proponen tres problemas específicos: ¿Qué relación existe entre los procesos de reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La

Esperanza, Trujillo – 2023? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023?

¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023?

La justificación de esta investigación se divide en:

Justificación teórica, este estudio cuenta con una fundamentación teórica basada en la recopilación de antecedentes, temas y conocimientos de diversos autores. El propósito es introducir los conceptos de las variables relacionadas con la administración que ejecuta el personal de recursos humanos y la ocupación profesional, con el fin de analizar la relación que existe entre ellas, además, busca brindar a la organización herramientas para mejorar su manejo del personal y contribuir con aportes académicos valiosos para futuras investigaciones.

También se plantea una Justificación práctica-social, la investigación tiene un enfoque práctico, ya que su objetivo es mejorar el rendimiento laboral promedio de una gestión efectiva del personal de RRHH los Hipermercados. Mediante la recolección de datos, se busca conocer las necesidades, incertidumbres e inquietudes de los empleados, con la finalidad de proporcionar sugerencias y posibles vías de solución para mejorar el rendimiento y lograr tanto las metas y objetivos individuales como los organizacionales, se busca también fortalecer las relaciones con los integrantes de la empresa.

Por último, planteamos una Justificación metodológica, el presente estudio se fundamenta en la utilización de un enfoque cuantitativo de naturaleza no experimental y descriptiva, con un alcance básico y una relación correlacional. Por medio de compilación de información, las conclusiones obtenidas serán utilizadas tanto para este estudio como para investigaciones futuras.

Se propone como objetivo general: Establecer la relación entre la gestión de RRHH y el desempeño laboral desde el punto de vista de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza basándonos en su experiencia laborando en ella. Del mismo modo los objetivos específicos son: Establecer la relación entre los procesos de reclutamiento y el desempeño laboral de los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023. Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023. Establecer la correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo– 2023.

Nuestro estudio posee como muestra Hi: La gestión de recursos humanos tiene una relación natural y expresiva con el desempeño de los empleados en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo - 2023. Asimismo, Ho: La gestión de recursos humanos no tiene relación con el desempeño de los Trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo - 2023.

Así mismo, las hipótesis específicas H1: El proceso de contratación tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral de los empleados en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo - 2023. H2: El clima organizacional tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023. H3: El liderazgo tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo - 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Continuamos detallado algunos trabajos que contribuyeron con nuestra investigación, empezando con los Antecedentes Internacionales:

Ruiz (2017), llevó consigo un proyecto en la población de Manta. El objetivo principal de mi investigación es analizar cómo el procesamiento administrativo de las capacidades humanas afecta la cantidad de trabajo en una empresa especializada en la producción de muebles. Para ello, utilicé un enfoque descriptivo en el diseño de mi investigación y recopilé datos a través de entrevistas y encuestas. Después de analizar los datos, llegué a la conclusión de que los empleados se centran en la contratación y la gestión, utilizando la motivación y el desarrollo personal para retener a los empleados que mejor se adaptan a la organización. A través de una retroalimentación efectiva y programas de capacitación adecuados, la gestión puede evaluar la eficacia de los trabajadores, lo que a su vez conduce al éxito tanto a nivel individual como organizacional.

Yaguana (2017). El motivo del estudio de investigación realizado en la empresa Pathsoil Cía. Ltda. Fue establecer cómo el personal de beneficencia tiene relación con la administración del rendimiento laboral en esta consultora. Este estudio se realizó utilizando un enfoque que integró la exploración y la descripción, empleando procedimientos de inducción, deducción y análisis de síntesis. La muestra del estudio incluyó a todos los trabajadores, tanto aquellos en roles administrativos como en funciones operativas. Para obtener los datos, se empleó un formulario como método de recopilación. Este estudio concluyó que el personal de recursos humanos tiene un impacto significativo en el desempeño laboral en la empresa Pathsoil Cía.

Aparicio (2019) El objetivo principal de su artículo es identificar el papel dominante del personal de RR.HH. en el desempeño de las personas. El objetivo principal del estudio es analizar El impacto de esta práctica entre los directivos de pequeñas y medianas empresas de la provincia de Salta. Con el fin de lograrlo, se optó por un enfoque cuantitativo y se implementó un diseño transversal no experimental. La muestra para la

investigación fue adaptada por 20 PYMES, abarcando tanto a los gerentes como a los empleados, y se seleccionó una muestra probabilística que lleva consigo el análisis. Los descubrimientos demostraron la existencia de lazos entre las estrategias de administración de bienes benéficos y la destreza por parte de los trabajadores. En resumen, se resalta que otorgar una mayor importancia a la implementación de prácticas de gestión de recursos humanos tiene un efecto positivo en la dedicación de los empleados que laboran en estas organizaciones.

Quimi (2019) El objetivo principal del estudio es realizar un estudio sobre la gestión de recursos humanos y su impacto en las competencias de los empleados de Santa Elena. Quimi pretende analizar la relación entre la gestión de recursos personales y el desempeño de los empleados. El enfoque de la investigación fue cualitativo y está dirigido a una investigación correlacional. Para recopilar los datos, se realizaron entrevistas. Los resultados llegaron a demostrar una relación significativa entre la administración del personal de RRHH y el desempeño que los 21 colaboradores tienen a la hora de realizar su labor. El investigador llegó a la conclusión de que se está logrando un buen desempeño, sin embargo, es necesario continuar capacitando sobre el rendimiento laboral, fomentando un buen clima organizacional y trabajo en equipo, además de mantener una motivación constante. Estas acciones contribuirán a proporcionar un buen servicio a la comunidad.

Mori y Bardales (2020) En su estudio de la región de San Martín, se investiga cómo la gestión de recursos humanos puede tener un efecto positivo en el rendimiento laboral. Para obtener datos, se empleó una perspectiva cuantitativa, trazado en un estudio no experimental, en el cual se distribuyeron cuestionarios a 70 empleados siendo una porción de esta muestra del estudio. Estos resultados muestran que la organización está promoviendo el intercambio de conocimientos (67,1%

y 64,3%), motivando a los empleados (61,4%), fomentando la autorregulación (42,9%) y centrándose en los resultados (42,9%). Además, se observa que los colaboradores tienen expectativas de alcanzar metas (55,7%), recibir una remuneración económica adecuada (41,4%) y tener la capacidad de mejorar su rendimiento laboral (67,7%).

Souto (2020) Su investigación fue examinar cómo la gestión de recursos humanos afecta los efectos de las organizaciones en España. Para recopilar datos, se utilizó una combinación de encuestas y entrevistas a nueve expertos provenientes de distintas organizaciones, aplicando así una metodología mixta. Los hallazgos indican que la selección apropiada de empleados durante el proceso de contratación tiene una influencia moderada en los resultados de la organización, mientras que mejorar el rendimiento laboral a través de la inducción tiene un impacto más notable. En conclusión, se evidencia que las organizaciones que gestionan de manera efectiva a sus empleados pueden obtener beneficios positivos tanto en el rendimiento laboral como en los resultados organizacionales.

En la exploración de Armijos (2019) Se realiza una evaluación de la gestión administrativa por parte del personal de beneficios benignos, proporcionando brindar una descripción de cómo se lleva a cabo esta gestión en las organizaciones de Ecuador. El estudio adopta un enfoque transversal con un grado descriptivo, clasificado como investigación pura o básica, y se basa en un diseño no experimental. El autor lleva a cabo un análisis exhaustivo de la invención existente sobre la administración del personal de bienes benéficos y llega a la conclusión de que la gestión del Talento Humano guarda una estrecha correlación con la administración de beneficios benignos. Ya que se establecen indicadores normativos que refuerzan el desarrollo, rendimiento, valoración y el talento por parte del personal.

Bhatti, Soomro y Shah (2021). Realizaron una investigación en cuanto a la gestión y la productividad de las enfermeras. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque transversal y se aplicó un muestreo aleatorio para obtener respuestas de enfermeras capacitadas en salud

en Pakistán. Se recopilaron un total de 306 muestras que se utilizaron para inferir las conclusiones. A través del uso de modelado de ecuaciones estructurales con AMOS 26.0 para Windows, se encontró un resultado favorable y un producto revelador de una cultura de aprendizaje organizacional en el apoyo del supervisor al rendimiento laboral. Sin embargo, no se encontró un impacto significativo del apoyo de los compañeros en el rendimiento laboral de las enfermeras en Pakistán. Como conclusión, se determina que mejorar el rendimiento mediante la gestión de recursos promovería la equidad en salud y no violaría los derechos humanos fundamentales.

Panchana (2019) En su estudio realizado en La Libertad, se investiga el rendimiento laboral y la gestión administrativa con el propósito principal de evaluar cómo la gestión administrativa afecta el rendimiento laboral. Se realizó una investigación de naturaleza cuantitativa en la que se incluyó a una prueba de 105 colaboradores. Utilizando un cuestionario como herramienta de recolección de datos, se encontró que el 40% de los empleados creía que los programas de capacitación que ofrece la organización podrían ayudar a mejorar sus habilidades y capacidades. Como resultado, se concluyó que los colaboradores habían recibido una capacitación significativa, lo cual había mejorado su eficiencia y había contribuido a elevar la calidad del talento humano dentro de la institución.

Lacoviello (2018) Realizó un estudio enfocado en el crecimiento e incorporación sobre la administración del personal benignos en los países de América Latina. El objetivo principal fue crear políticas económicas efectivas que impulsen el desarrollo de acaparamientos por medio de colectas de derechos. Este logra dirigir la administración de los bienes humanos, ya que abarca un proceso fundamental en los transcurso de gobierno que se llevan a cabo, asegurando así las capacidades esenciales de la situación. Esta técnica aplicada presenta sucesos prácticos, así como emplear un mejor desarrollo en el campo. Por ende, esta indagación comprende que los nombramientos políticos tienen un impacto moderado en el desempeño de las capacidades de los recursos humanos, evidenciando un alto grado de politización en

dichos nombramientos. Esto se observa en todos los países, quienes muestran una inclinación hacia las dos últimas opciones al evaluar a los recursos humanos.

Pérez y Romero (2020) llevaron a cabo un estudio que examinó la integración laboral a personas con algún tipo de dependencia debido a sus limitaciones motoras, investigando el impacto del ministerio y la administración que se emplea. El objetivo principal era abordar las cuestiones relacionadas con el empleo de personas con limitaciones físicas y recursos humanos. Se empleó una metodología cuantitativa que se basó en derivaciones obtenidas a través de la distinción por parte de los habitantes, dicho sea de paso, el uso administrativo que promueve el incremento de personal de beneficios benignos. Los hallazgos reúnen evidencia empírica para respaldar planes estratégicos para integrar a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo a través de políticas centradas en estrategias de inclusión.

Hernández (2020) Realizó un estudio centrado en la formación de personal en la administración de índole, en un ambiente salubre. Tuvo como objetivo principal desarrollar métodos de gestión de calidad del personal que contribuyan a la competitividad organizacional, fomentando un rendimiento óptimo en la administración concursando el personal. La estrategia dependiente del estudio consiste en determinantes que se fundamenta en una perspectiva cuantitativa, y en la investigación documental que conlleva a examinar la literatura existente y obtener información pertinente que contribuya al análisis del contenido propuesto. Las conclusiones extraídas y analizadas muestran que los recursos humanos juegan un papel crucial en la implementación de estrategias que pueden traer los resultados deseados de la organización. Adicionalmente, se resalta la relevancia de establecer relaciones laborales eficaces para la evaluación y clasificación del personal en base a su rendimiento en el trabajo.

Domínguez (2018) El intento de su estudio es establecer la relación entre la motivación y el rendimiento laboral. Este estudio tuvo un plano cuantitativo dicho diseño fue transversal no experimental. La muestra consistió en 28 trabajadores. Los resultados finales mostraron una correlación positiva entre ambos factores. Por conclusión, se identificó una relación significativa sobre la variable 1 (motivación) y la variable 2 (rendimiento profesional), con una fórmula relacionada (ρ) 0.540. Esto sugiere que un mayor nivel de motivación está asociado con un mejor desempeño laboral. Burga (2018) En su estudio llevado a cabo en una empresa situada en Lambayeque, se pretende comprobar la conexión que existe el incentivo con la productividad de los trabajadores en puestos administrativos. El enfoque empleado fue cuantitativo, de naturaleza transversal y descriptiva. En este estudio participaron diecisiete miembros del personal administrativo. Los resultados muestran que existe una correlación positiva entre motivación y rendimiento y una correlación moderada entre ambos. Se descubrió que hay correlaciones significativas entre las siguientes dimensiones: estímulos y disposición ($r=0.622$), sueldo y/o bonificaciones ($r=0.773$), rendimiento e instrucción ($r=0.642$), disposición e instrucción ($r=0.540$), entorno de trabajo y productividad ($r=0.539$), disposición y entorno de trabajo ($r=0.603$). Estos resultados sugieren que una motivación elevada se asocia con un rendimiento laboral óptimo, lo cual contribuye a la empresa con el desarrollo de sus objetivos. Además, se señala que una alta motivación puede influir en la rotación del personal, ya que otros empleadores podrían ofrecer mejores salarios y beneficios.

Según Soto (2019) en Sentinel SA se realizó un estudio para analizar la relación entre la capacidad de motivar a los empleados y su productividad. El objetivo principal del estudio es establecer esta conexión. El estudio se llevó a cabo utilizando un diseño no experimental de orientación cuantitativa, con un total de 144 empleados participando en el análisis. Dicho tanteo se percibió perjudicial ya que la falta de incentivos hacía que los trabajadores de la empresa tengan una dedicación menos favorable,

con una relación de -0.566 en hombres y -0.524 en mujeres. Esto sugiere que el personal de la empresa Sentinel no están del todo complacidos con su trabajo y tienden a mostrar un nivel inferior de rendimiento laboral. Además, se observó una asociación positiva entre la motivación externa e intrínseca. La motivación intrínseca es especialmente destacable, ya que se origina de forma interna y no depende de estímulos externos. Además, se pudo observar que los trabajadores del área comercial, especialmente los hombres, mostraron niveles más elevados de motivación en comparación con otros grupos.

Seguidamente, detallamos algunas investigaciones de origen nacional que también nos ayudaron a llevar a cabo nueva investigación:

Huaman, J. (2022) Realizó una investigación que se centró en la administración de bienes benignos y cómo el desempeño del personal de salud afecta el rendimiento en las microrredes de la ciudad de Huamalíes. Este enfoque metodológico empleado en este estudio fue de naturaleza correlacional, teniendo como fin precisar el grado de conexión entre estas dos variables. Los hallazgos obtenidos demostraron una correlación estadísticamente significativa. (rho de Spearman de 0,628) entre la administración de gestiones y el rendimiento laboral en los profesionales del área benigna de las microrredes en la provincia de Huamalíes. Además, se exploraron las correlaciones entre las diferentes dimensiones de la variable administración de personal y el rendimiento. Al examinar la relación entre la primera dimensión, relacionada con la retención del personal de beneficios benignos y el oficio que otorgan sus colaboradores, con ello se pudo evidenciar que hubo un estímulo de rho de Spearman de 0,765, lo cual esta señala una correlación alta. En cuanto a la segunda dimensión, denominada control de las personas, al correlacionarse con el rendimiento laboral se logró adquirir un valor de rho de Spearman de 0,194. En resumen, se determina que si hay una interferencia correlativa entre estas dos variables: gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en este estudio.

Requejo (2022) Llevó a cabo una investigación en Cajamarca que se centró en examinar el paralelismo de la administración por parte de las personas de bienes benignos y el desempeño laboral de profesionales de la salud. El estudio se basó en una metodología básica y utilizó un diseño correlacional. Surgiendo una relación con la gestión de recursos revelaron que menos del 30% de los empleos tenían un nivel de gestión inferior, el 44% teniendo un grado invariable de 26% mostró un nivel alto de gestión. En cuanto al rendimiento laboral, se encontró que el 40% presentaba un nivel bajo, el 36% un nivel medio y el 24% un nivel superior. En resumen, existe una correlación alta y fuerte entre la gestión de recursos y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,678. Esto indica que existe una fuerte correlación entre las dos variables.

Vicente (2018) Ejecutó una investigación en la localidad de Cerro de Pasco, en el cual analizó la gestión de recursos y su vínculo con el mejoramiento de la organización, con el fin de utilizar la gestión administrativa para mejorar la universidad. La población estudiada consistió en 52 colaboradores y se empleó un enfoque observacional en la investigación. Entre los resultados más significativos, se descubrió que el 56% de los participantes encuestados expresaron su desacuerdo con las políticas de gestión implementadas en sus lugares de trabajo. En resumen, se llegó a la conclusión de que la gestión administrativa ha impulsado el aumento de la eficiencia laboral, y potenciar las aptitudes de los trabajadores en la ejecución de sus labores."

Por su parte Chalco (2018) efectuó un estudio en la ciudad de Lima para evaluar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento de los empleados. El diseño utilizado fue correlacional, por ende, se seleccionó una muestra para la investigación consistió en 109 colaboradores de la universidad mencionada. Un resultado destacado fue que el 50% de los participantes informó de un nivel elevado de gestión de recursos humanos, lo que sugiere que todas las actividades se desarrollaron de forma eficiente. En resumen, se determinó que existe una fuerte conexión entre estas dos variables ya mencionadas que es

respaldada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.956, lo que indica una correlación significativa.

Arellano (2018) Llevó a cabo su estudio para investigar la conexión que hay entre el personal administrativo y el rendimiento laboral, con el propósito principal de analizar la conexión entre ambas variables. El enfoque metodológico empleado fue correlacional y se utilizó una muestra compuesta por 25 colaboradores. Uno de los hallazgos más significativos fue que el 92% de los trabajadores encuestados manifestó la creencia de que la implementación de la gestión de recursos administrativos podría mejorar su rendimiento laboral. Se pudo estimar que existía un grado de correlación de 0,780 entre la gestión de recursos administrativos y el rendimiento por parte de los trabajadores en dicha organización.

Rojas (2017) Llevó a cabo un estudio en Chiclayo que se enfocó en investigar el medio administrativo y cómo este afecta el rendimiento laboral de los empleados de una academia particular en Perú. Teniendo un motivo de índole esencial, examinar si el clima laboral influye en el rendimiento de los colaboradores. La muestra consistió en 31 empleados y se utilizó un enfoque cuantitativo. Uno de los hallazgos más destacados fue que el 48 por ciento de los encuestados afirmaba tener una comunicación sólida con sus colegas, lo que fomentaba relaciones basadas en la confianza. Por último, se concluyó que el rendimiento laboral de los empleados era moderado, lo que significa que cumplían con sus tareas en el tiempo asignado, aunque en ocasiones no lograban alcanzar los objetivos establecidos por la dirección.

Ferreyros (2020) Llevó a cabo una investigación con el objetivo de evaluar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento profesional por parte de las enfermeras en un establecimiento clínico. El enfoque utilizado fue correlacional, teniendo un valor descriptivo y un diseño cuantitativo. Se encontró una correlación significativa que implica los puntos principales al utilizar una muestra de enfermeros a quienes se les entregaron cuestionarios que abordaban tanto la gestión de recursos humanos como la destreza por

parte de los trabajadores. Aquellos se pudieron derivar que hay una fuerte correlación positiva, representada por un coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.876$). Este estudio contribuye a la investigación al emplear el cálculo estadístico mediante la correlación de Pearson, un método relevante en el proceso de investigación.

Campos (2019) Llevó a cabo su investigación con el objetivo de examinar la relación entre la gestión del recurso humano y el rendimiento del personal de salud en el ámbito de la salud. El estudio se fundamentó en un enfoque sistemático de naturaleza básica, empleando un diseño cuantitativo correlacional prospectivo de corte transversal. Se empleó un procedimiento no probabilístico basado en la disponibilidad y se aplicaron dos cuestionarios a un grupo de 53 expertos en el área. Como resolución se obtuvo que mediante la fórmula de conformidad de Spearman revelaron una correlación de 0.86, con un nivel de significancia estadística (valor $p = 0.008$), por ende, este refleja un enlace significativo de estas variables estudiadas. Esta exploración aporta valiosamente al artículo, al incluir la utilización del coeficiente de alpha de Cronbach en una muestra piloto con trabajadores del establecimiento de Pichincha.

Torres (2019) Tuvo como fin analizar la relación entre la misión del personal que se encarga del bien humano y el empleo de los trabajadores en el centro sanitario. Se planteó una visión cuantitativa, con un diseño correlacional y prospectivo no experimental, utilizando un enfoque transversal. Los resultados revelaron una correlación sólida y significativa entre las variables, evaluada mediante la fórmula de conformidad de Spearman.

Espinoza (2018) Llevó a cabo un estudio con la finalidad de valorar la capacidad de sus trabajadores y qué relación tiene con el desempeño laboral. El diseño del estudio fue correlacional y se eligió una muestra de 217 colaboradores. Uno de los resultados más destacados fue que el 54% de los encuestados se consideraba capaz de enfrentar los desafíos que surgían en su entorno de trabajo. Como conclusión, se determinó que la capacitación había contribuido a

mejorar el conocimiento, las habilidades y las actitudes laborales de los empleados, lo que resultó en niveles más altos de eficiencia y rendimiento con el fin de lograr las metas fijadas por la gerencia.

Abasolo (2019) El enfoque del estudio se enfocó en analizar los instrumentos de comprobación interno del área de beneficios benignos en Perú, con la finalidad de identificar y describir aquellos mecanismos de inspección intrínseco empleados en la gestión de beneficios benignos. El estudio fue realizado utilizando un enfoque exploratorio y se empleó un método cuantitativo, que implicó la unión que existen entre estos estadísticos utilizando rutinas y herramientas de verificación establecidas. En resumen, se llegó a la conclusión de que las normas y procedimientos juegan un papel fundamental en todas las actividades relacionadas, al brindar una guía precisa y adecuada para mejorar tanto los aspectos operativos como los recursos que deben estar alineados con los objetivos de la administración y los organismos gubernamentales.

Ushiñahua y Klinton (2019) En su tesis realizada en la ciudad de Tarapoto, se investiga el efecto y desempeño que tiene el personal de recursos humanos en San Martín. El objetivo de esta investigación consiste en analizar el influjo apto del capital humano en el desempeño eficaz de la financiación de San Martín- Tarapoto. La metodología utilizada se basa en un enfoque cuantitativo, con una investigación aplicada de naturaleza descriptiva-explicativa. Se utiliza el método de estudio no experimental de tipo correlacional-causal, empleando el procedimiento analítico e inductivo. La resolución y deducciones logrados revelaron la existencia de limitaciones en la disponibilidad de recursos humanos, lo cual impactó negativamente la realización de la financiación gubernativo, particularmente en lo que concierne al personal. Para abordar estas deficiencias identificadas, se llevaron a cabo charlas y capacitaciones con el objetivo de mejorar la situación.

Azerred (2019) En su estudio, se lleva a cabo una evaluación sobre la administración que ejecuta el Gobierno Regional y la correlación con que existe con el personal de recursos humanos.

El propósito establecido es examinar la conexión entre la gestión del capital humano y la realización de programas en la ciudad de Tacna durante la etapa comprendida entre 2016 y 2018. Esta indagación es catalogada como estudio básico, con un enfoque teórico que tiene como objetivo utilizar y generar prácticas de conocimiento, desarrollando conceptos y empleando métodos prácticos para abordar la problemática presente. Se implementó el estudio correlacional con el propósito de examinar la presencia de relaciones entre las variables del estudio mediante el análisis de la realidad. Los resultados obtenidos indicaron que la gestión de los recursos humanos tiene un impacto significativo la realización en el coste de los proyectos de inversión. Se observó que los recursos utilizados fueron apropiados a su vez competentes para comenzar el desarrollo de los objetivos y metas establecidas.

Zeballos (2019) Efectuó una observación la cual tuvo como propósito de evidenciar la conexión que tiene el capital humano y el rendimiento profesional en la compañía de cerámicos situada en la ciudad de Sucre, Bolivia. Con el fin de realizar este estudio correlacional, se empleó una encuesta, obteniendo la muestra de 80 empleados, quienes proporcionaron los datos que posteriormente fueron procesados mediante métodos estadísticos. Las conclusiones obtenidas respaldaron una Correlación positiva y significativa ($Rho=0.792$) entre la gestión del talento benigno y el rendimiento profesional. Implica que el rendimiento laboral es altamente satisfactorio debido a la implementación de una estrategia que valora el trabajo realizado como resultado del régimen que ve el rendimiento profesional de la empresa dedicada a la fabricación de productos cerámicos.

Álvarez y Ramos (2018) Realizaron un estudio que examinó la relación entre la gestión y el desempeño de los funcionarios de beneficios en una cooperativa de ahorro y crédito en Ecuador. Se realizó una verificación de antecedentes a 80 empleados de la cooperativa y se recopiló información a través de cuestionarios. Los resultados del estudio revelan una correlación positiva y significativa ($p=0.759$) entre la administración de

RRHH y el rendimiento profesional que se da en la cooperativa. Se enfatiza la importancia de considerar al personal de recursos humanos como el miembro principal de las organizaciones, lo cual contribuye a niveles apropiados de compromiso organizacional.

Morales (2018) Presentó un estudio cuyo principal objetivo era evaluar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Los estudios no experimentales se realizan utilizando métodos correlacionales para probar las hipótesis. 78 empleados participaron en la encuesta y se les entregaron dos cuestionarios. Los resultados del estudio muestran que existe una correlación positiva significativa entre las variables analizadas con un coeficiente de correlación de 0,887. Se enfatiza la relevancia del modelo de gestión de recursos humanos para mejorar el desempeño laboral porque coloca a los empleados en el centro del desarrollo de la gestión organizacional.

Ahora hablaremos de nuestra variable independiente: Gestión de Recursos Humanos

Chiavenato (2018) nos explica que la administración de los recursos humanos implica la organización de individuos con habilidades destacadas en las posiciones correspondientes. Por ende, las personas encargadas de ver la labor son estimados activos, ya que a este personal se les ve como una inversión puesto que ellos ayudarán a poder llegar a la meta alcanzada.

A continuación, hablaremos la dimensión: Reclutamiento

Para Álvarez y Ramos (2018) el proceso de selección se refiere a la selección de la metodología idónea para una posición laboral particular, es decir, seleccionar al candidato más adecuado entre otros, con el objetivo de ocupar el puesto ofrecido por la organización. Este proceso se basa en los datos recopilados sobre la experiencia relevante para el puesto. Se fundamenta en las descripciones del puesto, lo que proporciona objetividad y claridad en el proceso de selección.

Entonces podemos decir que a medida que las empresas u organizaciones experimentan un crecimiento, surge la necesidad de contar con personal calificado. Por lo tanto, llevan a cabo un proceso de reclutamiento de nuevos candidatos, con el fin de seleccionar a aquellos que ocupan los puestos o cargos disponibles.

A continuación, hablaremos la dimensión: Clima organizacional

Mac (2022) nos indica que: En este mundo empresarial, se hace referencia al clima organizacional como el ambiente de crecimiento empresarial, percibido y generado exclusivamente por los trabajadores en función de las condiciones laborales y la estructura organizativa de la institución, así como la interacción social. Este clima se manifiesta a través de diversas variables, como la percepción, el grado de participación y la actitud, lo que nos permite comprender el comportamiento, la motivación y el nivel de eficiencia y eficacia en el trabajo.

Podemos afirmar que el ambiente de trabajo dentro de una empresa, entidad u organización se refiere a las percepciones que una persona tiene en relación con su labor en ese lugar. Esto engloba aspectos como la infraestructura, los espacios apropiados para llevar a cabo las tareas, la estructura organizativa, el liderazgo y la comunicación. Además, también abarca la motivación proporcionada a través de incentivos, capacitaciones, remuneraciones y reconocimientos, que permiten a los empleados desempeñarse de manera efectiva y eficiente.

A continuación, hablaremos la dimensión: Liderazgo

Alcázar (2020) nos dice que el liderazgo puede ser descrito como el conjunto de personas que trabajan con los recursos adecuados para lograr un objetivo específico. El aspecto central de esta definición radica en conseguir un triunfo que se pretende alcanzar, lo cual requiere de la capacidad y las herramientas adecuadas, como conocimientos,

estrategias, conceptos y teorías pertinentes. La colaboración entre un conjunto de individuos con intereses similares simplifica este procedimiento. Además, se utiliza la organización como una herramienta efectiva para alcanzar lo que las personas se proponen mediante la interacción con otras personas.

Entonces se puede decir que una persona que sabe cómo incentivar a otros tiene la facultad de saber cómo liderar. En particular, se espera que los jefes posean esta habilidad con el fin de lograr metas compartidas. Por lo tanto, es fundamental para cualquier organización contar con un líder competente y honesto, capaz de delegar tareas y fomentar la motivación a través de una comunicación efectiva.

Ahora hablaremos de nuestra variable dependiente: Desempeño Laboral

Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. (2021) El rendimiento profesional es la forma en cómo los empleados ejecutan sus labores y se desenvuelven durante su jornada laboral en un puesto específico dentro de una organización. Es crucial que su desempeño esté alineado y en línea con los requisitos de la organización a la que pertenecen.

Esto asegura que las tareas asignadas se realicen de manera efectiva y eficiente, y estén en consonancia con los objetivos y logros de la empresa.

A continuación, hablaremos la dimensión: Trabajo en Equipo

Araujo (2019) considera que el trabajo en equipo se establece con el propósito de conseguir las virtudes individuales, generando un resultado más significativo que el que cada persona lograría por sí misma. Sin embargo, reconocemos que esto no siempre se cumple. En la actualidad, la capacidad de colaborar en equipo es una habilidad esencial, ya que esto se ve reflejado en los estudiantes como también en lo laboral. Cada vez con mayor frecuencia, tanto en anuncios de periódicos como en plataformas de empleo en línea, se solicita personal cualificado en la realización de trabajo colaborativo.

Entendemos que las organizaciones que logran un nivel destacado de rendimiento se caracterizan por contar con equipos de trabajo eficientes que colaboran de manera conjunta para alcanzar metas planificadas. Estos equipos son esenciales en la actualidad, ya que cada vez más las tareas se organizan y llevan a cabo en forma colectiva. El personal de hacendosos se conforma por un grupo de individuos que comparten una visión clara y se esfuerzan en forma coordinada para lograr un objetivo común, aportando cada uno sus talentos, actitudes, habilidades y energía laboral.

A continuación, hablaremos la dimensión: Satisfacción laboral

Borja (2019) Destaca la relevancia de la satisfacción en el trabajo como un componente esencial en el área de recursos humanos, porque este ejerce un factor significativo en el desempeño de los trabajadores. Se define como la actitud o comportamiento que los colaboradores adoptan hacia su trabajo, la cual se forma a partir de sus propios criterios, percepciones y valores que se desarrollan en el entorno laboral, basados en su posición y sus creencias sobre cómo debería ser. La felicidad en el trabajo tiene un efecto directo en la consecución de los objetivos empresariales.

Actualmente, las empresas y organizaciones se esmeran por mantenerse competitivas en su mercado, por lo cual buscan contratar individuos calificados y eficientes para sus posiciones. El cumplimiento de esta meta se basa principalmente en la administración de las interacciones con el personal y en cómo desempeñan sus obligaciones. Es crucial que los trabajadores experimenten satisfacción en su labor y estén impulsados a lograr los resultados esperados.

A continuación, hablaremos la dimensión: Motivación

Por su parte Atoche (2021). Indica que, dentro del entorno laboral, la motivación hace referencia a la habilidad de una compañía para estimular a sus trabajadores a mantener, mejorar, desarrollar o ajustar su desempeño y conducta mediante incentivos. La motivación de un empleado está conformada por diversos motivos, algunos intrínsecos a

ellos mismos y otros provenientes de elementos externos. Las empresas pueden ejercer influencia en ambas formas de motivación mediante la implementación de técnicas de motivación adecuadas.

En nuestra vida diaria, el trabajo implica una variedad de factores que afectan cómo nos comportamos para alcanzar nuestras metas. La motivación va de la mano con los hechos, deseos y el proceder que se manifiestan a través de la determinación de lograr un objetivo. En el entorno de un negocio, existen metas y objetivos que deben ser alcanzados, asimismo los trabajadores cooperan a su consecución. Por esta razón, es esencial que el jornalero se sienta alentado e inspirado a través de incentivos, recompensas y desarrollo personal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Cuantitativa: La investigación cuantitativa se emplea con el propósito de comprender las frecuencias, patrones, promedios y correlaciones, así como examinar la conexión de la causa y reacción, realizar generalizaciones y validar aquellas conjeturas por medio del uso de análisis estadísticos. En consecuencia, la información se muestra en términos de cifras o representaciones visuales (Buendía y Berrocal 2018)

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental: El estudio no experimental se refiere a un enfoque de investigación en el cual no se manipulan intencionalmente las variables. En otras palabras, es un tipo de investigación en la que los fenómenos se observan tal como ocurren en su entorno natural, sin realizar cambios deliberados en las variables independientes. Posteriormente, se analizan los datos recopilados para obtener conclusiones. (Buendía y Berrocal 2018)

Transversal: Este es un tipo de investigación en la que se examina a un conjunto de individuos o se recopila datos específicos en un instante puntual o durante un período breve. En el caso de nuestro trabajo la información fue recolectada en el año 2023. (Buendía y Berrocal 2018)

Correlacional: Se trata de un enfoque de investigación no experimental en el cual un investigador examina dos variables y analiza la relación estadística entre ellas sin verse afectado por factores externos. (Buendía y Berrocal 2018)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos

- Definición conceptual

Chiavenato (2018) La administración de los RRHH involucra la administración de individuos con habilidades destacadas en las posiciones correspondientes. A los trabajadores se les estima por ser capaces de su eficacia, y se les ve como una inversión para lograr tanto las metas individuales como las corporativas de la empresa.

- Definición operacional

Consiste en organizar, distribuir y coordinar los recursos y actividades de tu equipo con el fin de mejorar su efectividad. Los recursos abarcan diversos aspectos, como el equipo, los recursos económicos, las herramientas técnicas y la carga de trabajo de los empleados. El objetivo es optimizar el uso de estos recursos para lograr resultados más eficientes.

- Dimensiones

Reclutamiento, Clima organizacional y Liderazgo.

- Indicadores

Selección del personal, Entrevista, Perfil de Puesto, Procesos, Infraestructura, Ambiente, Comunicación, Logros de objetivos, Iniciativas, Habilidades.

- Escala de medición Ordinal.

Variable 2: Desempeño Laboral

- Definición conceptual

Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. (2021) El rendimiento que ejecutan los empleados cuando realizan sus obligaciones durante su jornada laboral en un puesto específico dentro de una organización. Es crucial que su desempeño esté alineado y en línea con los requisitos de la organización a la que pertenecen. Esto asegura que las tareas asignadas se realicen de manera efectiva y eficiente,

y estén en consonancia con los objetivos y logros de la empresa.

- Definición operacional

Se refiere a la excelencia en el desempeño laboral que cada empleado muestra en sus responsabilidades diarias a lo largo de un lapso concreto. Esta expresión se usa comúnmente en contextos relacionados con asuntos inofensivos y ayuda a entender cómo una persona se desempeña en su posición o responsabilidad dentro de la empresa.

- Dimensiones

Equipo de Trabajo, Satisfacción Laboral y Motivación.

- Indicadores

Conocimientos, Objetivos, Eficiencia, Actitud, Rentabilidad, Oportunidad, Incentivos, Capacitación, Recreación, Formación y desarrollo, Remuneración.

- Escala de medición Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Arias y Covinos (2020) nos indica que el término "universo" o "población" en el contexto de una investigación se refiere al grupo total de personas que requieren adquirir información. Este conjunto puede estar conformado por individuos, animales, registros médicos, datos de nacimientos, muestras de laboratorio, incidentes de tráfico y otros elementos similares.

Se realizó un estudio a los trabajadores de la Hiperbodega Precio Uno, La Esperanza 2023, éste se aplicó

a 80 trabajadores.

3.3.2. Muestra

Arias y Covinos (2020) la muestra es una porción o subconjunto seleccionado del universo o población en el cual se ejecutará la investigación. Existen métodos y técnicas que ayudan a decidir la dimensión, " dimensiones del grupo de estudio empleando ecuaciones, razonamiento y otros métodos que serán discutidos posteriormente. En nuestro caso la selección de muestra fue no probabilística debido a que la población es reducida, es decir, la muestra fue idéntica a la población en su totalidad.

3.3.3. Muestreo

El muestreo de nuestra investigación fue no probabilístico.

Arias y Covinos (2020) Nos informan que el muestreo no probabilístico tiene como característica un procedimiento de muestreo en el que implica a que el investigador selecciona muestras basándose en su propio discernimiento personal por el contrario realizar una elección al azar.

3.3.4. Unidad de análisis

Arias y Covinos (2020) La unidad de análisis constituye una parte fundamental en un proyecto de investigación, siendo el elemento principal que el investigador examina durante su estudio. Esta unidad representa el objeto sobre el cual se espera obtener conclusiones al final del análisis, posiblemente abordando el tema central de la investigación. En base a nuestra investigación, se puede ver que la unidad de análisis vendría a ser cada uno de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández y Duana (2020) nos cuentan que la técnica se describe como un conjunto de lineamientos que guían todos los pasos del proceso de investigación de principio a fin. Por otro lado, vale la pena señalar que las herramientas son herramientas o materiales conceptuales que se utilizan para recopilar referencias o encuestas a través de cuestionarios y componentes que solicitan a los encuestados que brinden respuestas. Use una tecnología de encuesta de cuestionario para este proyecto de investigación para determinar cuantitativamente las variables. Ambas variables usan pruebas de Credibilidad, y Cronbach Alpha se usa en variables en la gestión de recursos humanos, que alcanza los resultados de 0.991, lo que indica que es un alto nivel de confiabilidad y es el resultado de los beneficios de trabajo en el área. Su nivel de fiabilidad también es muy alto.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se describió detalladamente el problema y se establecieron los objetivos a alcanzar. Luego se llevó a cabo una revisión teórica con el fin de enriquecer el estudio y se buscaron herramientas que nos ayuden con la recaudación de información que permitiera obtener referencias de la muestra seleccionada, los cuales debían ser válidos y confiables. Finalmente se aplicaron estos mecanismos y los datos recopilados, se organizaron en la categorización Microsoft Excel con la finalidad de explorarlos en el programa SPSS, donde se llevará a cabo la comparación y la otra cara de la hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Como realizó una evaluación descriptiva que consistió en describir las variables ya establecidas y sus magnitudes con la ayuda del uso de tablas y gráficos, con el objetivo de expresar el proceder de la muestra, además, se realizó un análisis inferencial

que incluyó la evaluación utilizando los datos obtenidos de la muestra Kolmogórov-Smirnov. Esta prueba permitió determinar la observación que se utilizará para contrastar nuestras hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio fue llevado a cabo con la autorización y asentimiento por parte del personal encargado de tienda, quien aceptó que los autores realicen el estudio en la bodega Precio Uno.

Además, se respetó el código de ética de investigación de esta universidad, específicamente la "RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0470-2022/UCV CÓDIGO DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO". Los antecedentes se presentaron de acuerdo con sus resultados, sin realizar modificaciones en los trabajos citados, y se ha dado crédito a los autores mediante el uso de las normas APA. El trabajo fue sometido a una revisión constante a través de Turnitin para garantizar la calidad rigurosa de la investigación, con el objetivo de obedecer y ejecutar de buena manera las prácticas de investigación.

1. Se ha velado por la autonomía, honradez y la reservación de identidad de los integrantes, siguiendo procesos que aseguran la fidelidad y validez del desenvolvimiento a subes el efecto de acuerdo con los putos éticos: Autonomía: Se reconoce la habilidad de las personas involucradas en la investigación para elegir su participación o retirarse de ella en cualquier momento que así lo deseen.

2. Autonomía: Se reconoce la habilidad de las personas que toman parte en la investigación para elegir su participación o retirarse de ella en cualquier momento que así lo deseen.

3. Justicia: Se garantiza un trato equitativo para aquellos que participaron en el estudio, sin marginación alguna, con el fin de promover el mejor desarrollo del estudio.

4. Integridad: Nos aseguraremos de no manipular ni distorsionar los datos recopilados para garantizar que los

resultados obtenidos sean confiables y veraces.

5. Objetividad: Aseguramos evitar cualquier conflicto de interés y basar nuestros resultados en sólidas evidencias científicas para asegurar la fiabilidad y diafanidad de nuestros hallazgos.

6. Confidencialidad: Nos aseguraremos de salvaguardar y mantener el carácter confidencial que se ha obtenido y recopilado, implementando la manera de que los voluntarios no salgan perjudicados en lo absoluto.

IV. RESULTADOS

4.1 Correlación de datos objetivos específicos:

O1: Establecer la relación entre los procesos de reclutamiento y el Desempeño Laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023.

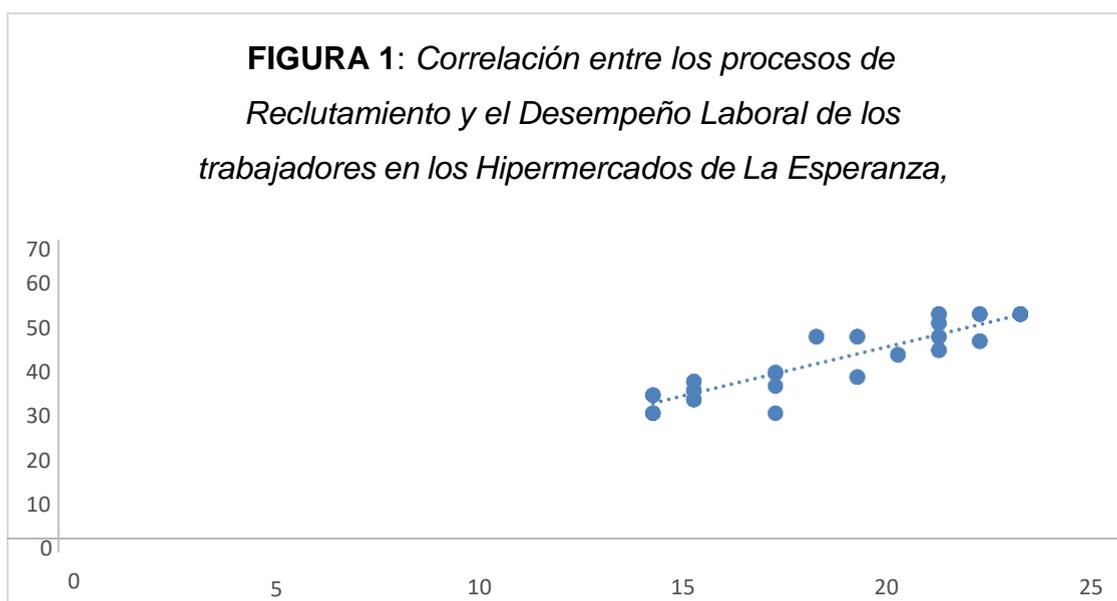
TABLA 1:

Correlación entre los procesos de reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023

Correlación				
			Reclutamiento	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coeficiente de correlación	1	,885**
		Sig. (bilateral)	0	0
	N	80	80	
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,885**	1
Sig. (bilateral)		0	0	
		N	80	80

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

NOTA: Datos obtenidos de la base de datos obtenidos para la investigación.



Interpretación:

La tabla 1, muestra la correlación positiva muy fuerte entre la dimensión procesos de reclutamiento y la variable desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, representada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.885

O2: Establecer la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023.

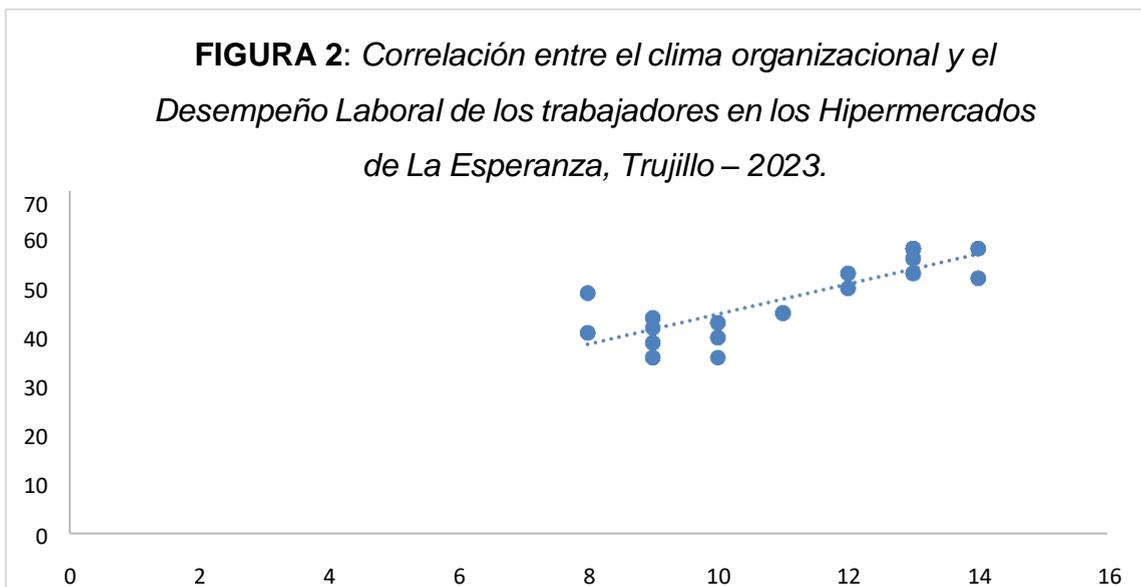
TABLA 2:

Correlación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023.

		Correlación		
			Clima Organizacional	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1	,821**
		Sig. (bilateral)		0
		N	80	80
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,821**	1
		Sig. (bilateral)	0	
		N	80	80

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

NOTA: Datos obtenidos de la base de datos obtenidos para la investigación.



Interpretación:

La tabla 2, muestra la correlación positiva muy fuerte entre la dimensión clima organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, representada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.821.

O3: Establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo –2023.

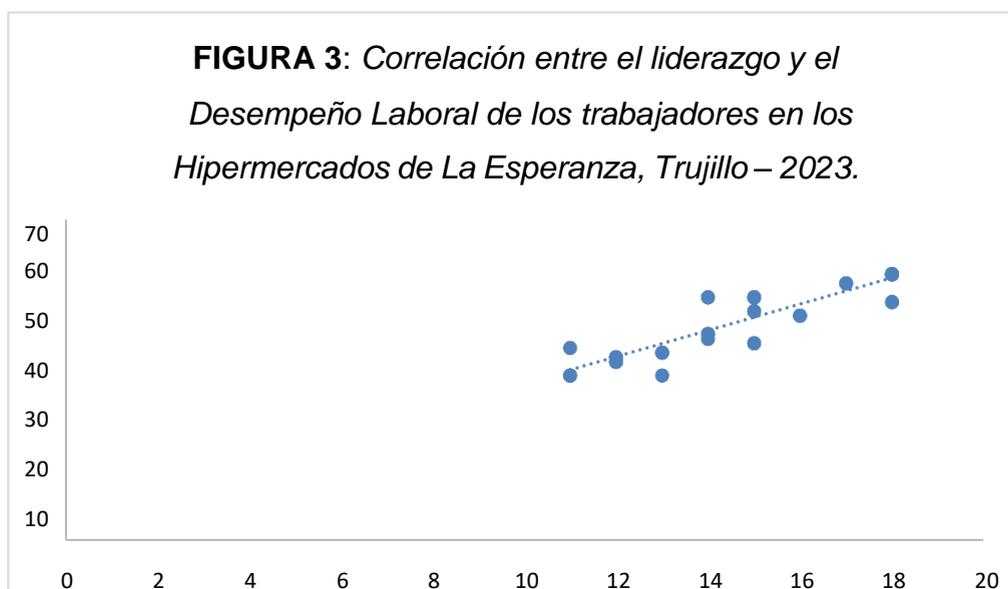
TABLA 3:

Correlación entre el liderazgo y el Desempeño Laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023.

Correlación					
			Liderazgo	V2 DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1	,880**	
		Sig. (bilateral)		0	
		N	80	80	
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,880**		1
		Sig. (bilateral)	0		
		N	80		80

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

NOTA: Datos obtenidos de la base de datos obtenidos para la investigación.



Interpretación:

La tabla 3, muestra la correlación positiva muy fuerte entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, representada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.880.

Objetivo General

OG: Establecer la relación entre la Gestión de RRHH y el Desempeño Laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023.

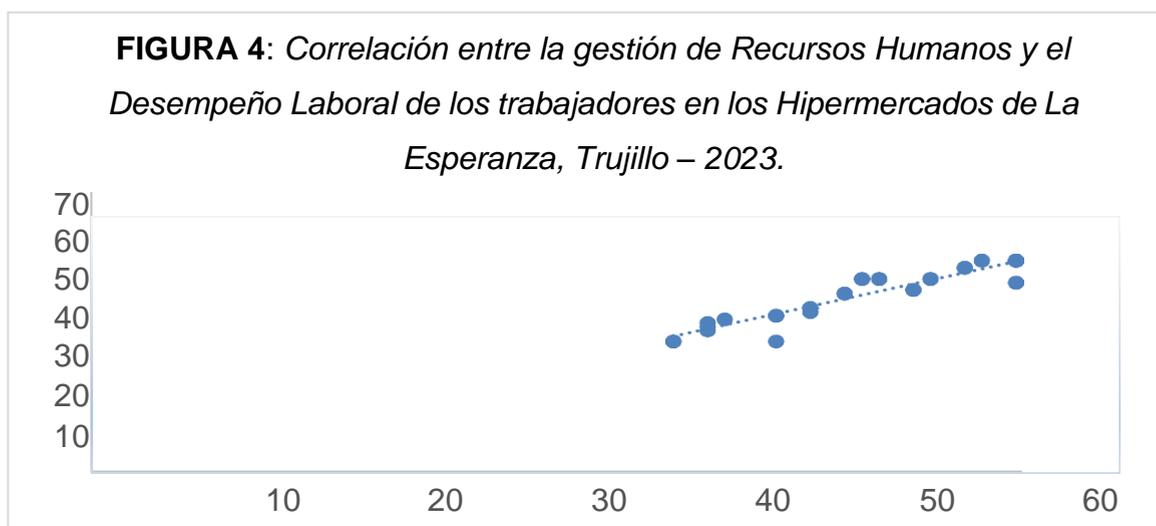
TABLA 4:

Correlaciones entre la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023.

		Correlación	
		V1 GESTIÓN DE RRHH	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	V1 GESTIÓN DE RRHH	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,938**
		N	80
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,938**
	Sig. (bilateral)	0	
	N	80	

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

NOTA: Datos obtenidos de la base de datos obtenidos para la investigación.



Interpretación:

La tabla 4, muestra la correlación positiva perfecta entre las variables Gestión de Recursos Humanos y la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, representada por un coeficiente de correlación de Spearman 0.938.

4.2 Contrastación de hipótesis general

Ho: La gestión de recursos humanos no tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023.

Hi: La gestión de recursos humanos posee una conexión natural y expresiva el desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023.

TABLA 5:

Contrastación de la hipótesis general

		V1 GESTIÓN DE RRHH	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	V1 GESTIÓN DE RRHH	Sig. (bilateral) N	0 80
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral) N	0 80

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

NOTA: Datos obtenidos de la base de datos obtenidos para la investigación.

Interpretación:

La relación que presentan nuestras dos variables es altamente significativa debido a que el valor de Sig. es menor a 0.01, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

El problema que se planteó para llevar a cabo nuestra investigación fue: ¿Cuál es la relación entre la gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023? Para llevar a cabo nuestro trabajo determinamos las variables que evaluamos para evaluar como determinar la relación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023.

Para el primer objetivo específico de nuestro estudio, nos propusimos determinar la relación entre las dimensiones del proceso de reclutamiento y las variables de desempeño laboral, resultando en una correlación positiva muy fuerte de 0.885 obtenida por Rho Spearman, demostrando un mejor proceso de reclutamiento, habrá un mayor desempeño laboral. De acuerdo con el resultado, el gerente de tienda debe mantener y seguir potenciando este buen proceso de reclutamiento, ya que le ha servido para contar con los mejores trabajadores, quienes a base de su buen desempeño han podido ir alcanzando las metas establecidas.

Este resultado es consistente con el estudio de Atoche (2021), quien también se centró en las dimensiones de reclutamiento y las variables de desempeño laboral en un estudio sobre motivación y desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo. En su trabajo obtuvo un coeficiente de Rho Spearman de 0,539, lo que indica una correlación positiva significativa. Además, define un valor de p de 0,005, que es inferior a 0,05, lo que indica una asociación significativa. Destaca que el proceso de reclutamiento implica la selección de personas en función de las necesidades de la empresa, permitiendo que cada empleado desarrolle sus habilidades y potencial para que pueda alcanzar sus metas personales y las metas y requisitos de la organización de acuerdo con las competencias de la organización.

A partir de nuestra investigación inicial, podemos deducir que el proceso de reclutamiento es esencial para garantizar el rendimiento laboral óptimo en la tienda. Por lo tanto, es apropiado que los

Hipermercados de La Esperanza se enfoquen en un proceso de reclutamiento cada vez más detallado con el fin de satisfacer sus necesidades, asegurándose de contar con candidatos idóneos.

En el segundo objetivo específico de nuestro estudio determinamos la proporción entre las dimensiones del clima organizacional y las variables de desempeño laboral, y como resultado obtuvimos una correlación positiva muy fuerte entre Rho Spearman 0.821, lo que indica que mientras mejor sea el clima laboral de la tienda., cuanto mejores empleados, mayor será el desempeño laboral. De acuerdo con el resultado, el gerente de tienda debe buscar estrategias innovadoras para seguir manteniendo el buen clima laboral que se ha logrado formar, ya que gracias a esto sus colaboradores han ido potenciando su desempeño.

Los resultados se asemejan a los hallazgos de Rojas (2017), cuya investigación se centró en el clima organizacional y su impacto en el rendimiento del trabajo que realizan los colaboradores de la Universidad Privada Juan Mejía Baca en la ciudad de Chiclayo en 2017. En su estudio, evaluó el clima organizacional y el desempeño laboral, y obtuvo un coeficiente Rho Spearman de 0.649, lo que indicó una correlación positiva significativa. Además, identificó una asociación importante y llegó a la conclusión de que el clima organizacional contribuye a que los trabajadores mejoren de manera constante, enriquezcan sus capacidades y se autoevalúen en función de las habilidades adquiridas día tras día, fomentando el aprendizaje continuo a través de un entorno laboral positivo.

Con base en la evaluación e investigación de antecedentes y consecuencias, así como de los resultados de investigaciones relacionadas con el segundo objetivo, se puede establecer que un ambiente laboral positivo es beneficioso para la adaptabilidad y mejora del desempeño de los empleados de tienda. Por tanto, es apropiado que en los Hipermercados de La Esperanza continúen manteniendo y fortaleciendo un entorno laboral saludable,

contribuyendo al crecimiento tanto individual como grupal de su equipo, lo que, a su vez, estimula la innovación y la creatividad.

Para el tercer objetivo específico de nuestro estudio, nos proponemos hallar la semejanza que existe entre la dimensión del liderazgo junto a las variables de desempeño laboral, lo que resultó en una correlación positiva muy fuerte de 0.880 obtenida por Rho Spearman, indicando que cuanto mejor es el liderazgo, habrá un mayor desempeño laboral. De acuerdo con el resultado, el gerente de tienda debe seguir dándole un buen mensaje a sus trabajadores ya que esto sirve para formar el vínculo que ellos necesitan para mejorar su desempeño.

Este resultado es similar a lo que encontró Zeballos (2019) en su estudio sobre gestión del talento y desempeño de los empleados de la Empresa de Industria de cerámicas Mattaz Zeballos. En su estudio, se centraron en las dimensiones de liderazgo y variables de desempeño laboral y utilizaron la prueba de Rho Spearman, que resultó en un coeficiente de 0,657, mostrando una correlación positiva con una fuerza moderada. La conclusión a la que llegó fue que un liderazgo efectivo motiva a los trabajadores, impulsándolos mediante incentivos tanto internos como externos. Esto se traduce en el reconocimiento de sus esfuerzos, recompensando el trabajo bien hecho en función de un seguimiento del rendimiento a lo largo del tiempo y el cumplimiento de sus responsabilidades. Finalmente, destacó que, a través de políticas, planes y directrices, se fortalecen las relaciones entre los colaboradores y la institución.

Tras un cuidadoso estudio de las fuentes bibliográficas y de los resultados obtenidos en nuestro estudio, centrándonos en nuestro tercer objetivo, creemos que la dirección juega un rol crucial en la superación del desempeño de los colaboradores de Hipermercados de La Esperanza. Por lo tanto, resulta esencial establecer metas compartidas, motivar a los colaboradores, desafiarlos con objetivos específicos y demostrarles que es viable no solo alcanzarlos, sino también superarlos.

Finalmente, el objetivo general de nuestro estudio fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el

desempeño de los empleados en los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo - 2023, el cual resulta en una correlación positiva muy fuerte (0.938). Spearman demostró que una mejor gestión de los recursos humanos conducirá a un mejor desempeño. Este resultado es consistente con lo encontrado por Ferreyros (2020) en su estudio "El impacto de la gestión de recursos humanos en el desempeño del personal de enfermería en los hospitales amazónicos". El objetivo fue investigar la relación entre la gestión del personal y el desempeño profesional de las enfermeras en entornos clínicos. Utiliza un enfoque correlacional con un diseño descriptivo y cuantitativo. Encontró correlaciones significativas al analizar una muestra de enfermeras a las que se les entregaron cuestionarios sobre gestión de personal y competencias de los empleados. Los resultados muestran una fuerte correlación positiva con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,876. Este estudio contribuye a la investigación al utilizar el cálculo estadístico mediante la correlación de Pearson, un método relevante en el proceso de investigación. Indiscutiblemente, una eficiente administración de los recursos humanos contribuirá a mejorar los procedimientos relacionados con la contratación, incorporación, crecimiento y retención de personal, lo cual tendrá un impacto positivo en la calidad de rendimiento laboral de los empleados. Al revisar y evaluar la literatura y los hallazgos de acuerdo con nuestros objetivos generales, se confirmó que la gestión de recursos humanos está estrechamente relacionada con el desempeño de los empleados. Por esta razón, actualmente, las organizaciones se enfocan en establecer y sustentar un entorno de trabajo positivo, fomentar el desarrollo de las habilidades y capacidades de los trabajadores, proporcionar oportunidades tanto a nivel personal como profesional, con el propósito de construir un vínculo sólido entre el empleado y la empresa.

En ambos artículos, la relación entre las variables de gestión de recursos humanos y las variables de desempeño laboral fue significativa, por lo tanto, al igual que en nuestro estudio, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados muestran que existe una relación positiva muy fuerte entre las dimensiones del proceso de reclutamiento de los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza y las variables de desempeño de los empleados con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,885.
2. Se encontró que existe una relación positiva muy fuerte entre las dimensiones del clima organizacional y las variables de desempeño de los empleados en los Hipermercados de La Esperanza con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.821.
3. El estudio reveló una relación positiva muy fuerte entre las dimensiones de liderazgo y las variables de desempeño laboral para los empleados en los Hipermercados de La Esperanza con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,880.
4. Se encontró que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables de gestión de recursos humanos y las variables de desempeño de los empleados en los Hipermercados de La Esperanza con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.938.

VII. RECOMENDACIONES

- Los Hipermercados de La Esperanza debería tener mucho énfasis y fiabilidad al momento de su reclutamiento de personal debido a que ellos será quienes darán el trabajo final a los ojos de los consumidores, el trabajo de ellos se tiene que ver reflejados y a su vez esto sume a la empresa en que se mida la productividad como esfuerzo y empeño de demostrar las habilidades por las cuales han sido electos para el trabajo.
- RR.HH debería dialogar con sus trabajadores en el tema de sus incomodidades y que cosas se debería mejorar en la empresa, esto ayudaría a que mejore la comunicación entre ambas partes para tener un ambiente laboral donde se sienta que todas las opiniones cuentan y sus voces son escuchadas; ya que en distintos lugares los trabajadores se sientes excluidos y esto serviría para fidelizar a los trabajadores.
- Recomendar a la empresa que las reuniones mensuales son de mucha ayuda a la integración de los colaboradores ya que es un espacio donde todos se conocen fuera del horario laboral, donde las actividades de integración son fiables para que el ambiente se vuelva amical ya que a su vez esta también influye al buen desarrollo del trabajador en cómo se siente con el compañero que trabaja a su lado, esto ampliaría la buena comunicación para realizar las cosas bien y tornar un ambiente de confianza en las que todos estén para comunicarse y apoyarse mutuamente.
- Se recomienda para poder expandir el conocimiento en las variables de investigación, se realice más investigaciones por ejemplo con otro tipo de enfoque, pero con las mismas variables las cuales se puedan observar sus resultados de manera cuantitativa y cualitativas; esto ayudaría a tener más información y a su vez más consistencia para interpretar resultados.

- Recomendamos a la universidad que se impulse la creación de estas variables ya que son parte fundamental de tratar en una empresa y abundar en ellas ya que se involucra mucho con nuestras carreras universitarias y haría conocer y aprender cómo se podría desarrollar uno como representante del área de gestión humana y a su vez como lidiar con que los trabajadores puedan decir que su trabajo es uno de los mejores ante satisfacción laboral.
- Recomendamos a nuestros compañeros y colegas de carrera complementar nuestra investigación con la nueva información que irán adquiriendo con el paso del tiempo, esto servirá para ampliar los conocimientos de las nuevas generaciones que deseen realizar un trabajo de investigación sobre este mismo tema y puedan tener como base diferentes puntos de vista.

REFERENCIAS

Abasolo, J. (2019). Los mecanismos de Control Interno en el Área de Recursos Humanos de las Entidades de Derecho Público Interno del Perú.

Recuperado de:

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10147>

Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. Recuperado de:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S241506222020000400006&lng=es&tlng

Álvarez y Ramos. (2018). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza.

Repositorio Institucional Uniandes. Recuperado de:

<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/793>

Aparicio, G. (2019). La influencia de las Prácticas de Recursos Humanos en el desempeño del personal. Universidad Siglo 21. Córdoba. Recuperado de:

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17746/APARICIO%20Gabriela%20Natasha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Araujo, L. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transportes - región Junín.

Centro de Altos Estudios Nacionales. Recuperado de:

<https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1846665/1/TESIS%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL>

Arellano, J. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de las UGEL. Pasco. Repositorio institucional de la

Universidad César Vallejo. Recuperado de:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26868>

Arias, J. y Covinos, M. (2020). Metodología y diseño de investigación (1ra ed.). Enfoques Consulting. Perú.

Armijo, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=

Atoche, M. (2021). Motivación y el desempeño laborales en un restaurante de Chiclayo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92247/AtocheBmH-SD.pdf>

Azerrad, R. (2019). Administración de Recursos Humanos y Ejecución del Gasto de los Proyectos de Inversión en el Gobierno Regional Tacna, 2016- 2018. Tesis de maestría. Recuperado de: <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1321>

Bhatti, M., Soomro, B. y Shah, N. (2021). Ambiente laboral y desempeño entre las enfermeras: una forma significativa de superar la violación de los derechos humanos en el sector de la salud. Revista Internacional de Derechos Humanos en la Atención Médica. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/IJHRH03-2021-0064>

Borja, M. (2019). La satisfacción laboral y el clima organizacional desde la percepción de los docentes de la Institución Educativa. Trujillo, Perú.

Buendía, E. y Berrocal, E. (2018). La Ética de la Investigación Educativa. Granada, Universidad de Granada. Recuperado de: <https://www.ugr.es/~emiliobl/EmilioBerrocaldeLuna/Asignaturasfiles>

Burga, W. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque 2018. Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuiselaWiesseEslavaSandra.pdf.pdf

Campos, P. (2019). Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Recuperado de:

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10714/Camposap.pdf>

Chalco, F. (2018). La gestión Administrativa y el desempeño en la Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperado de:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17436>

Chiavenato, I. (2018). Gestión del talento humano. Cuarta Ed. México. Domínguez (2018). Tesis Motivación y desempeño laboral del personal del restaurante Las Canastas del distrito de Independencia, 2017.

Recuperado de:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23250>

Espinoza, C. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016. Repositorio Institucional UCV. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13226>

Ferreyros, C. (2020). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el departamento de Enfermería del Hospital Amazónico.

Recuperado de:

https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_30af584fdb5b9cb0cc0348b36e5bf87

García, V. (2020). “El factor humano en el desarrollo de las organizaciones. Recuperado de:

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2426/FCAD-GAR-REY-2020.pdf>

Hernández, H. (2020). Entrenamiento de Recursos Humanos para la Gerenciade Calidad en el Sector de la Salud. Universidad del Atlántico. Barranquilla. Colombia. Recuperado de:

<https://doi.org/10.17981/cultedusoc.11.2.2020.18>

Hernandez, S y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Huaman J (2022). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de las micro redes de la unidad ejecutora 405 red de salud Huamalíes. Universidad de Huánuco.

Jara, A., Asmat, N. Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista venezolana de gerencia. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/movil/>

Lacaviello, Z. (2018), Desarrollo e Integración de la Gestión de Recursos Humanos en los Estados Latinoamericanos. Universidad Nacional del Litoral. Santa Fe. Argentina.

Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/3375/337530212002.pdf>

López Neira, A. (2021). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica Para La Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil.

Obtenido de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

Mac, J. (2022). Motivación y desempeño laboral. Obtenido de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2443/1.TRABAJ20DE%20INVESTIGACION%20PAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales, C. (2018). Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua.

Repositorio de la Universidad de Ambato. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27621/1/465%20O.E.pdf>

Mori, K. y Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el

desempeño laboral. Ciencia latina revista científica multidisciplinar.

Recuperado de: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Revista Científica de la UCSA. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Panchana, M. (2019). El desempeño laboral y la gestión administrativa en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS en la provincia de Santa Elena. Repositorio institucional de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado de: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4902/1/UPSE-TDE-2019-0003.pdf>

Pérez, F. y Romero, M. (2020) Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en España el efecto de las Políticas y los Sistemas de Gestión. España.

Quezada, M. Quevedo, M. y Torres, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>

Quimi, C. (2019). La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Provincial del IESS Santa Elena, Año 2017. Universidad Estatal Península de Santa Elena Facultad Ciencias Administrativas. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4668/UPSE-TAE-2019-0014.pdf>

Requejo J (2022). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca. Universidad César Vallejo.

Rojas, R. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Juan Mejía Baca en la ciudad de Chiclayo 2017. Repositorio institucional de la

Universidad César Vallejo. Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32207>

Ruiz, E. (2017). La Gestión del Talento humano y su Incidencia en el Desempeño laboral en Placa Centro DISALME Cía. Ltda. de la ciudad de Manta. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador. Recuperado de:
<https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/42/1/ULEAM-ADM-0010.pdf>

Soto (2019). La motivación y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa sentinel Perú SAC. Recuperado de:
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1509/2018_A_DY_DE_18-2_18_TI.pdf

Souto, L., Vergara, A., Marrero, Y. y Márquez, F. (2020). Incidencia de la gestión de los recursos humanos en los resultados organizacionales. GECONTEC: Revista internacional de gestión del conocimiento y la tecnología. Recuperado de:
<https://gecontec.org/index.php/unesco/article/view/33/26>

Torres, C. (2019). Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Nacional de Perú. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Recuperado de:
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ushiñahua, G. y Klinton, J. (2019). Impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín. Tarapoto. Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/11458/3546>

Vicente, W. (2018). Gestión Administrativa y su mejora en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Recuperado de: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1016>

Yaguana, M. (2017). La Incidencia de la Gestión de Administración del Talento Humano en el Desempeño Laboral. Universidad Central del Ecuador sede Sur. Quito. Recuperado de:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10986/1/T-UCE-0018-AG001.pdf>

Zeballos, R. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Industria de cerámicas Mattaz Zeballos sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre. Bolivia. Repositorio Universidad Andina de Bolivia. Recuperado de:

http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/20_19-018

ANEXOS

Anexo 1. Matriz operacional

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Independiente: Gestión de Recursos Humanos	La administración de los recursos humanos implica la organización de individuos con habilidades destacadas en las posiciones correspondientes. Los empleados son considerados como el activo más valioso y se les ve como una inversión para alcanzar tanto los objetivos personales como los de toda la organización en su conjunto. (Chiavenato, 2018)	Consiste en organizar, distribuir y coordinar los recursos y actividades de tu equipo con el fin de mejorar su efectividad. Los recursos abarcan diversos aspectos, como el equipo, los recursos económicos, las herramientas técnicas y la carga de trabajo de los empleados. El objetivo es optimizar el uso de estos recursos para lograr resultados más eficientes.	Reclutamiento Clima Organizacional Liderazgo	Selección del personal Entrevista Perfil de Puesto Procesos Infraestructura Ambiente Comunicación Logro de objetivos Iniciativas Habilidades Orientación	Escala de medición ordinal.
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	El desempeño laboral se refiere a la manera en que los empleados lleva a cabo sus tareas y se desenvuelven durante su jornada laboral en un puesto específico dentro de una organización. Es crucial que su desempeño esté Alineado y en línea con los requisitos de la organización a la que pertenecen. Esto asegura que las tareas asignadas se realicen de manera efectiva y eficiente, y estén en consonancia con los objetivos y logros de la empresa. (Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. 2021)	Se refiere a la excelencia en el desempeño laboral que cada empleado muestra en sus responsabilidades diarias a lo largo de un período específico. Este término, utilizado en el ámbito de los recursos humanos, permite comprender como una persona se desenvuelve en su función dentro de la organización.	Trabajo en equipo Satisfacción Laboral Motivación	Conocimientos Objetivos Eficiencia Actitud Rentabilidad Oportunidad Objetivos Actitud Incentivo Capacitación Recreación Formación y desarrollo Remuneración	Escala de medición ordinal.

Anexo 2. Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
GENERALES		
¿Cuál es la relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral desde el punto de vista de los colaboradores de la Hiperbodega Precio Uno?	Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral desde el punto de vista de los colaboradores de la Hiperbodega Precio Uno	Existe la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los colaboradores de la Hiperbodega Precio Uno
ESPECÍFICOS		
¿Cuál es la relación significativa entre el nivel de práctica de valores y desempeño laboral según el punto de vista en colaboradores de la Hiperbodega Precio Uno?	Establecer la relación significativa entre el nivel de práctica de valores y desempeño laboral según el punto de vista en colaboradores de la Hiperbodega Precio Uno	Existe relación significativa entre el nivel de práctica de valores y desempeño laboral según el punto de vista en colaboradores de la Hiperbodega Precio Uno
¿Cuál es la relación significativa entre la calidad del clima organizacional y desempeño laboral según el punto de vista en colaboradores de la Hiperbodega Precio Uno?	Establecer la relación significativa entre la calidad del clima organizacional y desempeño laboral según el punto de vista en colaboradores de la Hiperbodega Precio Uno	Existe relación significativa entre la calidad del clima organizacional y desempeño laboral según el punto de vista en colaboradores de la Hiperbodega Precio Uno
¿Cuál es la relación significativa entre la existencia y práctica de normas y desempeño laboral según el punto de vista en colaboradores de la Hiperbodega Precio Uno?	Establecer la relación significativa entre la existencia y práctica de normas y desempeño laboral según el punto de vista en colaboradores de la Hiperbodega Precio Uno.	Existe relación significativa entre la existencia y práctica de normas y desempeño laboral según el punto de vista en colaboradores de la Hiperbodega Precio Uno

Anexo 3.



CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS HIPERMERCADOS DE LA ESPERANZA, TRUJILLO – 2023

Investigador (a) (es): Gil Tuanama, José Luis

Orbegoso Reyes Luis Alejandro

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS HIPERMERCADOS DE LA ESPERANZA, TRUJILLO – 2023", cuyo objetivo es: Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral desde el punto de vista de los trabajadores de los Hipermercados de La Esperanza basándonos en su experiencia laborando en ella. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre la gestión de recursos humanos y la relación que tiene con el desempeño laboral de los colaboradores, especialmente en los hipermercados en el distrito de la Esperanza 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS HIPERMERCADOS DE LA ESPERANZA, TRUJILLO – 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Gil Tuanama, José Luis y Orbegoso Reyes Luis Alejandro con email: jgiltu29@ucvvirtual.edu.pe lorbegosore@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Mg. Pinglo Bazán, Miguel Elías con email: mpinglo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Fecha y hora: 30/05/2023

Nombre y apellidos:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Propuesta de instrumento:

Cuestionario para Medir la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral

Cuestionario

El presente instrumento tiene por finalidad recabar información importante para el estudio de: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS HIPERMERCADOS DE LA ESPERANZA, TRUJILLO – 2023. Sus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas y es preciso indicar que esta actividad responde netamente a fines académicos.

DATOS GENERALES:

Puesto _____ en _____ el _____ que _____ desempeña

.....Grado de instrucción:

Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()

Indicaciones: conteste las preguntas en forma sincera y marca con X, teniendo los siguientes criterios de valoración.

A la escala de valores:

Opciones de respuesta					
Valor	1	2	3	4	5
Significado	Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

VARIABLE DE GESTIÓN DE RECURSOS							
Ítem	Indicador	Dimensión: Reclutamiento	1	2	3	4	5
1	Selección del personal	¿La descripción del trabajo era clara y comprensible?					
2	Entrevista	Durante la entrevista ¿Pudo hablar sobre sus habilidades, experiencia y objetivos profesionales relevantes?					
3	Perfil de Puesto	¿El reclutador explicó claramente los detalles del trabajo?					
4	Procesos	¿Le han informado que las condiciones de trabajo le permiten desarrollarse tanto de forma personal como profesional?					

5		¿El reclutador se desempeñó de manera profesional durante el proceso?						
		Dimensión: clima organizacional						
6	Infraestructura	¿Se involucra en la ejecución de las actividades del grupo?						
7	Ambiente	¿Los jefes tratan a los colaboradores con respeto?						
8	Comunicación	¿Cuándo comete un error recibo orientación de forma adecuada?						
		Dimensión: Liderazgo						
9	Logro de objetivos	¿Considera que las responsabilidades son delegadas de manera eficiente?						
10	Iniciativas	¿Cree que el personal posee una gran capacidad de comunicación?						
11	Habilidades	¿Su misión, visión y valores se alinean con los de su organización?						
12	Orientación	¿Considera que su jefe de área cuenta con diferentes estrategias para motivar al personal?						
VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL								
ítem		Dimensión: Equipo de trabajo	1	2	3	4	5	
13	Conocimientos	¿Comparte conocimientos adquiridos con sus compañeros, con la finalidad que estos, mejoren su habilidad en el área donde trabajan?						
14	Objetivos	¿Cree que cuando las tareas se realizan en equipo, los objetivos se alcanzan de una manera más eficiente?						
15	Eficiencia	¿Crees que el trabajo en equipo y la participación son elementos fuertes en tu organización?						
16	Actitud	¿Tu equipo te motiva a completar tus tareas?						
		Dimensión: Satisfacción laboral						
17	Rentabilidad	¿Su empresa se toma el tiempo para celebrar su éxito?						

18	Oportunidad	¿Tiene todas las herramientas necesarias para realizar un mejor trabajo?					
19	Objetivos	¿Su gerente o jefe de área le comunica sus expectativas y le da retroalimentación de manera clara y profesional?					
20	Actitud	¿Te sientes valorado como empleado de esta organización?					
		Dimensión: Motivación					
21	Incentivo	¿En los últimos días, ha recibido reconocimientos (incentivos) o elogios por hacer un buen trabajo?					
22	Capacitación	¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?					
23	Recreación	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?					
24	Formación y desarrollo	¿Mi supervisor o alguien en el trabajo parece que se preocupa por mí como persona?					
25	Remuneración	¿El salario representa mis actividades realizadas?					

Anexo 4. Fichas de validación
Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS HIPERMERCADOS DE LA ESPERANZA, TRUJILLO – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez	José A. Guevara Ramírez	
Grado profesional	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es)	Gil Tuanama, José Luis y Orbegoso Reyes Luis Alejandro
Procedencia	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración	Virtual
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ámbito de aplicación	Trabajadores de los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo.
Significación	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La primera variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. • La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 13 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión de Recursos Humanos





La administración de los recursos humanos implica la organización de individuos con habilidades destacadas en las posiciones correspondientes. Los empleados son considerados como el activo más valioso y se les ve como una inversión para alcanzar tanto los objetivos personales como los de toda la organización en su conjunto. (Chiavenato, 2018)

• **Variable2:** Desempeño Laboral

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión de Recursos Humanos	Reclutamiento	Para Álvarez y Ramos (2018) el proceso de selección se refiere a la elección del método adecuado para un puesto de trabajo específico, es decir, seleccionar al candidato más adecuado entre otros, con el objetivo de ocupar el puesto ofrecido por la organización. Este proceso se basa en los datos recopilados sobre la experiencia relevante para el puesto. Se fundamenta en la descripción del puesto, lo que proporciona objetividad y claridad en el proceso de selección.
	Clima Organizacional	Mac (2022) nos indica que: En este mundo empresarial, se hace referencia al clima organizacional como el ambiente de crecimiento empresarial percibido y generado exclusivamente por los trabajadores en función de las condiciones laborales y la estructura organizativa de la institución, así como la interacción social. Este clima se manifiesta a través de diversas variables como la percepción, el grado de participación y la actitud, lo que nos permite comprender el comportamiento, la motivación y el nivel de eficiencia y eficacia en el trabajo.
	Liderazgo	Alcázar (2020) nos dice que el liderazgo puede ser descrito como el conjunto de personas que trabajan con los recursos adecuados para lograr un objetivo específico. El aspecto central de esta definición radica en conseguir un triunfo que se pretende alcanzar, lo cual requiere de la capacidad y las herramientas adecuadas, como conocimientos, estrategias, conceptos y teorías pertinentes. Este proceso se ve facilitado por la interacción entre un grupo de personas que comparten un interés común. Además, se utiliza la organización como una herramienta efectiva para alcanzar lo que las personas se proponen mediante la interacción con otras personas.
Desempeño Laboral	Trabajo en equipo	Araujo (2019) considera que el trabajo en equipo se establece con el propósito de conseguir las virtudes individuales, generando un resultado más significativo que el que cada persona lograría por sí misma. Sin embargo, reconocemos que esto no siempre se cumple. En la actualidad, la capacidad de colaborar en equipo es una habilidad esencial, ya que esto se ve reflejado en los estudiantes como también en lo laboral. Cada vez con mayor frecuencia, tanto en anuncios de periódicos como en plataformas de empleo en línea se solicita personal cualificado en la realización de trabajo colaborativo.
	Satisfacción laboral	Borja (2019) Destaca la relevancia de la satisfacción en el trabajo como un componente esencial en el área de recursos humanos porque este ejerce una influencia importante en el rendimiento de los empleados. Se define como la actitud o comportamiento que los colaboradores adoptan hacia su trabajo, la cual se forma a partir de sus propios criterios, percepciones y valores que se desarrollan en el entorno laboral, basados en su posición y sus creencias sobre cómo debería ser. La satisfacción laboral ejerce un impacto directo en el logro de los fines que la empresa tiene.
	Motivación	Por su parte Atoche (2021). Indica que, dentro del entorno laboral, la motivación hace referencia a la habilidad de un gerente para estimular a sus trabajadores a mantener, mejorar, desarrollar o ajustar su desempeño y conducta mediante incentivos. La motivación de un empleado está conformada por diversos motivos, algunos intrínsecos ellos mismos y otros provenientes de elementos externos. Las empresas pueden ejercer influencia en ambas formas de motivación mediante la implementación de técnicas de motivación adecuadas.





El desempeño laboral se refiere a la manera en que los empleados llevan a cabo sus tareas y se desenvuelven durante su jornada laboral en un puesto específico dentro de una organización. Es crucial que su desempeño esté alineado y en línea con los requisitos de la organización a la que pertenecen. Esto asegura que las tareas asignadas se realicen de manera efectiva y eficiente, y estén en consonancia con los objetivos y logros de la empresa. (Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. 2021)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS HIPERMERCADOS DE LA ESPERANZA, TRUJILLO – 2023" elaborado por Gil Tuanama, José Luis y Orbegoso Reyes Luis Alejandro en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Gestión de Recursos Humanos

- Primera dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítem	Clari ad	Coh enci	Rele anci	Observaciones
Selección del personal	1	4	4	4	
Entrevista	2	4	4	4	
Perfil de Puesto	3	4	4	4	
Procesos	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Clima Organizacional

Indicadores	Ítem	Clari ad	Coh enci	Rele anci	Observaciones
Infraestructura	6	4	4	4	
Ambiente	7	4	4	4	
Comunicación	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Clari ad	Coh enci	Rele anci	Observaciones
Logro de objetivos	9	4	4	4	
Iniciativas	10	4	4	4	
Habilidades	11	4	4	4	
Orientación	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Clari ad	Coh enci	Rele anci	Observaciones
Conocimientos	13	4	4	4	
Objetivos	14	4	4	4	
Eficiencia	15	4	4	4	
Actitud	16	4	4	4	

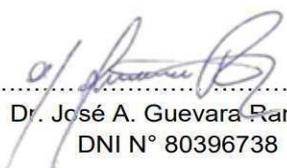


- Segunda dimensión: Satisfacción Laboral

Indicadores	Ítem	Clari ad	Cohe enci	Rele anci	Observaciones
Rentabilidad	17	4	4	4	
Oportunidad	18	4	4	4	
Objetivos	19	4	4	4	
Actitud	20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Clari ad	Cohe enci	Rele anci	Observaciones
Incentivo	21	4	4	4	
Capacitación	22	4	4	4	
Recreación	23	4	4	4	
Formación y desarrollo	24	4	4	4	
Remuneración	25	4	4	4	



Dr. José A. Guevara Ramírez
DNI N° 80396738

Pd.:el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS HIPERMERCADOS DE LA ESPERANZA, TRUJILLO – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez	Hugo Manuel Cervantes Mendoza	
Grado profesional	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es)	Gil Tuanama, José Luis y Orbegoso Reyes Luis Alejandro
Procedencia	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración	Virtual
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ámbito de aplicación	Trabajadores de los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo.
Significación	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La primera variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. • La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 13 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión de Recursos Humanos



La administración de los recursos humanos implica la organización de individuos con habilidades destacadas en las posiciones correspondientes. Los empleados son considerados como el activo más valioso y se les ve como una inversión para alcanzar tanto los objetivos personales como los de toda la organización en su conjunto. (Chiavenato, 2018)

• **Variable2:** Desempeño Laboral

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión de Recursos Humanos	Reclutamiento	elección del método adecuado para un puesto de trabajo específico es decir, seleccionar al candidato más adecuado entre otros, con el objetivo de ocupar el puesto ofrecido por la organización. Este proceso se basa en los datos recopilados sobre la experiencia relevante para el puesto. Se fundamenta en las descripciones de puesto, lo que proporciona objetividad y claridad en el proceso de selección.
	Clima Organizacional	clima organizacional como el ambiente de crecimiento empresarial percibido y generado exclusivamente por los trabajadores en función de las condiciones laborales y la estructura organizativa de la institución, así como la interacción social. Este clima se manifiesta a través de diversas variables como la percepción, el grado de participación y la actitud, lo que nos permite comprender el comportamiento, la motivación y el nivel de eficiencia y eficacia en el trabajo.
	Liderazgo	conjunto de personas que trabajan con los recursos adecuados para lograr un objetivo específico. El aspecto central de esta definición radica en conseguir un triunfo que se pretende alcanzar, lo cual requiere de la capacidad y las herramientas adecuadas, como conocimientos, estrategias, conceptos y teorías pertinentes. Este proceso se ve facilitado por la interacción entre un grupo de personas que comparten un interés común. Además, se utiliza la organización como una herramienta efectiva para alcanzar lo que las personas se proponen mediante la interacción con otras personas.
Desempeño Laboral	Trabajo en equipo	Araujo (2019) considera que el trabajo en equipo se establece con el propósito de conseguir las virtudes individuales, generando un resultado más significativo que el que cada persona lograría por sí misma. Sin embargo, reconocemos que esto no siempre se cumple. En la actualidad, la capacidad de colaborar en equipo es una habilidad esencial, ya que esto se ve reflejado en los estudiantes como también en lo laboral. Cada vez con mayor frecuencia, tanto en anuncios de periódicos como en plataformas de empleo en línea, se solicita personal cualificado en la realización de trabajo colaborativo.
	Satisfacción laboral	Borja (2019) Destaca la relevancia de la satisfacción en el trabajo como un componente esencial en el área de recursos humano porque este ejerce una influencia importante en el rendimiento de los empleados. Se define como la actitud o comportamiento que los colaboradores adoptan hacia su trabajo, la cual se forma a partir de sus propios criterios, percepciones y valores que se desarrollan en el entorno laboral, basados en su posición y sus creencias sobre cómo debería ser. La satisfacción laboral ejerce un impacto directo en el logro de los fines que la empresa tiene.
	Motivación	Por su parte Atoche (2021). Indica que, dentro del entorno laboral, la motivación hace referencia a la habilidad de una compañía para estimular a sus trabajadores a mantener, mejorar, desarrollar o ajustar su desempeño y conducta mediante incentivos. La motivación de un empleado está conformada por diversos motivos, algunos intrínsecos a ellos mismos y otros provenientes de elementos externos. Las empresas pueden ejercer influencia en ambas formas de motivación mediante la implementación de técnicas de motivación adecuadas.





El desempeño laboral se refiere a la manera en que los empleados llevan a cabo sus tareas y se desenvuelven durante su jornada laboral en un puesto específico dentro de una organización. Es crucial que su desempeño esté alineado y en línea con los requisitos de la organización a la que pertenecen. Esto asegura que las tareas asignadas se realicen de manera efectiva y eficiente, y estén en consonancia con los objetivos y logros de la empresa. (Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. 2021)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS HIPERMERCADOS DE LA ESPERANZA, TRUJILLO – 2023” elaborado por Gil Tuanama, José Luis y Orbegoso Reyes Luis Alejandro en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o un modificación muy grande en el uso de la palabras de acuerdo con su significado o por l ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Gestión de Recursos Humanos

- Primera dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítem	Clari ad	Cohe enci	Rele anci	Observaciones
Selección del personal	1	4	4	4	
Entrevista	2	4	4	4	
Perfil de Puesto	3	4	4	4	
Procesos	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Clima Organizacional

Indicadores	Ítem	Clari ad	Cohe enci	Rele anci	Observaciones
Infraestructura	6	4	4	4	
Ambiente	7	4	4	4	
Comunicación	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Clari ad	Cohe enci	Rele anci	Observaciones
Logro de objetivos	9	4	4	4	
Iniciativas	10	4	4	4	
Habilidades	11	4	4	4	
Orientación	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Clari ad	Cohe enci	Rele anci	Observaciones
Conocimientos	13	4	4	4	
Objetivos	14	4	4	4	
Eficiencia	15	4	4	4	
Actitud	16	4	4	4	



- Segunda dimensión: Satisfacción Laboral

Indicadores	Ítem	Clari ad	Coh enci	Rele anci	Observaciones
Rentabilidad	17	4	4	4	
Oportunidad	18	4	4	4	
Objetivos	19	4	4	4	
Actitud	20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Clari ad	Coh enci	Rele anci	Observaciones
Incentivo	21	4	4	4	
Capacitación	22	4	4	4	
Recreación	23	4	4	4	
Formación y desarrollo	24	4	4	4	
Remuneración	25	4	4	4	



.....
(Mg, Hugo Manuel Cervantes Mendoza)
DNI N° 41034487

Pd.:el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS HIPERMERCADOS DE LA ESPERANZA, TRUJILLO – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez	CARLOS A. CEDRÓN MEDINA	
Grado profesional	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es)	Gil Tuanama, José Luis y Orbegoso Reyes Luis Alejandro
Procedencia	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración	Virtual
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ámbito de aplicación	Trabajadores de los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo.
Significación	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La primera variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. • La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 13 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos





• **Variable2:** Desempeño Laboral

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión de Recursos Humanos	Reclutamiento	Para Álvarez y Ramos (2018) el proceso de selección se refiere a la elección del método adecuado para un puesto de trabajo específico, es decir, seleccionar al candidato más adecuado entre otros, con el objetivo de ocupar el puesto ofrecido por la organización. Este proceso se basa en los datos recopilados sobre la experiencia relevante para el puesto. Se fundamenta en la descripción del puesto, lo que proporciona objetividad y claridad en el proceso de selección.
	Clima Organizacional	Mac (2022) nos indica que: En este mundo empresarial, se hace referencia al clima organizacional como el ambiente de crecimiento empresarial percibido y generado exclusivamente por los trabajadores en función de las condiciones laborales y estructura organizativa de la institución, así como la interacción social. Este clima se manifiesta a través de diversas variables como la percepción, el grado de participación y la actitud, lo que no permite comprender el comportamiento, motivación y el nivel de eficiencia y eficacia en el trabajo.
	Liderazgo	Alcázar (2020) nos dice que el liderazgo puede ser descrito como el conjunto de personas que trabajan con los recursos adecuados para lograr un objetivo específico. El aspecto central de esta definición radica en conseguir un triunfo que se pretende alcanzar, lo cual requiere de la capacidad y las herramientas adecuadas, como conocimientos, estrategias, conceptos y teorías pertinentes. Este proceso se ve facilitado por la interacción entre un grupo de personas que comparten un interés común. Además, se utiliza la organización como una herramienta efectiva para alcanzar lo que las personas se proponen mediante la interacción con otras personas.
Desempeño Laboral	Trabajo en equipo	Araujo (2019) considera que el trabajo en equipo se establece con el propósito de conseguir las virtudes individuales, generando un resultado más significativo que el que cada persona lograría por sí misma. Sin embargo, reconocemos que esto no siempre se cumple. En la actualidad, la capacidad de colaborar en equipo es una habilidad esencial, ya que esto se ve reflejado en los estudiantes como también en lo laboral. Cada vez con mayor frecuencia, tanto en anuncios de periódicos como en plataformas de empleo en línea se solicita personal cualificado en la realización de trabajo colaborativo.
	Satisfacción laboral	Borja (2019) destaca la relevancia de la satisfacción en el trabajo como un componente esencial en el área de recursos humanos porque este ejerce una influencia importante en el rendimiento de los empleados. Se define como la actitud o comportamiento que los colaboradores adoptan hacia su trabajo, la cual se forma a partir de sus propios criterios, percepciones y valores que se desarrollan en el entorno laboral, basados en su posición y sus creencias sobre cómo debería ser. La satisfacción laboral ejerce un impacto directo en el logro de los fines que la empresa tiene.
	Motivación	Por su parte Atoche (2021). Indica que, dentro del entorno laboral, la motivación hace referencia a la habilidad de un compañero para estimular a sus trabajadores a mejorar, desarrollar o ajustar su desempeño y conducta mediante incentivos. La motivación de un empleado está conformada por diversos motivos, algunos intrínsecos ellos mismos y otros provenientes de elementos externos. Las empresas pueden ejercer influencia en ambas formas de motivación mediante la implementación de técnicas de motivación adecuadas.





El desempeño laboral se refiere a la manera en que los empleados llevan a cabo sus tareas y se desenvuelven durante su jornada laboral en un puesto específico dentro de una organización. Es crucial que su desempeño esté alineado y en línea con los requisitos de la organización a la que pertenecen. Esto asegura que las tareas asignadas se realicen de manera efectiva y eficiente, y estén en consonancia con los objetivos y logros de la empresa. (Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. 2021)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS HIPERMERCADOS DE LA ESPERANZA, TRUJILLO – 2023” elaborado por Gil Tuanama, José Luis y Orbegoso Reyes Luis Alejandro en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o un modificación muy grande en el uso de la palabras de acuerdo con su significado o por l ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Gestión de Recursos Humanos

- Primera dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Selección del personal	1	4	4	4	
Entrevista	2	4	4	4	
Perfil de Puesto	3	4	4	4	
Procesos	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Clima Organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Infraestructura	6	4	4	4	
Ambiente	7	4	4	4	
Comunicación	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logro de objetivos	9	4	4	4	
Iniciativas	10	4	4	4	
Habilidades	11	4	4	4	
Orientación	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimientos	13	4	4	4	
Objetivos	14	4	4	4	
Eficiencia	15	4	4	4	
Actitud	16	4	4	4	

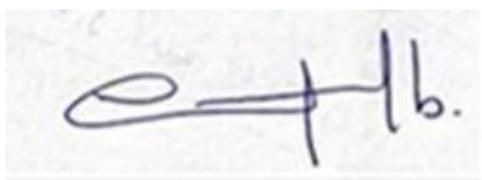


- Segunda dimensión: Satisfacción Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Rentabilidad	17	4	4	4	
Oportunidad	18	4	4	4	
Objetivos	19	4	4	4	
Actitud	20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivo	21	4	4	4	
Capacitación	22	4	4	4	
Recreación	23	4	4	4	
Formación y desarrollo	24	4	4	4	
Remuneración	25	4	4	4	



.....
Mg. Carlos A. Cedrón Medina
DNI N° 18070929

Pd.:el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

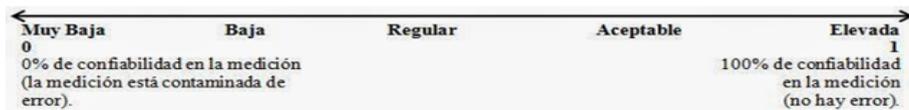
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems															Total Sum fila (t)
	Reclutamiento					clima organizacional					Liderazgo					
	P1	P2	P3	P4	P5	TD	P6	P7	P8	TD	P9	P10	P11	P12	TD	
1	4	4	3	2	4	17	2	3	5	10	1	5	4	3	13	67
2	3	3	4	4	3	17	4	3	2	9	3	2	3	3	11	63
3	2	2	4	3	4	15	3	2	3	8	4	2	3	4	13	59
4	4	5	5	4	4	22	5	5	4	14	4	5	4	5	18	90
5	3	4	5	3	3	18	4	5	4	13	4	5	3	3	15	77
6	5	4	5	4	5	23	4	5	4	13	5	4	5	4	18	90
7	3	3	3	3	2	14	3	3	3	9	3	2	3	3	11	57
8	2	4	2	4	2	14	4	4	2	10	4	2	4	2	12	60
9	5	4	3	4	5	21	3	4	5	12	3	4	5	3	15	81
10	5	4	5	4	3	21	4	5	4	13	5	4	5	4	18	86
11	5	4	5	4	5	23	4	5	4	13	5	4	5	4	18	90
12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	3	12	60
13	4	4	4	4	5	21	4	4	5	13	4	4	3	4	15	83
14	5	5	3	2	4	19	2	3	4	9	5	3	2	4	14	70
15	5	3	3	5	4	20	3	3	2	8	4	5	3	4	16	72
16	4	5	4	5	4	22	5	4	5	14	4	5	4	5	18	90
17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	11	3	4	3	4	14	70
18	4	2	3	4	2	15	3	4	3	10	4	3	4	4	15	65
19	4	4	4	5	4	21	4	4	5	13	4	4	5	4	17	85
20	3	4	4	3	5	19	3	4	5	12	3	3	4	4	14	76
21	3	4	3	4	3	17	4	3	4	11	3	4	3	4	14	70
22	2	2	4	3	4	15	3	2	3	8	4	2	3	4	13	59
23	4	5	5	4	4	22	5	5	4	14	4	5	4	5	18	90
24	3	4	5	3	3	18	4	5	4	13	4	5	3	3	15	77
25	5	4	5	4	5	23	4	5	4	13	5	4	5	4	18	90
26	3	3	3	3	2	14	3	3	3	9	3	2	3	3	11	57
27	2	4	2	4	2	14	4	4	2	10	4	2	4	2	12	60
28	5	4	3	4	5	21	3	4	5	12	3	4	5	3	15	81
29	5	4	5	4	3	21	4	5	4	13	5	4	5	4	18	86
30	5	4	5	4	5	23	4	5	4	13	5	4	5	4	18	90
31	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	3	12	60
30	5	4	5	4	5	23	4	5	4	13	5	4	5	4	18	90
31	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	3	12	60
32	4	4	4	4	5	21	4	4	5	13	4	4	3	4	15	83
33	5	5	3	2	4	19	2	3	4	9	5	3	2	4	14	70
34	5	3	3	5	4	20	3	3	2	8	4	5	3	4	16	72
35	4	5	4	5	4	22	5	4	5	14	4	5	4	5	18	90
36	3	4	3	4	3	17	4	3	4	11	3	4	3	4	14	70
37	4	2	3	4	2	15	3	4	3	10	4	3	4	4	15	65
38	4	4	4	5	4	21	4	4	5	13	4	4	5	4	17	85
39	3	4	4	3	5	19	3	4	5	12	3	3	4	4	14	76
40	3	4	3	4	⚠	17	4	3	4	11	3	4	3	4	14	70
PROMEDIO	3.72	3.80	3.68	3.88	3.64		3.68	3.80	3.96		3.80	3.72	3.76	3.88		Varianza Total
DESV EST S _i	1.05	0.86	0.99	0.64	1.12		0.68	0.93	0.88		0.74	1.05	0.85	0.77		Columnas
VARIANZA por ítem	1.10	0.74	0.98	0.41	1.26		0.46	0.86	0.78		0.55	1.10	0.71	0.60		Varianzas total de ítems S _i ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S _i ²	9.54															149.11

N° ítems: K= 18
Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha = 0.991$



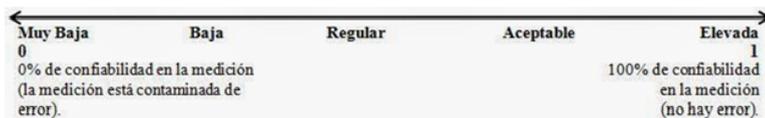
DESEMPEÑO LABORAL

N° Encuestas Piloto	Preguntas/Ítems															Total Sum fila (t)	
	Equipo de trabajo					Satisfacción laboral					Motivación						
	P13	P12	P15	P16	TD	P17	P18	P19	P20	TD	P21	P22	P23	P24	P25		TD
1	3	2	4	4	13	2	3	4	2	11	1	3	3	3	2	12	72
2	3	3	4	3	13	3	4	3	3	13	4	3	2	4	3	16	84
3	2	2	4	3	11	2	3	4	2	11	4	5	4	3	3	19	82
4	4	5	3	3	15	4	4	3	5	16	5	3	5	3	5	21	104
5	3	4	5	5	17	5	4	4	4	17	3	4	4	5	3	19	106
6	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	116
7	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	3	3	2	4	2	14	72
8	4	2	4	2	12	4	2	4	2	12	4	2	4	2	4	16	80
9	4	3	3	4	14	5	3	4	5	17	3	4	5	3	4	19	100
10	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	116
11	5	4	5	4	18	5	4	4	5	18	4	5	4	4	5	22	116
12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	78
13	5	5	3	3	16	4	5	3	4	16	4	5	3	4	5	21	106
14	2	3	5	4	14	3	4	2	3	12	4	4	5	3	2	18	88
15	3	5	5	5	18	4	4	3	4	15	2	3	4	2	5	16	98
16	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	116
17	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	3	17	90
18	3	4	2	2	11	4	4	2	3	13	4	2	3	5	5	19	86
19	4	4	5	4	17	4	5	4	4	17	5	4	4	5	4	22	112
20	4	5	4	5	18	5	3	3	4	15	5	3	4	5	3	20	106
21	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	3	17	90
22	2	2	4	3	11	2	3	4	2	11	4	5	4	3	3	19	82
23	4	5	3	3	15	4	4	3	5	16	5	3	5	3	5	21	104
24	3	4	5	5	17	5	4	4	4	17	3	4	4	5	3	19	106
25	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	116
26	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	3	3	2	4	2	14	72
27	4	2	4	2	12	4	2	4	2	12	4	2	4	2	4	16	80
28	4	3	3	4	14	5	3	4	5	17	3	4	5	3	4	19	100
29	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	116
30	5	4	5	4	18	5	4	4	5	18	4	5	4	4	5	22	116
31	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	78
32	5	5	3	3	16	4	5	3	4	16	4	5	3	4	5	21	106
33	2	3	5	4	14	3	4	2	3	12	4	4	5	3	2	18	88
34	3	5	5	5	18	4	4	3	4	15	2	3	4	2	5	16	98
35	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	116
36	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	3	17	90
37	3	4	2	2	11	4	4	2	3	13	4	2	3	5	5	19	86
38	4	4	5	4	17	4	5	4	4	17	5	4	4	5	4	22	112
39	4	5	4	5	18	5	3	3	4	15	5	3	4	5	3	20	106
40	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	3	17	90
PROMEDIO	3.52	4.04	3.68	3.88		3.84	3.96	3.28	3.92		3.80	3.80	3.72		3.72		Varianza Total
DESV EST S _i	0.77	0.93	0.99	1.01		0.80	0.84	0.74	0.91		0.82	1.00	0.74		0.94		Columnas
VARIANZA por ítem	0.59	0.87	0.98	1.03		0.64	0.71	0.54	0.83		0.67	1.00	0.54		0.88		Varianzas total de ítems S _i ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S _i ²	9.27															191.76	

N° ítems: K= 22
reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

α= 0.997



Anexo 6. Evidencia de la aplicación del cuestionario

Enlace:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfdm_zX5vo69zp2ZpMA9xk1RxCpOTXWDFdtnQYRED2yUcZhDA/viewform?usp=sf_link

Preguntas Respuestas **40** Configuración

40 respuestas

Sección 1 de 3

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS HIPERMERCADOS DE LA ESPERANZA, TRUJILLO – 2023

El presente instrumento tiene por finalidad recabar información importante para el estudio de: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LOS HIPERMERCADOS DE LA ESPERANZA, TRUJILLO – 2023. Sus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas y es preciso indicar que esta actividad responde netamente a fines académicos.

DATOS GENERALES:

Área en la que labora:

Texto de respuesta largo

Grado de instrucción:

Universitario

Técnico

Secundaria

¿Le han informado que las condiciones de trabajo le permiten desarrollarse tanto de forma personal como profesional?

Totalmente en Desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

De Acuerdo

Totalmente de Acuerdo

¿El reclutador se desempeñó de manera profesional durante el proceso?

Totalmente en Desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

De Acuerdo

Totalmente de Acuerdo

Dimensión: clima organizacional

¿Se involucra en la ejecución de las actividades del grupo?

Totalmente en Desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

De Acuerdo

Totalmente de acuerdo

Sección 2 de 3

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Descripción (opcional)

Dimensión: Reclutamiento

¿La descripción del trabajo era clara y comprensible

Totalmente en Desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

De Acuerdo

Totalmente de Acuerdo

De Durante la entrevista ¿Pudo hablar sobre sus habilidades, experiencia y objetivos profesionales relevantes?

Totalmente en Desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

De Acuerdo

Totalmente de Acuerdo

¿Los jefes tratan a los colaboradores con respeto?

Totalmente en Desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

¿Cuándo comete un error recibo orientación de forma adecuada?

Totalmente en Desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Dimensión: Liderazgo

¿Considera que las responsabilidades son delegadas de manera eficiente?

Totalmente en Desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

¿Cree que el personal posee una gran capacidad de comunicación?

- Totalmente en Desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Su misión, visión y valores se alinean con los de su organización?

- Totalmente en Desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Considera que su jefe de área cuenta con diferentes estrategias para motivar al personal?

- Totalmente en Desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Tu equipo te motiva a completar tus tareas?

- Totalmente en Desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Dimensión: Satisfacción laboral

¿Su empresa se toma el tiempo para celebrar su éxito?

- Totalmente en Desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Tiene todas las herramientas necesarias para realizar un mejor trabajo?

- Totalmente en Desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?

- Totalmente en Desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?

- Totalmente en Desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Mi supervisor o alguien en el trabajo parece que se preocupa por mí como persona?

- Totalmente en Desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Sección 3 de 3

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

Descripción (opcional)

Dimensión: Equipo de trabajo

¿Comparte conocimientos adquiridos con sus compañeros, con la finalidad que estos, mejoren su habilidad en el área donde trabajan

- Totalmente en Desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Cree que cuando las tareas se realizan en equipo, los objetivos se alcanzan de una manera más eficiente?

- Totalmente en Desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Su gerente o jefe de área le comunica sus expectativas y le da retroalimentación de manera clara y profesional?

- Totalmente en Desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Te sientes valorado como empleado de esta organización?

- Totalmente en Desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

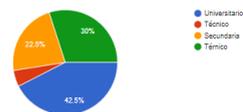
Dimensión: Motivación

¿En los últimos días, ha recibido reconocimientos (incentivos) o elogios por hacer un buen trabajo?

- Totalmente en Desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

Grado de instrucción:

40 respuestas



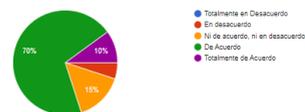
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Dimensión: Reclutamiento

[Copiar](#)

¿La descripción del trabajo era clara y comprensible

40 respuestas



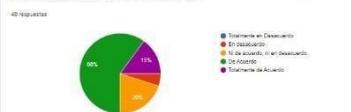
De Durante la entrevista ¿Pudo hablar sobre sus habilidades, experiencia y objetivos profesionales relevantes?

[Copiar](#)

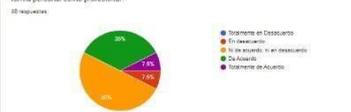
39 respuestas



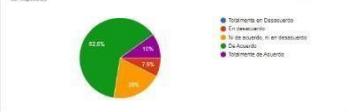
¿El reclutador explicó claramente los detalles del trabajo? Copiar



¿Le han informado que las condiciones de trabajo le permiten desarrollarse tanto de forma personal como profesional? Copiar

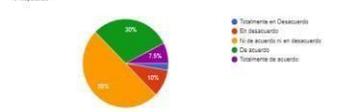


¿El reclutador se desempeñó de manera profesional durante el proceso? Copiar

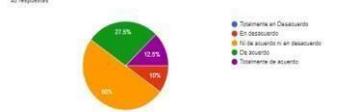


Dimensión: Liderazgo Copiar

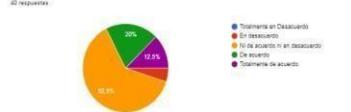
¿Considera que las responsabilidades son delegadas de manera eficiente? Copiar



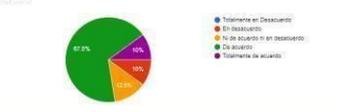
¿Cree que el personal posee una gran capacidad de comunicación? Copiar



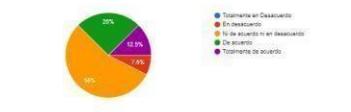
¿Su misión, visión y valores se alinean con los de su organización? Copiar



¿Crees que el trabajo en equipo y la participación son elementos fuertes en tu organización? Copiar

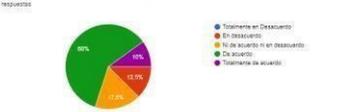


¿Tu equipo te motiva a completar tus tareas? Copiar

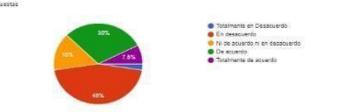


Dimensión: Satisfacción laboral Copiar

¿Su empresa se toma el tiempo para celebrar su éxito? Copiar



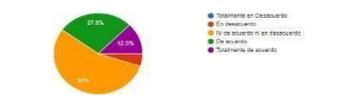
¿En los últimos días, ha recibido reconocimientos (incentivos) o elogios por hacer un buen trabajo? Copiar



¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer? Copiar



¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo? Copiar



Dimensión: clima organizacional Copiar

¿Se involucra en la ejecución de las actividades del grupo? Copiar



¿Los jefes tratan a los colaboradores con respeto? Copiar



¿Cuándo comete un error recibe orientación de forma adecuada? Copiar



¿Considera que su jefe de área cuenta con diferentes estrategias para motivar al personal? Copiar



VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión: Equipo de trabajo Copiar

¿Comparte conocimientos adquiridos con sus compañeros, con la finalidad que estos mejoren su habilidad en el área donde trabajan? Copiar



¿Cree que cuando las tareas se realizan en equipo, los objetivos se alcanzan de una manera más eficiente? Copiar



¿Tiene todas las herramientas necesarias para realizar un mejor trabajo? Copiar



¿Su gerente o jefe de área le comunica sus expectativas y le da retroalimentación de manera clara y profesional? Copiar



¿Te sientes valorado como empleado de esta organización? Copiar



¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo? Copiar



¿Mi supervisor o alguien en el trabajo parece que se preocupa por mí como persona? Copiar



¿El salario representa mis actividades realizadas? Copiar



ANEXO 7. Fichas técnicas

Ficha Técnica de instrumento de desempeño laboral

Técnica: Encuesta.

Instrumento: Cuestionario.

Autores: Gil Tuanama, José y Orbegoso Reyes, Luis (2023).

Ámbito de aplicación: Trabajadores de los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo.

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 20 minutos.

Administración: Directa e individual.

Significación: Evalúa el nivel de la gestión del Desempeño Laboral.

Dimensiones: Trabajo en equipo, Satisfacción laboral, Motivación.

Evaluación: Con escala de Likert: A.-Nunca = (1); B.-Casi nunca = (2); C.- A veces = (3); D.- Casi siempre = (4); E.- Siempre = (5).

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

TÉCNICA	ENCUESTA
INSTRUMENTO	CUESTIONARIO
AUTORES	DEL INSTRUMENTO DE ESPINOZA MALLQUE, KARINA BLANCA Y MONTALVO CERRON, JOVANA CATALINA
ADAPTADO POR	GIL TUANAMA, JOSÉ LUIS ORBEGOSO REYES LUIS ALEJANDRO
ÁMBITO DE APLICACIÓN	TRABAJADORES DE LOS HIPERMERCADOS DE LA ESPERANZA, TRUJILLO
TIEMPO DE APLICACIÓN	20 MINUTOS
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	DIRECTA E INDIVIDUAL
SIGNIFICACIÓN	EVALÚA EL NIVEL DE LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
DIMENSIONES	TRABAJO EN EQUIPO, SATISFACCIÓN LABORAL, MOTIVACIÓN
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: A.-Nunca = (1); B.-Casi nunca = (2); C.- A veces = (3); D.- Casi siempre = (4); E.- Siempre = (5).

Ficha Técnica de instrumento de gestión de recursos humanos

Técnica: Encuesta.

Instrumento: Cuestionario.

Autores: Gil Tuanama, José y Orbegoso Reyes, Luis (2023).

Ámbito de aplicación: Trabajadores de los Hipermercados de La Esperanza, Trujillo.

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 20 minutos.

Administración: Directa e individual.

Significación: Evalúa el nivel de la gestión de recursos humanos.

Dimensiones: Reclutamiento, Clima organizacional, Liderazgo.

Evaluación: Con escala de Likert: A.-Nunca = (1); B.-Casi nunca = (2); C.- A veces = (3); D.- Casi siempre = (4); E.- Siempre = (5).

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

TÉCNICA	ENCUESTA
INSTRUMENTO	CUESTIONARIO
AUTORES	DEL INSTRUMENTO DE ESPINOZA MALLQUE, KARINA BLANCA Y MONTALVO CERRON, JOVANA CATALINA
ADAPTADO POR	GIL TUANAMA, JOSÉ LUIS ORBEGOSO REYES LUIS ALEJANDRO
ÁMBITO DE APLICACIÓN	TRABAJADORES DE LOS HIPERMERCADOS DE LA ESPERANZA, TRUJILLO
TIEMPO DE APLICACIÓN	20 MINUTOS
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	DIRECTA E INDIVIDUAL
SIGNIFICACIÓN	EVALÚA EL NIVEL DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DIMENSIONES	RECLUTAMIENTO, CLIMA ORGANIZACIONAL, LIDERAZGO
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: A.-Nunca = (1); B.-Casi nunca = (2); C.- A veces = (3); D.- Casi siempre = (4); E.- Siempre = (5).

Anexo 8. Tablas y Figuras

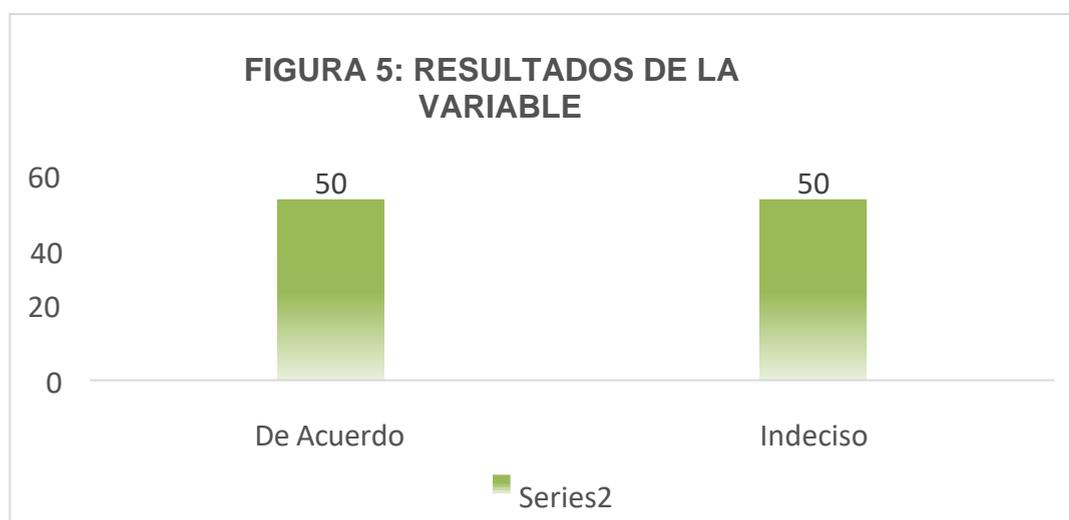
Descripción de las variables: Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral

TABLA 6:

Resultados de la variable Gestión de Recursos Humanos

Nivel	N° de trabajadores	%
De Acuerdo	40	50
Indeciso	40	50
Total	80	100%

NOTA: Datos obtenidos de la base de datos obtenidos para la investigación.



Interpretación:

En la tabla 1 y Figura 1 observamos que, el 50% de los trabajadores está de acuerdo con la Gestión de Recursos Humanos en los Hipermercados de La Esperanza, mientras que el 50% restante está indeciso. De los resultados obtenidos se concluye que: la aceptación que tiene los trabajadores de la Hiperbodega Precio Uno respecto a la Gestión de Recursos Humanos tiene una tendencia alta, esto facilita realizar mejores gestiones para el bienestar de los trabajadores.

TABLA 7:*Resultados de la variable Desempeño Laboral*

Nivel	N° de trabajadores	%
De Acuerdo	44	55
Indeciso	36	45
Total	80	100

NOTA: Datos obtenidos de la base de datos obtenidos para la investigación.

**Interpretación:**

En la Tabla 2 y Figura 2 observamos que el 55% de los trabajadores está de acuerdo con el Desempeño laboral en la Hiperbodega Precio Uno, mientras que el 45% restante está indeciso. De los resultados obtenidos se concluye que: la aceptación que tienen los trabajadores en los Hipermercados de La Esperanza respecto al Desempeño Laboral tiene una tendencia alta, esto hace factible realizar las actividades diarias dentro de la tienda.

Prueba de Normalidad:

Ho: Los datos analizados siguen una distribución Normal. Hi: Los datos analizados no siguen una distribución Normal.

TABLA 8:

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Reclutamiento_V1	0.179	80	0.000
Clima_Orzanzacional_V1	0.215	80	0.000
Liderazgo_V1	0.160	80	0.000
Trabajo_en_Equipo_V2	0.182	80	0.000
Satisfacción_Laboral_V2	0.160	80	0.000
Motivación_V2	0.143	80	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

NOTA: Datos obtenidos de la base de datos obtenidos para la investigación.

Como $p=0<0,05$ rechazamos Ho y aceptamos la Hi, es decir, que los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos estadística no paramétrica.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS , CARDENAS DEL CASTILLO CAROL JHANYNA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS HIPERMERCADOS DE LA ESPERANZA, TRUJILLO – 2023", cuyos autores son ORBEGOSO REYES LUIS ALEJANDRO, GIL TUANAMA JOSE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS DEL CASTILLO CAROL JHANYNA DNI: 45253069 ORCID: 0009-0001-4043-1695	Firmado electrónicamente por: CJCARDENAS el 12- 12-2023 18:18:43
PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 09-12- 2023 17:19:59

Código documento Trilce: TRI - 0663770