



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017”.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Rubén Adrián, LUNA HUAMAN

ASESOR:

Dr. Narciso, FERNÁNDEZ SAUCEDO

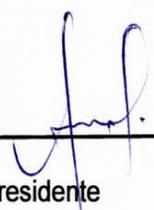
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2017

**PÁGINA DEL JURADO**



---

Presidente  
**Dr. Víctor Dávila Arenaza**



---

Secretario  
**Dr. Antonio Díaz Saucedo**



---

Vocal  
**Dr. Narciso Fernández Saucedo**

**DEDICATORIA**

A mis padres por guiarme y enseñarme lo difícil que es la vida, por no perder nunca la confianza en mí, por su apoyo incondicional que fue importante para no rendirme en esta etapa académica.

**AGRADECIMIENTO**

A Dios, por cuidarme y no abandonarme nunca, por haber permitido conocer personas que han sido importantes durante todo el periodo académico. Agradezco también a mi alma mater por preocuparse por la educación de los jóvenes en especial de bajos recursos.

## DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo RUBEN ADRIAN LUNA HUAMAN con DNI N° 46673969, efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, julio del 2017.



---

RUBEN ADRIAN LUNA HUAMAN  
DNI: 46673969

## PRESENTACIÓN

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César vallejo – filial Los Olivos, presento la Tesis titulada “**La administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017**”. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

El presente estudio está compuesto por siete capítulos. En el primero contiene la realidad problemática y explica las teorías relacionadas según cada variable, entonces se comienza formular el problema, se justifica la investigación científica y se termina con la formulación de objetivos e hipótesis. En el segundo capítulo, contiene la metodología que se va usar para el estudio en donde se explica el nivel, tipo y diseño de investigación. En ese orden, se detalla la población, muestra y las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se va utilizar. Finalizando, con los métodos de análisis de datos y aspectos éticos. Con el tercer capítulo, se describe e interpreta los resultados estadísticos de la investigación y en el cuarto capítulo, nos habla de la discusión de los resultados encontrados en nuestra investigación. El quinto capítulo, se determina las conclusiones del estudio, En el sexto, se brindan alternativas de solución y el séptimo capítulo, se coloca todas las fuentes científicas que sirvieron para el desarrollo de la tesis. Finalmente se presenta los anexos que dan coherencia a lo expuesto anteriormente en los capítulos de este trabajo de investigación.

Atentamente:

Ruben Adrian Luna Huaman

**INDICE**

CONTENIDO	PAGINAS
CARATULA	I
PÁGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARACION DE AUTENTICIDAD	V
PRESENTACIÓN	VI
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos Previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	21
1.5 Justificación del estudio	21
1.6 Objetivo General	22
1.7 Hipótesis General	22
II. MÉTODO	24
2.1 Nivel de investigación	25
2.2 Tipo de investigación	25
2.3 Diseño metodológico	25
2.4 Variables, operacionalizacion	26
2.5 Matriz de operacionalizacion de variables	30

	VIII
2.6 Población y muestra	31
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.8 Métodos de análisis de datos	34
2.9 Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	35
3.1 Análisis estadístico descriptivo	36
3.2 Análisis inferencial	42
3.2.1 Prueba de hipótesis	42
3.2.2 Prueba de influencia	46
IV. DISCUSIÓN	52
4.1 Discusión respecto objetivos	53
4.2 Discusión respecto resultados	54
V. CONCLUSIÓN	55
VI. RECOMENDACIONES	57
VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	59
ANEXOS	63
Anexo 1: matriz de consistencia	65
Anexo 2: instrumentos	66
Anexo 3: validez de instrumentos	68
Anexo 4: base de datos de las variables	73
Anexo 5: acta de aprobación de originalidad: trabajos académicos de la UCV	75

**INDICE DE TABLAS**

Tabla 1	Matriz de operacionalización de variables	30
Tabla 2	Validez de expertos	33
Tabla 3	Resumen de procesamiento de casos	33
Tabla 4	Estadística de fiabilidad	33
Tabla 5	Coefficiente de alpha de Cronbach	34
Tabla 6	Variable independiente: administración de recursos humanos	36
Tabla 7	Variable dependiente: desempeño laboral	37
Tabla 8	Dimensión: función de administración de personal	38
Tabla 9	Dimensión: relaciones laborales	39
Tabla 10	Dimensión: competencia laborales	40
Tabla 11	Dimensión: motivación	41
Tabla 12	Correlaciones: prueba de hipótesis general	42
Tabla 13	Coefficiente estandarizado de correlaciones	43
Tabla 14	Correlaciones: prueba de hipótesis específica 1	44
Tabla 15	Correlaciones: prueba de hipótesis específica 2	45
Tabla 16	Regresión lineal: prueba de hipótesis general	46
Tabla 17	Porcentajes estandarizados	47
Tabla 18	Anova: prueba de hipótesis general	47
Tabla 19	Coefficientes: prueba de hipótesis general	48
Tabla 20	Regresión lineal: prueba de hipótesis específica 1	49
Tabla 21	Anova: prueba de hipótesis específica 1	49
Tabla 22	Coefficientes: prueba de hipótesis específica 1	50
Tabla 23	Regresión lineal: prueba de hipótesis específica 2	51
Tabla 24	Anova: prueba de hipótesis específica 2	51
Tabla 25	Coefficientes: prueba de hipótesis específica 2	52

**INDICE DE FIGURAS**

Figura 1-2	Variable independiente: administración de recursos humanos	36
Figura 3-4	Variable dependiente: desempeño laboral	37
Figura 5-6	Dimensión: función de administración de personal	38
Figura 7-8	Dimensión: relaciones laborales	39
Figura 9-10	Dimensión: competencia laborales	40
Figura 11-12	Dimensión: motivación	41

## RESUMEN

Se realizó la investigación titulada "La administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017." cuyo objeto de estudio fue determinar si la administración de recursos humanos influye en el desempeño laboral

Se realizó con una población de 95 personas utilizando una muestra de 76. Los datos se recogieron por medio de la técnica de la encuesta usando como instrumento al cuestionario, fue formado por 20 interrogantes en la escala de Likert. La validación del instrumento se realizó mediante Juicio de expertos y la Fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach.

Una vez recolectados los datos estos fueron analizados en el software estadístico SPSS 24. Teniendo como conclusión que la administración de recursos humanos tiene una influencia significativa en el desempeño laboral en la empresa Rosa S.A.C.

**Palabras claves:** desempeño, competencias, capacitación, recursos humanos.

## ABSTRACT

The research was carried out entitled "The administration of human resources and their influence on work performance in the company Rosa S.A.C. Lima, 2017." The purpose of this study was to determine whether human resource management Influencing labor performance

Was performed with a population of 95 people using a sample of 76. The data were collected by means of the survey technique using the questionnaire as an instrument, it was formed by 20 questions on the Likert scale. Of the instrument was made by Expert judgment and the Reliability of the same was calculated through the Cronbach Alpha coefficient.

After collecting the data these were analyzed in the statistical software SPSS 24. Having as a conclusion that human resources management has an influence Significant in the work performance in the company Rosa S.A.C.

**Key words:** performance, competencies, training, human resource

## **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1 Realidad problemática

En la actualidad, la administración de recursos humanos ha ido avanzando con la globalización al mismo tiempo, por ello se enfrenta a diversos obstáculos que conlleva a hacer cambios importantes dentro de la organización con la finalidad de ser más competitivos en el mercado y cumplir los objetivos organizacionales, al mismo tiempo es fundamental que las empresas sepan retener, atraer y guiar talento humano.

En el ámbito internacional, la comodidad y el goce del trabajador en la empresa es fundamental para desempeñarse mejor, cada vez más, la tecnología gira entorno del empleado por lo que, las capacitaciones es constante. Además, Muchas organizaciones tienen como desafío hacer frente a esa visión alocada que tienen los jóvenes que laboran hoy en día denominados la generación Y, por lo que, tienen que idear y crear un nuevo concepto de trabajo para poder retenerlos, ya que son propensos a renunciar sin importarles nada; por otro lado, la manera de evaluar el desempeño laboral es distinto, en ese sentido, se entiende como un proceso continuo e importante para cumplir objetivos y desarrollar a trabajadores.

En el país, la administración de recursos humanos se ha visto una mejoría que se hace notar en la mentalidad de empresarios peruanos respecto al desarrollo profesional de sus trabajadores, pero con algunos problemas todavía que se deben mejorar. Por otro lado, hay una escasez de talento humano que tiene como causa la pésima educación, a su vez, los profesionales que egresan de las universidades e institutos no cuentan con las competencias laborales que necesitan las organizaciones.

La empresa Rosa S.A.C. Se localiza en la avenida argentina N° 1170, Lima. Actualmente cuenta con 95 trabajadores y su actividad comercial es la distribución de productos en general. Hace algunos años la gerencia general, ha elaborado un manual de organización y funciones. Teniendo como propósito la división de trabajo, optimizar sus labores, para tener una organización dinámica, formal y ordenada.

Lamentablemente, la junta general de socios no le ha tomado importancia necesaria; Por lo tanto, se ha estado tomando decisiones erróneas como dejar de invertir en el recursos humanos, ni mucho menos brindar a los trabajadores las

herramientas necesarias para desarrollar sus actividades de la mejor forma, ya que; lo ven como un gasto; pese a que hay un departamento encargado para gestionarlo.

Los motivos que originaron un bajo desempeño laboral fue, la falta de una estructura de incentivos que incentive al cumplimiento de cada objetivo delegado, la falta de desarrollo profesional ha generado que los empleados se desmotiven porque no fueron los candidatos a ocupar puestos laborales dentro de la organización, ya que; los nuevos colaboradores que se integraban a la empresa entraban por recomendaciones y con sueldos fuera del promedio, en eso sentido; se provocó la alteración del clima laboral; por otro lado, la carencia de competencias laborales, se manifestó al no contar con un proceso de selección de personal y reclutamiento.

En efecto, se observó que la empresa no cumplía con las funciones de administración de personal, se ausentaban injustificadamente en el trabajo, se alteró las relaciones laborales, por tanto, se perdía la comunicación entre los trabajadores y organización, se despedían trabajadores, los conflictos internos eran habituales, la falta de cooperación entre compañeros no se daban.

En este sentido, es obligatorio detallar en qué medida la administración de recursos humanos, incide en el desempeño laboral, con el propósito de considerar un nuevo procedimiento de trabajo en la empresa, donde los involucrados no sean únicamente los empleados, sino también, la organización en general. De esta forma, esta investigación pretende sugerir alternativas para solucionar los problemas que se presentan en la organización.

## **1.2 Trabajos Previos**

### **1.2.1 Antecedentes Internacionales**

Arriata, A. (2010) en su tesis de maestría: *“Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados”*, cuyo objetivo general es averiguar las percepciones que tienen los profesores respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como una causa que influye en su desempeño laboral, y analizar el vínculo que tienen sus resultados en la evaluación de

desempeño. La investigación concluyo, que se tiene que inspeccionar la evaluación de desempeño para de mejorar su nivel profesional, las condiciones de trabajo y la enseñanza a los alumnos.

Armas, J. (2015) en su tesis de pregrado: *“La administración de recursos humanos y la productividad en la empresa industrias de acero del ecuador”* cuyo objetivo general, es definir la incidencia de la administración de recursos humanos con la productividad de la empresa industrias de acero, Para desarrollar la competitividad por medio de una correcta administración de recursos humanos. Concluyendo, que la organización cree que las capacitaciones al personal son un gasto, es por ello, que los trabajadores no pueden ejercer sus funciones de la mejor manera por lo que el desempeño laboral es deficiente y a la vez es desmotivador, por lo tanto, se debe implementar planes de capacitación y hacer un seguimiento constante ala evaluaciones.

Salazar, M. (2015) en su tesis pregrado: *“La gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral para maximizar la productividad en la empresa de calzado gamos de la ciudad de Ambato.”* cuyo objetivo es indagar la deficiente gestión del recurso humano por competencias y su influencia en el desempeño laboral, para maximizar la productividad en la empresa de calzado gamos de la ciudad de Ambato en el periodo 2014. Concluyendo, que la empresa tiene trabajadores que no conocen el medio para logras el objetivo organizacional, por lo cual, no se siente identificado y a la vez no existe un reglamento interno, también, los colaboradores no tienen esa iniciativa por lo cual no aportan soluciones de los problemas. Finalmente, no hay un control y seguimiento del talento humano por lo que es importante tenerlo para mejorar el desempeño laboral.

### **1.2.2 Antecedentes Nacionales**

Estela, D. (2015), en su tesis de pregrado: *“la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa de hipermercados Tottus SA. De la provincia de Pacasmayo”* cuyo objetivo general fue determinar de qué manera la gestión de talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de

hipermercados tottus de la provincia de Pacasmayo. Concluyendo que los trabajadores perciben a la gestión del talento humano como regular, por otro lado, sienten que sus servicios prestados no están siendo tomados en cuenta por parte de la empresa. También, se pudo determinar que los colaboradores tiene un desempeño regular, por lo que, no hay una identificación organizacional por parte de los trabajadores, finalmente, hay una relación de influencia entre gestión del talento humano y desempeño laboral, por lo tanto, se ve reflejado en la eficiencia del trabajador y mejora de resultados.

Guillermo, W (2015), en su tesis de bachiller: "*La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la empresa Informática Spirall Computer S.A.C*" cuyo objetivo general es determinar de qué manera la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral del personal de la empresa Informática Spirall Computer S.A.C-Pacasmayo 2014. Concluyendo que la organización no tiene a sus trabajadores motivados por lo que su rendimiento se ve reflejados en los objetivos de institucionales, siendo el dinero la causa principal de la desmotivación. Por otro lado, no se hacen muchos filtros a la hora de seleccionar el personal, finalmente, esta investigación propone un modelo de gestión que permitirá solucionar los problemas de personal que se identificaron.

Valdivia, C (2014), en su tesis de bachiller "*el clima organizacional en el desempeño del personal de la empresa danper s.a.c – Trujillo, 2014*" cuyo objetivo general es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño del personal de la empresa danper -Trujillo s.a.c, 2014. Concluyendo, que el clima organizacional influye regularmente en el desempeño laboral, teniendo como causas la motivación, autorrealización, opinión, seguridad personal, desarrollo profesional, por otro lado, la comunicación entre empresa y trabajadores no es eficiente por lo que, es importante tomar consideración, finalmente, si existiera un clima organizacional buena, los trabajadores se desempeñarían mejor y su compromiso hacia la empresas sería favorable.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Variable Independiente: La administración de recursos humanos**

La administración de recursos humanos es un conjunto de actividades que van dirigidos a los trabajadores con el fin de influir en su desempeño laboral, así mismo, integrarlos y consérvalos para poder cumplir con los objetivos dentro de la organización.

De acuerdo a Bonache (2002). A comienzos de los años 80, una corriente de indagadores, académicos y profesionales han ido guardando investigaciones y experiencias que demuestran que la administración de recursos humanos es un área estratégica en la empresa que ayuda en la mejora del desempeño laboral.

Para Chiavenato (2007) actualmente el contexto de recursos humanos es dinámico y cambiante. La primera característica es la manera en que se relacionan las personas con sus organizaciones para lograr sus objetivos, la segunda característica es el cambio que atraviesan las empresas.

Por otro lado, estudiosos en la administración como Robbins y Coulter (2005) afirma que la administración de recursos humanos “es importante como parte de la estrategia organizacional y su contribución a la ventaja competitiva, se ha descubierto que las prácticas de gerencia de recursos humanos de una organización producen un impacto significativo en el rendimiento organizacional.”(p.282).

Según Ramírez (2009) Las distintas investigaciones en el ámbito de empresarial que se realizaban llevaron a descubrir que el desempeño laboral se ve influenciada por distintos factores como la motivación, satisfacción, necesidades, expectativas individuales y sociales. Originándose la teoría de relaciones humanas que considera a la persona como elemento fundamental en la organización.

En ese sentido, Chiavenato (2006) nos dice que este postulado surgió como necesidad de humanizar y democratizar la administración, el desarrollo de las ciencias humanas y como consecuencia a los experimentos realizados en la fábrica de Western Electric en Hawthorne entre 1927 y 1932, y que fue desarrollada por Elton mayo y

colaboradores. Así mismo, fue un movimiento de reacción y oposición a la teoría clásica de la administración. En este sentido el autor concluye, respecto a los estudios realizados que la eficiencia del trabajo está relacionada a las normas sociales y a las expectativas que rodean a la persona, Los trabajadores actúan y reaccionan como individuos, sino como miembros de grupos, el comportamiento de los trabajadores está condicionado por normas y patrones sociales, Los grupos informales constituyen la organización humana de la empresa que con frecuencia está en contraposición con la organización formal establecida, las personas participan en grupos sociales existentes dentro de la organización, y se mantienen en una constante interacción social, los trabajos simples y repetitivos se vuelven monótonos, lo que afecta de manera negativa el desempeño laboral y reduce su satisfacción.

Otros investigadores como Cuesta (2010) sostiene que “la teoría de relaciones humanas supone que la gente será motivada a desempeñar su trabajo en forma efectiva en la medida en que este satisfecho con ese trabajo, dándose las recompensas en tanto responda a las expectativas de la organización”. (p.389)

Por otro lado Ramírez (2009) argumentando al postulado mencionado nos dice que el autor Ordway Tead en su libro instintos de la industria, en el que explica que hay aspectos que las empresas deben tener en cuenta como las expectativas y los temores de los trabajadores que influyen en el desempeño. Nos dice también, que el administrador debe ser un líder que sepa lograr la motivación y trabajo en equipo.

Siguiendo con los aportes a la teoría, Ramírez (2009) afirma que:

La autora Mary Parker Follet menciona que las actividades que ejecuta un grupo de personas en una empresa, se establecen relaciones. La labor que uno de los miembros del grupo realice incide en el trabajo de los demás o constituye una parte del trabajo de otro. Esto hace que se establezca una interacción significativa que pone en movimiento todo el engranaje empresarial. (p.174)

Asimismo afirma Ramírez (2009) que la señora Parker concluye en sus investigaciones que la motivación juega un papel importante en el desempeño laboral y

que siempre se alcanza los objetivos entablando buenas relaciones humanas dentro de la organización.

### **1.3.2 Variable Dependiente: Desempeño Laboral**

El desempeño laboral es la forma de cómo un trabajador se desenvuelve dentro de una organización; efectuando sus labores encomendadas de la mejor manera posible por lo cual, debe evitar errores en su contexto laboral.

De acuerdo Chiavenato (2009) la teoría de la equidad planteada por Adams en 1963. Se basa en la comparación que los trabajadores hacen entre su esfuerzo y los resultados que obtienen, respecto de otras personas.

Por otro lado Chiavenato (2009) afirma que esta teoría tiene tres estados que determinan la motivación humana para un correcto desempeño, el primero es la equidad que se da cuando un empleado percibe que su relación de recompensas y aportaciones es igual al de otros. Por lo que se percibe que su situación es justa. El segundo es la inequidad negativa, es cuando las relaciones son desiguales generando una tensión negativa que conlleva a tomar una acción correctiva para eliminar cualquier injusticia. El tercero es la inequidad positiva, que consiste que los aportes y recompensas del empleado son superiores a de otros.

En este sentido Chiavenato (2009) nos dice que se usa cuatro referencias para la comparación. La propia interna, la propia externa, otra interna y la otra externa. También, nos dice que la comparación incluye cuatro variables moderadoras: sexo, antigüedad en el trabajo, nivel jerárquico dentro de la empresa, historial profesional o académico. Además, para Robbins y Coulter (2007) el empleado que se encuentre en una situación de inequidad podría cambiar sus aportes, cambiar sus resultados, distorsionar las percepciones de sí mismo y otros, elegir una referencia distinta, abandonar el trabajo.

En conclusión, esta teoría de la equidad nos explica que el trabajador puede estar motivado a realizar mejor sus funciones; cuando percibe que ha sido tratado con justicia y que su trabajo realizado fueron vinculados con los objetivos que ayudo a

establecer. Por lo tanto, una vez que se sienta que el lugar donde labora es justo, seguirá desempeñándose mejor en su organización.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema General**

¿Qué influencia tiene la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017?

### **1.4.2 Problemas Específicos**

¿Qué influencia tiene la función de administración de personal en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017?

¿Qué influencia tiene las relaciones laborales en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Teórica**

Este trabajo de investigación científica pretende, por medio de la aplicación de escuelas, enfoques y fundamentos teóricos respecto a recursos humanos descubrir explicaciones a situaciones internas y del entorno que afectan al desempeño laboral dentro de la organización que es objeto de estudio. Lo que ayudara al investigador a comparar diferentes conceptos de gestión de talento humano en una realidad como la empresa rosa S.A.C., Lima. Cuyos resultados de la indagación nos ayudara hacer un análisis respecto al problema planteado y así mismo pretenderá crear soluciones generales y específicas.

### **1.5.2 Metodológica**

La elaboración de la presente tesis y su respectivo desarrollo tiene como tipo de investigación la descriptiva e causal, ya que se va a presentar una descripción minuciosa y detallada sobre la influencia de la administración de recursos humanos en el desempeño laboral. Este fenómeno solo puede ser estudiado mediante métodos científicos, realidades que pueden ser indagadas por la ciencia, una vez que sean

comprobadas su validez y confiabilidad podrán ser usados como apoyo en otros estudios de investigación científica.

### **1.5.3 Práctica**

Esta investigación servirá como un apoyo importante para la empresa que se está indagando y también para conocer cuáles son los problemas que actualmente aqueja a la administración de recursos humanos y los motivos que han facilitado su duración en el transcurso del tiempo. Otra referencia respecto a este trabajo, es que su aplicación ayudara a tener oportunidades de mejoramiento en la administración de recursos humanos y, por lo tanto, contribuir a un mejor desempeño laboral en los trabajadores.

En conclusión, el trabajo es importante para el investigador, ya que pondrá en práctica los conocimientos adquiridos en la universidad, respeto a la gestión de talento humano, así como también reunir y organizar la información, adquirida a través de su estadía en la empresa.

## **1.6 Objetivo General**

Determinar la influencia de la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

### **1.6.1 Objetivos específicos**

Precisar la influencia de las funciones de administración de personal en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

Precisar la influencia de las relaciones laborales en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

## **1.7 Hipótesis General**

La administración de recursos humanos influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

### **1.7.1 Hipótesis Específicas**

Las funciones de administración de personal influyen significativamente en el

desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

Las relaciones laborales influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

## II.MÉTODO

## **2.1 Nivel de investigación**

El nivel de la investigación es descriptivo e causal, sobre el tema Hernández, Fernández y Baptista (1967, p. 64), nos dice que “Los estudios causales van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas.”

## **2.2 Tipo de investigación**

Es aplicada, según Carrasco (2009), nos dice que “Esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad” (p.43).

Es decir se utiliza la investigación de tipo aplicada por qué se va a utilizar los conocimientos de autores previos sobre las variables independiente y dependiente, poniendo en práctica los conocimientos propios obtenidos a través de la investigación aplicada a la empresa Rosa S.A.C.

## **2.3 Diseño metodológico**

Según carrasco (2009) El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal; debido a que no se realiza la manipulación alguna de la variable independiente, para obtener resultados en la variable dependiente, sino que se observaran los fenómenos o variables del estudio tal como se dan en su contexto natural. A la vez el estudio es de carácter transversal ya que dichas observaciones y estudios se realizarán en un único momento. La elección de este plan de acción Estratégica nos permitirá encontrar las respuestas a las interrogantes que inducen al estudio.

## **2.4 Variables, operacionalizacion**

### **2.4.1 Variable independiente: administración de recursos humanos**

#### **Definición conceptual**

Según Chiavenato (2009).

Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño (...) es el conjunto de decisiones integradas, referentes a las relaciones laborales, que influyen en la eficacia de los trabajadores y de las organizaciones. (p.9)

#### **Definición operacional**

La administración de recursos Humanos es la técnica de organizar el personal que integra una empresa con el fin de reclutarlo, ordenarlo, motivarlo, redistribuirlo y capacitarlo, para mejorar su eficiencia sintiéndose parte del emprendimiento que integra

#### **Dimensión 1**

##### **Función de administración de personal**

Según Dessler (1996). "La función de la administración de personal son conceptos y técnicas necesarias para llevar a cabo los aspectos de la gente o recursos humanos de un puesto administrativo que incluyen: reclutamiento, selección, capacitación, compensación y evaluación" (p.2).

#### **Indicadores 1**

##### **Capacitación:**

"La capacitación se refiere a la educación que se imparte en la empresa, con la finalidad de desarrollar habilidades, destrezas y competencias en el trabajo." (Munch, 2007, p 178)

**Reclutamiento:**

Al respecto Munch (2007) sostiene que: “el reclutamiento es un conjunto de actividades cuya finalidad es atraer personal debidamente calificado para ocupar puestos dentro de la organización.” (p.175)

**Evaluación de desempeño:**

Según Chiavenato (2009), “La evaluación del desempeño es el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que éste cumple con los requisitos de su trabajo.” (p.245)

**Selección de personal:**

Según Munch (2007) afirma que: “La selección de personal es un conjunto de etapas y técnicas mediante las cuales se realiza una evaluación de las características y aptitudes de los candidatos, y se elige el idóneo.” (p.176)

**Dimensión 2****Relaciones laborales**

Según Chiavenato (2007) “nos dice que el diseño de un programa de relaciones con los empleados debe incluir: comunicaciones, cooperación, protección, asistencia, disciplina y conflicto.”(p.357)

**Indicadores 2****Comunicación:**

Robbins y Coulter (2007) afirma que “la comunicación fomenta la motivación al aclarar a los empleados lo que deben hacer, qué tan bien lo están haciendo, y qué pueden hacer para mejorar el rendimiento si éste no está al nivel esperado” (p.257)

**Conflicto:**

Al respecto Robbins y Coulter (2007) nos dice que “Los conflictos surgen porque los integrantes de las organizaciones tienen sus metas propias y los recursos son escasos.” (p.527)

**Ascensos:**

“se entiende por ascenso el ejercicio autorizado, continuo y definitivo de un puesto distinto del actual, en un nivel funcional superior.” (Chiavenato, 2007, p.306).

**Cooperación:**

Al respecto Dessler (1996). Afirma que “la filosofía de cooperación. Asume que los gerentes y trabajadores tienen que deshacerse de las actitudes de nosotros y ellos que normalmente impiden a los empleados desarrollar un sentimiento de propiedad en la compañía.”(p.468)

**2.7.3 Variable dependiente: desempeño laboral**

Según Cuesta (2010) “El futuro del desempeño exitoso de los recursos humanos y, en especial, de los directivos, tendrá que ver cada vez más con la acepción holística implicada por esas competencias laborales, entendidas así al incluir (...), sino también motivaciones.” (p.247)

**Definición operacional**

Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo

**Dimensiones 1****Competencias laborales**

Según Cuesta (2010) define las competencias laborales como “Conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes (...), características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y de la organización, en correspondencias con las exigencias técnicas, productivas y de servicios.” (p.247)

**Indicadores 1****Conocimiento:**

Al respecto Alles (2005) afirma que el “conocimiento es todo conjunto de cogniciones y habilidades con los cuales los individuos suelen solucionar problemas.” (p.284)

**Habilidades:**

Alles (2005) nos dice que “Las habilidades son, en general, fácilmente evaluables y no tan fácilmente desarrollables.” (p.39)

**Creatividad:**

Es la capacidad de crear ideas, dar soluciones originales y explicar de una manera entendible.

**Trabajo en Equipo:**

Según Alles (2005) nos dice que “el buen trabajo en equipo dependerá de si realmente en el momento de evaluar a los empleados se valora o no su comportamiento grupal, como verdaderos jugadores de equipo.” (p.123)

**Dimensiones 2****Motivación**

Según Robbins y Coulter (2007) define que “la motivación se refiere a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.” (p.392)

**Indicadores 2****Clima Laboral:**

Al respecto Chiavenato (2009) nos dice que “el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento.” (p.261)

**Incentivos:**

Puchol (2003) afirma que: “Los incentivos se proponen estimular o inducir a los trabajadores a que observen una conducta determinada, que generalmente va encaminada (...), a conseguir los tantas veces repetidos objetivos empresariales: más calidad, más cantidad, más calidad, menos coste y mayor satisfacción.” (p.236)

**Reconocimiento:**

Parece ser que el reconocimiento sincero y oportuno al trabajo bien hecho es el mejor incentivo para el buen desempeño” (Puchol, 2003, p.279)

**Desarrollo Profesional:**

Según Puchol (2003) afirma que el desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo.

**2.5 Matriz de operacionalización de variables****Tabla 1**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA
<b>INDEPENDIENTE</b>		Capacitación	1, 2	Ordinal
<b>ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS</b>	Función de administración de personal	Reclutamiento	3	Ordinal
		Evaluación de desempeño	4	Ordinal
		Selección de personal	5	Ordinal
		Comunicación	6	Ordinal
	Relaciones Laborales	Conflicto	7	Ordinal
		Ascenso	8	
		Cooperación	9, 10	Ordinal
<b>DEPENDIENTE</b>				
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Competencias laborales	Conocimientos	11	Ordinal
		Habilidades	12,13	Ordinal
		Creatividad	14	
		Trabajo en equipo	15	Ordinal
	Motivación	Clima laboral	16,17	Ordinal
		Incentivos	18	Ordinal
		Reconocimiento	19	Ordinal
		Desarrollo profesional	20	Ordinal

## 2.6 Población y muestra

### 2.6.1 Población

La población de la empresa Rosa S.A.C, está conformada 95 trabajadores. (Fuente: Área de RRHH- La admiración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral, año 2017).

### 2.6.2 Muestra

Según Carrasco (2009) la muestra “es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población” (p. 237).

En este sentido para establecer el tamaño muestral se utilizó el muestreo aleatorio simple que consiste en la siguiente:

$$n = \frac{(z)^2 * N * (p)(q)}{e^2(N - 1) + (z)^2 * (p)(q)}$$

Dónde:

Población ( <b>N</b> )	95
Nivel de confianza ( <b>p</b> )	95%
Coefficiente de confianza ( <b>z</b> )	1.96
Margen de error ( <b>e</b> )	5%
Porcentaje de aceptación ( <b>p</b> )	50%
Porcentaje de no aceptación ( <b>q</b> )	50%

$$n = \frac{(1.96)^2 * 95 * (0.5)(0.5)}{0.05^2(95 - 1) + (1.96)^2 * (0.5)(0.5)}$$

$$n = 76 \text{ trabajadores}$$

El total de muestra para la presente investigación está conformada por 76. Trabajadores.

## **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.7.1 Técnica**

Se utilizará la técnica del interrogatorio mediante una encuesta.

Según Carrasco (2009): “Las técnicas constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” (p. 274).

Al respecto Carrasco (2009), explica que “La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p. 314).

### **2.7.2 Instrumento**

En la investigación se utilizará como instrumento el cuestionario, el cual contiene 20 preguntas, también, permite medir y analizar la influencia de la variable independiente en la variable dependiente en la empresa Rosa S.A.C. en el Distrito del Cercado de Lima.

Según Carrasco (2009), el cuestionario “es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p. 318).

### **2.7.3 Validación**

La validez del instrumento se ha obtenido a través del juicio de expertos. Según Fernández, Hernández y Baptista (2006) el juicio de expertos: “En ciertos estudios es necesaria la opinión de individuos expertos en un tema” (p. 566).

En mi caso, busqué a tres docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo que validaron el cuestionario, los cuales fueron:

**Tabla 2****Validez de expertos**

Validadores	Opini3n
Dr. Narciso Fern3ndez Saucedo	Es suficiente, es aplicable
Mg. Edith Rosales Dom3nguez	Hay suficiencia, es aplicable
Dr. Pedro Costilla Castillo	Existe suficiencia, es aplicable

*Fuente: elaboraci3n propia*

**2.7.4 Confiabilidad**

“La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medici3n, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o m3s veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes periodos de tiempo” (Carrasco, 2005, p. 339).

La confiabilidad del instrumento que mide la administraci3n de recursos humanos y su influencia en el desempe1o laboral, se efectu3 por medio de la prueba de an3lisis de fiabilidad, con un trabajo piloto y usando el Alfa de Cronbach, el cual se aplic3 a un trabajo piloto, donde se encuest3 a 10 trabajadores de la referida empresa y con un total de 20 3tems. El nivel de confiabilidad de la investigaci3n fue del 95% y para la fiabilidad del instrumento se us3 el software estad3stico SPSS versi3n 24, cuyos resultados son los siguientes:

**Tabla 3**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	V3lido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminaci3n por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 4**

**Estad3sticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,765	20

### Interpretación:

Como se puede apreciar que el análisis de confiabilidad para las variables la administración de recursos humanos y el desempeño laboral, respecto al resultado tiene un valor  $\alpha$  de 0.765, esto indica que el grado de fiabilidad del instrumento es aceptable, según la tabla 4 estandarizada, validando su uso para la recolección de datos.

**Tabla 5**

<b>Coefficientes de Alpha de Cronbach</b>	
<b>Valores</b>	<b>Interpretación</b>
Coeficiente alfa >.9	Es Excelente
Coeficiente alfa >.8	Es Bueno
Coeficiente alfa >.7	Es Aceptable
Coeficiente alfa >.6	Es Cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Es Nula

*Fuente: George y Mallery (2003, p.231)*

### 2.8 Métodos de análisis de datos

Se utilizó el método hipotético deductivo, hasta llegar a la demostración de las hipótesis, apoyados por el Software estadístico SPSS – 24 Según Fernández, Hernández y Baptista (2006): “El SPSS es un programa estadístico para las ciencias sociales, que sirve para analizar los datos” (p. 410).

### 2.9 Aspectos éticos

Yo Luna Huamán, Rubén Adrián, autor de esta tesis, avalo que los conocimientos utilizados y mencionados fue producto de mi investigación aplicada a la Administración de Recursos Humanos. Por otro lado, niego tajantemente que se haya cometido plagio por parte de mi persona, así mismo; se respetó la propiedad intelectual de los autores que se citaron en esta investigación.

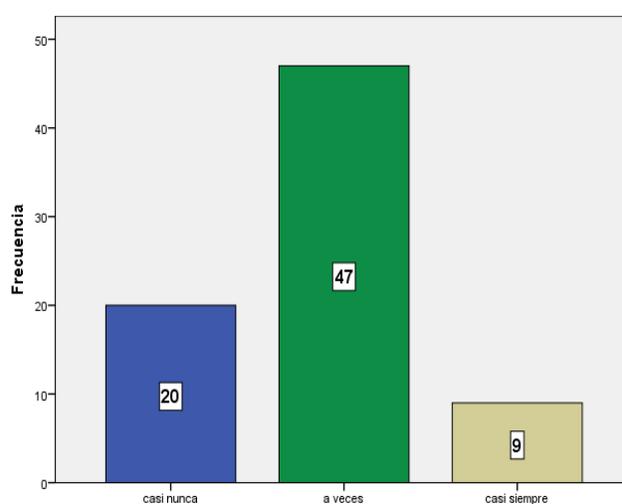
### **III.RESULTADOS**

### 3.1 Análisis estadístico descriptivo

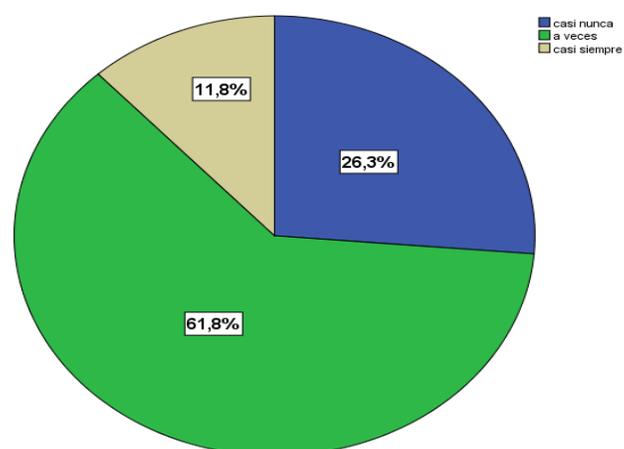
**Tabla: 6**  
**Variable independiente: administración de recursos humanos (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	20	26,3	26,3	26,3
	a veces	47	61,8	61,8	88,2
	casi siempre	9	11,8	11,8	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*



**Figura 1: Gráfico de barras**



**Figura 2. Diagrama porcentual**

#### Interpretación:

Según los resultados, notamos que 47 personas de 76, que representan el 61.8% de los encuestados, respondieron a veces en que la empresa Rosa S.A.C. hay una correcta administración de recursos humanos. Asimismo, se observa que 20 personas, representando el 26.3% de los encuestados, marcaron casi nunca, mientras que 9 personas, representando el 11.8% marcaron casi siempre respecto a la variable estudiada en la empresa Rosa S.A.C. , Lima, 2017.

Tabla: 7

## Variable dependiente: Desempeño laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	1,3	1,3	1,3
	a veces	55	72,4	72,4	73,7
	casi siempre	16	21,1	21,1	94,7
	siempre	4	5,3	5,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

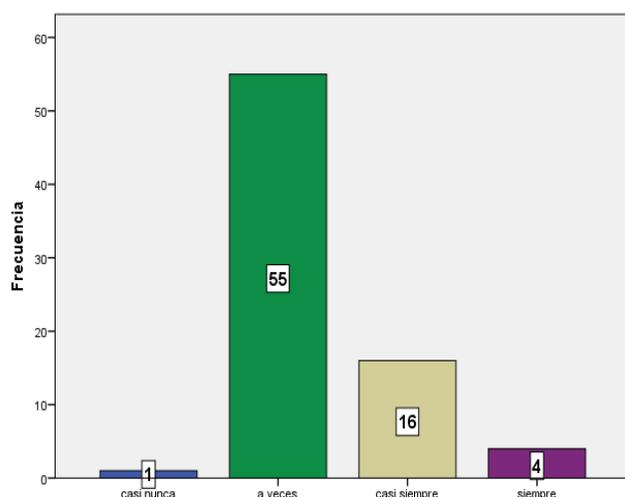


Figura 3: Gráfico de barras

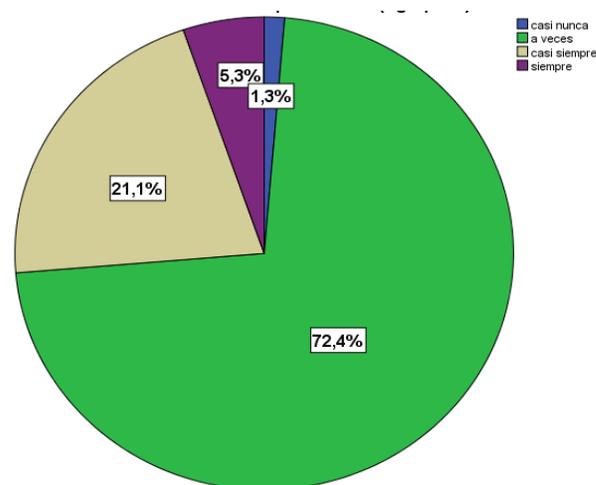


Figura 4. Diagrama porcentual

**Interpretación:**

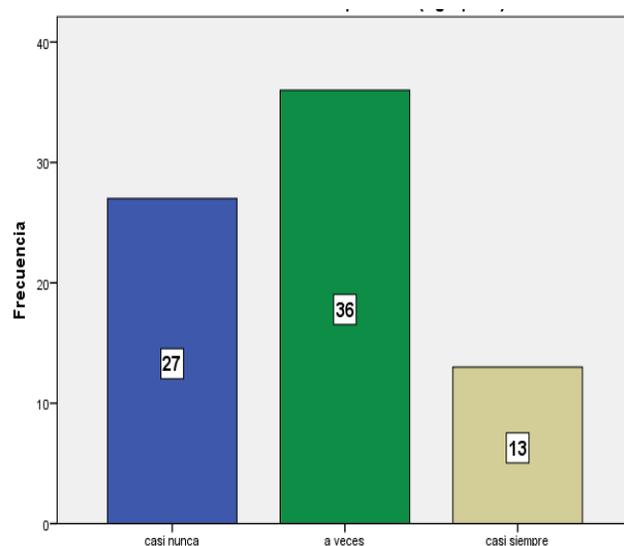
Según los resultados, notamos que el 55 personas de 76, que representan el 72.4% de los encuestados, respondieron a veces en que la empresa Rosa S.A.C. hay una correcta desempeño laboral. Asimismo, se observa que 16 personas, representando el 21.1% de los encuestados, marcaron casi siempre, mientras que 4 personas, representando el 11.8% marcaron siempre y que 1 persona, representando el 1.3% de los encuestados marcaron casi nunca, respecto a la variable estudiada en la empresa Rosa S.A.C. , Lima, 2017.

Tabla: 8

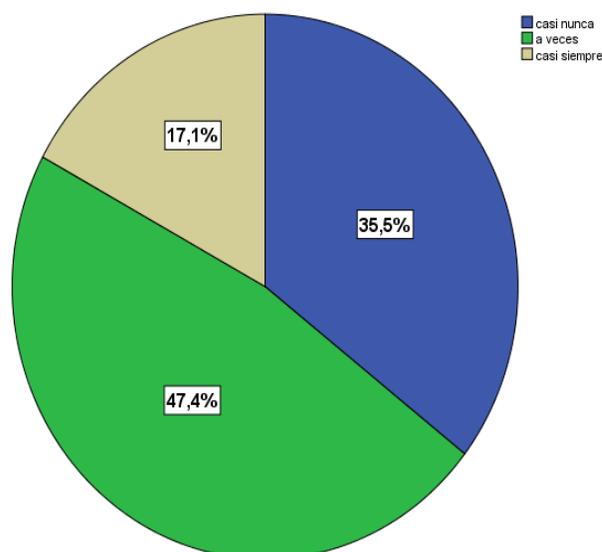
**Dimensión: función de administración de personal (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	27	35,5	35,5	35,5
	a veces	36	47,4	47,4	82,9
	casi siempre	13	17,1	17,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Fuente:** elaboración propia



**Figura 5: Gráfico de barras**



**Figura 6. Diagrama porcentual**

**Interpretación:**

Según los resultados, notamos que el 36 personas de 76, que representan el 47.4% de los encuestados, respondieron a veces en que la empresa Rosa S.A.C. hay una correcta función de administración de personal. Asimismo, se observa que 27 personas, representando el 35.5% de los encuestados, marcaron casi nunca, mientras que 13 personas, representando el 17.8% marcaron casi siempre respecto a la variable estudiada en la empresa Rosa S.A.C. , Lima, 2017.

Tabla: 9

## Dimensión: relaciones laborales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	1,3	1,3	1,3
	casi nunca	28	36,8	36,8	38,2
	a veces	39	51,3	51,3	89,5
	casi siempre	6	7,9	7,9	97,4
	siempre	2	2,6	2,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Fuente:** elaboración propia

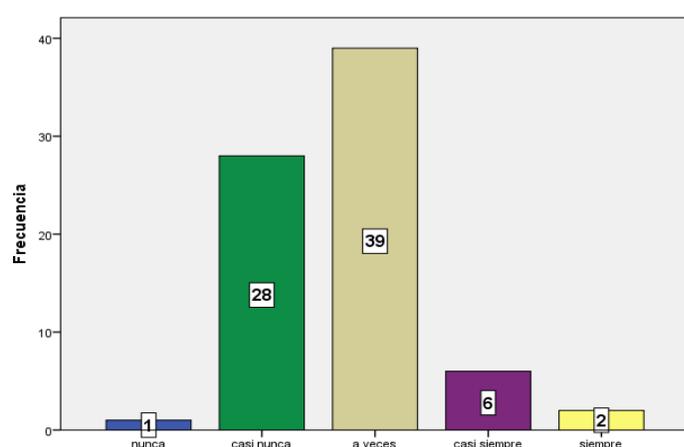


Figura 7: Gráfico de barras

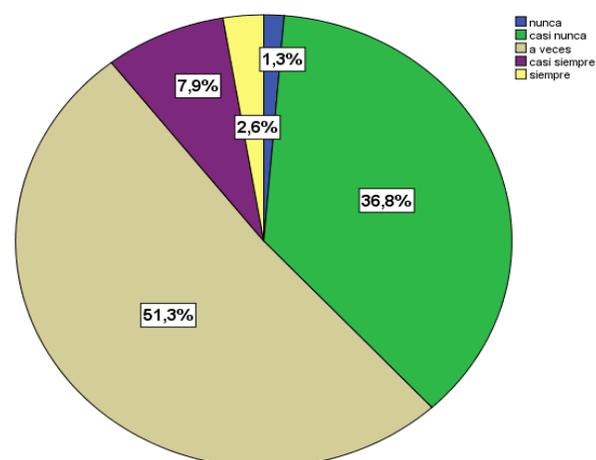


Figura 8. Diagrama porcentual

**Interpretación:**

Según los resultados, notamos que el 39 personas de 76, que representan el 51.3% de los encuestados, respondieron a veces en que la empresa Rosa S.A.C. hay una correcta relación laboral. Asimismo, se observa que 28 personas, representando el 36.8% de los encuestados, marcaron casi nunca, mientras que 6 personas, representando el 7.9% marcaron casi siempre, 2 personas representan 2.6% respondieron siempre y que 1 persona, representando el 1.3% de los encuestados marcaron nunca respecto a la variable estudiada en la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

Tabla: 10

## Dimensión: competencias laborales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	1,3	1,3	1,3
	a veces	23	30,3	30,3	31,6
	casi siempre	44	57,9	57,9	89,5
	siempre	8	10,5	10,5	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

**Fuente:** elaboración propia

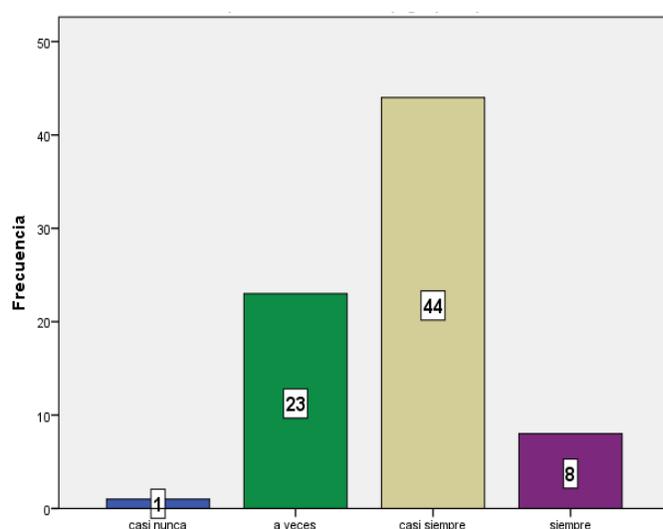


Figura 9: Gráfico de barras

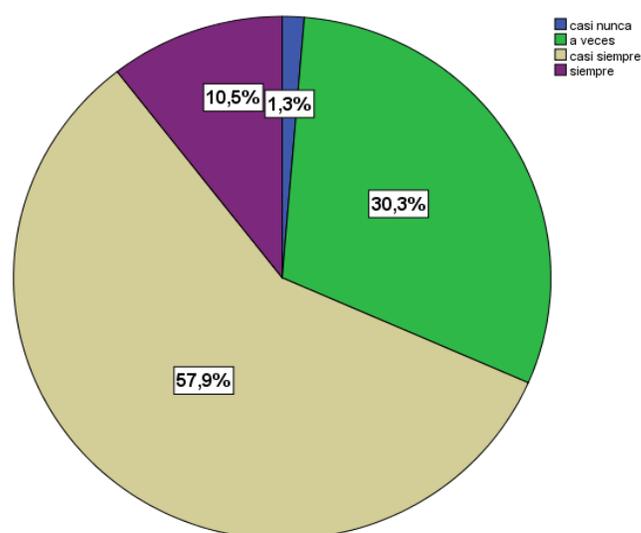


Figura 10. Diagrama porcentual

**Interpretación:**

Según los resultados, notamos que el 44 personas de 76, que representan el 57.9% de los encuestados, respondieron casi siempre en que la empresa Rosa S.A.C. hay una correcta competencia laboral. Asimismo, se observa que 23 personas, representando el 30.3% de los encuestados, marcaron a veces, mientras que 8 personas, representando el 10.5% marcaron siempre y que 1 persona, representando el 1.3% de los encuestados marcaron casi nunca, respecto a la variable estudiada en la empresa Rosa S.A.C. , Lima, 2017.

Tabla 11

## Dimensión: Motivación (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	3	3,9	3,9	3,9
	casi nunca	49	64,5	64,5	68,4
	a veces	19	25,0	25,0	93,4
	casi siempre	5	6,6	6,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

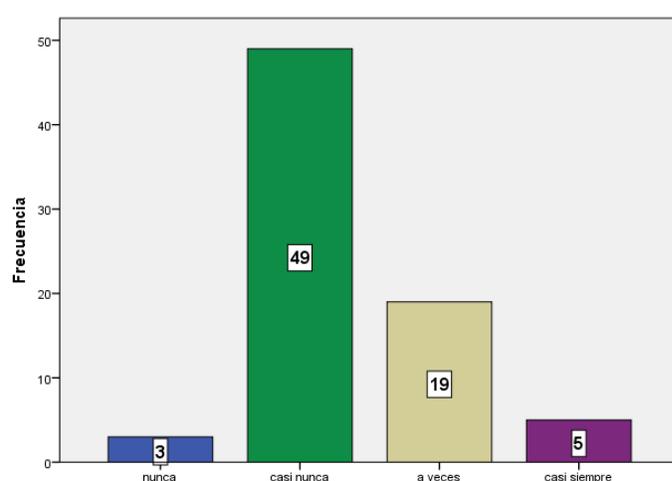


Figura 11: Gráfico de barras

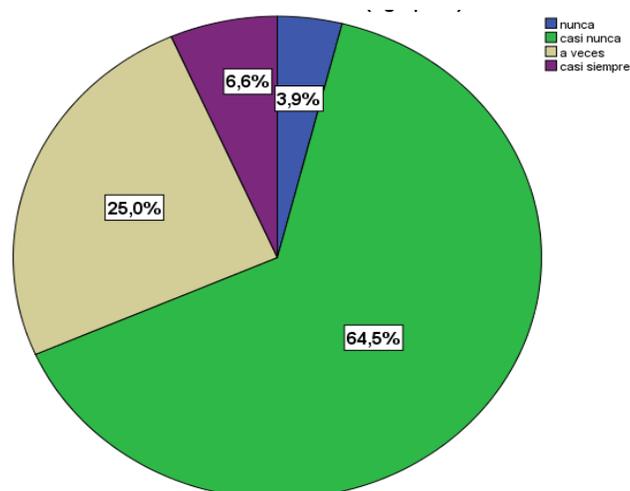


Figura 12. Diagrama porcentual

## Interpretación:

Según los resultados, notamos que el 49 personas de 76, que representan el 64.5% de los encuestados, respondieron casi siempre en que la empresa Rosa S.A.C. hay una correcta motivación. Asimismo, se observa que 19 personas, representando el 25% de los encuestados, marcaron a veces, mientras que 5 personas, representando el 6.6% marcaron siempre y que 1 persona, representando el 1.3% de los encuestados marcaron nunca, respecto a la variable estudiada en la empresa Rosa S.A.C. , Lima, 2017.

## 3.2 Análisis inferencial

### 3.2.1 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

**H<sub>g</sub>.** La administración de recursos humanos se relacionan significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

**H<sub>0</sub>.** La administración de recursos humanos no se relacionan significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>.** La administración de recursos humanos si se relacionan significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

#### Regla de decisión:

- $p > 0.05$ , se acepta la  $H_0$
- $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla: 12**

#### Correlaciones

		Administración de recursos humanos (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Administración de recursos humanos (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,499**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Desempeño laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	,499**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

**Fuente:** elaboración propia

#### Interpretación:

La tabla 11 nos muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia menor 0.05 es decir “ $0.000 < 0.05$ ”, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Según la tabla 12 estandarizada, existe una correlación positiva débil de un 49.9% concluyendo que existe relación de la Administración de recursos humanos en el desempeño laboral en la Empresa Rosa S.A.C. distrito de cercado de lima, 2017.

**Tabla 13: Coeficiente estandarizado de correlaciones**

<b>Coeficiente</b>	<b>Correlación</b>
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

*Fuente: Hernández, S. y Fernández, C. y baptista, P. 2010, p.312*

### **Hipótesis específica 1**

**H<sub>g</sub>.** La función de administración de personal se relacionan significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

**H<sub>0</sub>.** La función de administración de personal no se relacionan significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>.** La función de administración de personal si se relacionan significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

**Regla de decisión:**

- $p > 0.05$ , se acepta la  $H_0$
- $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla: 14**

		<b>Correlaciones</b>	
		Función de administración de personal (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Función de administración de personal (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,296**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	76	76
Desempeño laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	,296**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	76	76

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

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:**

La tabla 13 nos muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia menor 0.05 es decir " $0.000 < 0.05$ ", por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Según la tabla 12 estandarizada, existe una correlación positiva débil de un 29.6% concluyendo que existe relación de la función de administración de personal en el desempeño laboral en la Empresa Rosa S.A.C. distrito de cercado de lima, 2017.

**Hipótesis específica 2**

**H<sub>g</sub>.** Las relaciones laborales se relacionan significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

**H<sub>0</sub>.** Las relaciones laborales no se relacionan significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>.** Las relaciones laborales si se relacionan significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

**Regla de decisión:**

- $p > 0.05$ , se acepta la  $H_0$
- $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla: 15**

<b>Correlaciones</b>			
		Relaciones laborales (Agrupada)	Desempeño laboral (Agrupada)
Relaciones laborales (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,431**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Desempeño laboral (Agrupada)	Correlación de Pearson	,431**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:**

La tabla 14 nos muestra a las variables en estudio con un nivel de significancia menor 0.05 es decir “0.000 < 0.05”, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Según la tabla 12 estandarizada, existe una correlación positiva débil de un 43.1% concluyendo que existe relación de las relaciones laborales en el desempeño laboral en la Empresa Rosa S.A.C. distrito de cercado de lima, 2017.

### 3.2.2 Prueba de influencia

#### Hipótesis general

**H<sub>g</sub>**.- La administración de recursos humanos influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

**H<sub>0</sub>**.- La administración de recursos humanos no influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>**.- La administración de recursos humanos si influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

**Tabla: 16**

#### Regresión lineal

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,499 <sup>a</sup>	,249	,239	,514

a. Predictores: (Constante), administración de recursos humanos (Agrupada)

**Fuente:** elaboración propia

#### Interpretación:

Según los resultados de la tabla 15 tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 24.9% indicando que la administración de recursos humanos está explicada por el desempeño laboral, según la tabla 16 de porcentajes esta variación es baja.

**Tabla: 17**

Porcentajes estandarizados	
Porcentaje	Tendencia
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

**Fuente:** Según (Rivero, 2005, p.240)

**Tabla: 18**

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6,482	1	6,482	24,527	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	19,557	74	,264		
	Total	26,039	75			

a. Variable dependiente: desempeño laboral (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), administración de recursos humanos (Agrupada)

**Fuente:** elaboración propia

### Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 17 de ANOVA se observa que la significancia de encontrada es menor 0.000 a la significancia de trabajo 0.05, es decir "0.000 < 0.05"; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, la administración de recursos humanos influyen significativamente en el desempeño laboral en la Empresa Rosa S.A.C. distrito de cercado de lima, 2017.

**Tabla: 19**

Coeficientes <sup>a</sup>						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizado	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	1,400	,191		7,313	,000
	Administración de recursos humanos (Agrupada)	,486	,098	,499	4,952	,000

a. Variable dependiente: desempeño laboral (Agrupada)

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:**

El resultado de la tabla 18 nos conduce a presentar la ecuación de regresión lineal que es  $Y = \beta_0 + \beta_1 X$

Donde el desempeño laboral es igual a 1400 y 0.486 que es igual a la administración de recursos humanos. Resultando  $1400 + 0.486X$

**Hipótesis específica 1**

$H_g$ .- La función de administración de personal influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

$H_0$ .- La función de administración de personal no influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

$H_1$ .- La función de administración de personal si influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

**Tabla: 20**

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,296 <sup>a</sup>	,088	,075	,567

a. Predictores: (Constante), función de administración de personal (Agrupada)

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:**

Según los resultados de la tabla 19 tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 8.8% que la función de administración de personal está explicada en el desempeño laboral, según la tabla 16 de porcentajes esta variación es muy baja.

**Tabla: 21**

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,280	1	2,280	7,101	,009 <sup>b</sup>
	Residuo	23,759	74	,321		
	Total	26,039	75			

a. Variable dependiente: desempeño laboral (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), función de administración de personal (Agrupada)

**Fuente:** elaboración propia

### Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 20 de ANOVA se observa que la significancia de encontrada es menor (0.000) a la significancia de trabajo (0.05), es decir "0.000 < 0.05"; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, la función de administración de personal influyen significativamente en el desempeño laboral en la Empresa Rosa S.A.C. distrito de cercado de lima, 2017.

**Tabla: 22**

Coeficientes <sup>a</sup>						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizado	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	1,608	,269		5,981	,000
	Función de administración de personal (Agrupada)	,247	,093	,296	2,665	,009

a. Variable dependiente: desempeño laboral (Agrupada)

**Fuente:** elaboración propia

### Interpretación:

Los resultados de la tabla 21, la ecuación de regresión lineal simple es  $Y = \beta_0 + \beta_1 X$ , donde el desempeño laboral es igual a 1.608 y 0.247 es igual a la función de administración de personal, resultando  $1.608 + 0.247X$ .

### Hipótesis específica 2

**H<sub>g</sub>.** Las relaciones laborales influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

**H<sub>0</sub>.** Las relaciones laborales no influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>.** Las relaciones laborales si influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

**Tabla: 23**

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,431 <sup>a</sup>	,186	,175	,535

a. Predictores: (Constante), relaciones laborales (Agrupada)

**Fuente:** elaboración propia

### Interpretación:

Según los resultados de la tabla 22 tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 18.6% que las relaciones laborales está explicada en el desempeño laboral, según la tabla N° 16 de porcentajes esta variación es muy baja.

**Tabla: 24**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4,848	1	4,848	16,927	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	21,192	74	,286		
	Total	26,039	75			

a. Variable dependiente: desempeño laboral (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), relaciones laborales (Agrupada)

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados de la tabla 23 de ANOVA se observa que la significancia de encontrada es menor 0.000 a la significancia de trabajo 0.05, es decir “0.000 < 0.05”; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, la relaciones laborales influyen significativamente en el desempeño laboral en la Empresa Rosa S.A.C. distrito de cercado de lima, 2017.

**Tabla: 25****Coeficientes<sup>a</sup>**

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	1,359	,238		5,719	,000
	Relaciones laborales (Agrupada)	,345	,084	,431	4,114	,000

a. Variable dependiente: desempeño laboral (Agrupada)

**Fuente:** elaboración propia

**Interpretación:**

Los resultados de la tabla 24, la ecuación de regresión lineal simple es  $Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X$ , donde el desempeño laboral es igual a 1.359 y 0.345 es igual a las relaciones laborales, resultando  $1.359 + 0.345X$ .

#### **IV.DISCUSIÓN**

#### 4.1 Discusión respecto objetivos

**El objetivo general** de la presente investigación fue determinar la influencia de la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

Este objetivo guarda relación con lo que sostiene Armas (2015) en su investigación titulada *“la administración de recursos humanos y la productividad en la empresa Inducero Industrias de Acero del Ecuador CIA. LTDA”* que tuvo por objetivo general, determinar la incidencia de la administración de recursos humanos con la productividad de la empresa Inducero Cía. Ltda.

Por otro lado, también tiene coherencia con el objetivo general planteado por Estela (2015) en su investigación titulada *“la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus S.A de la Provincia de Pacasmayo”* Tuvo por objetivo general, determinar de qué manera la gestión de talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Hipermercados Tottus S.A de la Provincia de Pacasmayo.

**El primer objetivo específico** de la presente investigación fue precisar la influencia de las funciones de administración de personal en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017. Dicho objetivo no tiene coherencia con el objetivo específico planteado por Armas (2015) que fue diagnosticar el estilo gerencial de la administración de recursos humanos en Inducero Cía. Ltda. Para la implementación de mejoras en la gestión de recursos humanos.

Por otro lado, también no tiene una similitud con el objetivo específico planteado por Estela (2015) que fue analizar de qué manera se lleva a cabo el proceso de gestión del talento humano en los colaboradores de la empresa Hipermercados Tottus de la provincia de Pacasmayo.

**El segundo objetivo específico** de la presente investigación fue precisar la influencia de las relaciones laborales en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017. Dicho objetivo no tiene coherencia con el objetivo específico

planteado por armas (2015) que fue determinar el crecimiento productivo de la empresa Induacero Cía. Ltda. Durante el periodo 2010 – 2013 para la generación estrategias que permitan el aumento de la productividad de las misma.

Por otro lado, también no tiene una similitud con el objetivo específico planteado por Estela (2015) que fue evaluar los factores de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hipermercados Tottus de la provincia de Pacasmayo.

#### **4.2 Discusión respecto resultados**

**De acuerdo a los resultados** de la presente investigación fue si la administración de recursos humanos influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017. En el cual se obtuvo una influencia positiva débil por lo que las variables de estudio guardan relación. Estos resultados tienen similitud con lo que afirma Armas (2015), que es fundamental un procedimiento que ayude a medir el desempeño de los colaboradores para poder corregir errores dentro de la administración de recursos humanos. Finalmente, la administración de recursos humanos no ha sabido implementar actividades necesarias que sirvan para guiar con éxito al personal ni mucho menos los mantuvo motivados para poder cumplir así con los objetivos de la organización por lo tanto, el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por situación que se desarrolla en la empresa.

Por otro lado, Dichos resultados tienen coherencia con lo que manifiesta Estela (2015) que se tiene que mejorar los procesos de la gestión del talento humano, que permita a los trabajadores a realizar sus tareas laborales de la mejor forma sin tener ningún obstáculo que impida la ejecución de dichas tareas. En ese sentido, el estudio ayudo determinar que los colaboradores tienen un desempeño general de grado bajo, en el cual perciben alguna relación con la empresa. Sin embargo, en los aspectos d evaluación de personal, colaboradores presentan una mejor satisfacción.

## V.CONCLUSIÓN

Contrastando los resultados de la investigación de campo, los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis se llegó a determinar las siguientes conclusiones:

1. Se determinó el cumplimiento del objetivo general, es decir que existe influencia entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral; en ese sentido, se concluye que un buen manejo de la administración de recursos humanos repercute en el desempeño laboral, dado que para mejorar el rendimiento de los trabajadores en la empresa, es conveniente ejecutar las funciones de administración de personal y tener buenas relaciones laborales como es en este caso.
2. Se determinó el cumplimiento del primer objetivo específico, es decir que existe influencia significativa entre la función de administración de personal y el desempeño laboral; en ese sentido, se concluye que una correcta aplicación de las funciones de administración de personal impacta significativamente en el desempeño laboral y se ve reflejado a través de una buena capacitación, reclutamiento, evaluación de desempeño y Selección de personal; tal como se pudo observar.
3. Se determinó el cumplimiento del segundo objetivo específico, es que decir existe influencia significativa entre las relaciones laborales y desempeño laboral. en ese sentido, se concluye que la buena utilización de las relaciones laborales genero un efecto significativo en el desempeño laboral, teniendo en cuenta la comunicación, conflicto, ascenso y cooperación que se ejecutaron dentro de la organización para poder llevar acabo ello.

## **VI.RECOMENDACIONES**

1. se sugiere que a la empresa defina objetivos a corto y largo plazo dirigidos al departamento de recursos humanos, para tener un rumbo a donde se quiere llegar y que se espera de los trabajadores. Así mismo, se recomienda implementar un modelo de búsqueda de talento humano dentro de la empresa, pues eso explica que hay interés en el desarrollar profesional. finalmente, es fundamental que se ejecute un sondeo sobre el nivel de compromiso de los colaboradores, para determinar si existe o no intenciones de cambio de organización. Estos resultados permitirá identificar las trabas a la motivación y resaltar las oportunidades de mejora.
  
2. se sugiere implementar un proceso de selección de personal y reclutamiento para mejorar los perfiles de los puestos laborales que se va a ocupar, por otro lado, se debe realizar un plan de capacitación cada 6 meses para que ayuden a mejorar el desempeño de los colaboradores. finalmente, debe haber una evaluación de desempeño cada 3 meses y que a su vez servirá como un seguimiento y control hacia el cumplimiento de las funciones que tiene cada trabajador en la empresa.
  
3. Se sugiere desarrollar un plan de comunicación interna que ayude consolidar las relaciones laborales entre los colaboradores. Para su elaboración se recomienda establecer un mayor contacto entre áreas, Capacitar al personal en el cual ayude cómo operar dicho plan. Finalmente, se debe realizar reuniones cada mes en las que se analice la situación de la organización, se formen equipos de trabajo, se escuchen opiniones de los trabajadores, propuestas y soluciones de los problemas.

## **VII.REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA**

- Armas G., J. (2015). La administración de recursos humanos y la productividad en la empresa industrias de acero del ecuador. (Tesis para obtener el título de Economista). Universidad técnica de Ambato - Ecuador.
- Arriata B., A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. (Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización). Universidad de Santiago de Chile.
- Alles A., M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*. (1era Ed.). Buenos Aires.
- Alles A., M. (2005). *Desempeño por Competencias: Evaluación 360*. (2 da Ed.) Buenos Aires
- Bernal T., C. (2006). *Metodología de la investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2a. ed.). México: Pearson Educación.
- Bonache, J. (2002). *Prácticas de recursos Humanos y rendimiento empresarial*. Madrid: Financial Times-Prentice Hall.
- Carrasco D., S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica* (2a. ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano para las organizaciones*. (8.ª ed.). México
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2.ª ed.). México
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3.ª ed.). México.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma ed.). México.

Cuesta S., A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Eco ediciones. Colombia.

Dessler, G. (1996). *Administración de personal*. (6.ª ed.). México.

Estela S, D. (2015). *Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercado Tottus*. (Tesis para obtener el título De Licenciado en Administración). Universidad Nacional de Trujillo - Perú.

George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4a. ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Guillermo G., J. (2014). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral Del Personal en la Empresa Informática Spirall Computer S.A.C. – Pacasmayo*. (Tesis para obtener el título De Licenciado en Administración). Universidad Nacional de Trujillo - Perú.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4a. ed.). México: McGraw-Hill.

Huamanchumo V., H. y Rodriguez F., J. (2015). *Metodología de la Investigación en las Organizaciones*. (1 era. Ed.). Lima.

Munch G., L. (2007). *Administración Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. (1era Ed.) México.

Puchol, L. (2003). *Dirección y gestión de recursos humanos*. (5.ª ed.). España. Ediciones Díaz de Santos S.A

- Rivero, D. (2005). *Introducción a la metodología de la investigación*. Ediciones: shalom
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. (8.ª ed.). México
- Ramírez, C. (2009). *Fundamentos de administración*. (3.ª ed.). Colombia. Ecoe Ediciones.
- Salazar F., M. (2015). La gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral para maximizar la productividad en la empresa de calzado gamos de la ciudad de Ambato. (Tesis para obtener el título De Ingeniero de Empresas). Universidad técnica de Ambato - Ecuador.
- Valdivia A., C. (2014). El clima organizacional en el desempeño del personal de la empresa danper – Trujillo s.a.c, 2014. (Tesis para obtener el bachiller en ciencias económicas). Universidad nacional de Trujillo – Peru.

## **ANEXOS**

### Anexo 1: matriz de consistencia

Título: "La administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Rosa Hatsue Shimabukuro Shimabukuro S.A.C. en el Distrito del Cercado de Lima, año 2017"  
 Autor: (Luna Huamán y Rubén Adrián)

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b>            ¿Qué influencia tiene la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de la empresa Rosa Hatsue Shimabukuro Shimabukuro S.A.C. en el Distrito del Cercado de Lima, año 2016?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Qué influencia tiene la función de administración de personal influye en el desempeño laboral de la empresa Rosa Hatsue Shimabukuro Shimabukuro S.A.C. en el Distrito del Cercado de Lima, año 2016?</p> <p>¿Qué influencia tiene las relaciones laborales influye en el desempeño laboral de la empresa Rosa Hatsue Shimabukuro Shimabukuro S.A.C. en el Distrito del Cercado de Lima, año 2016?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la influencia de la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de la empresa Rosa Hatsue Shimabukuro Shimabukuro S.A.C. en el Distrito del Cercado de Lima, año 2016.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Precisar si las funciones de administración de personal influyen en el desempeño laboral de la empresa Rosa Hatsue Shimabukuro Shimabukuro S.A.C. en el Distrito del Cercado de Lima, año 2016.</p> <p>Precisar si las relaciones laborales influye en el desempeño laboral de la empresa Rosa Hatsue Shimabukuro Shimabukuro S.A.C. en el Distrito del Cercado de Lima, año 2016.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>La administración de recursos humanos influyen significativamente el desempeño laboral de la empresa Rosa Hatsue Shimabukuro Shimabukuro S.A.C. en el Distrito del Cercado de Lima, año 2016.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Las funciones de administración de personal influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa Hatsue Shimabukuro Shimabukuro S.A.C. en el Distrito del Cercado de Lima, año 2016.</p> <p>Las relaciones laborales influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Rosa Hatsue Shimabukuro Shimabukuro S.A.C. en el Distrito del Cercado de Lima, año 2016.</p>	<p>Administración De recursos humanos</p>	<p>Función de administración de personal</p> <p>Relaciones laborales</p>	<p>1. Capacitación            2. Reclutamiento            3. Evaluación de desempeño            4. Selección de personal</p> <p>5. Comunicación            6. Conflicto            7. Ascenso            8. Cooperación</p>	<p><b>Método:</b>            Hipotético deductivo</p> <p><b>Nivel:</b>            Descriptivo -causal</p> <p><b>Tipo:</b>            Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b>            No experimental de corte transversal</p> <p><b>Población:</b>            N =95</p> <p><b>Muestra:</b>            n =76</p> <p>Según el muestreo aleatorio simple cuya fórmula es:</p>
			<p>Desempeño laboral</p>	<p>competencias laborales</p> <p>motivación</p>	<p>1. Conocimiento            2. Habilidades            3. Creatividad            4. Trabajo en equipo</p> <p>5. Clima laboral            6. Incentivos            7. reconocimiento            8. desarrollo profesional</p>	

## Anexo 2: instrumentos

Este cuestionario es parte de un trabajo de investigación cuyo objetivo es determinar la influencia de la de la administración de recursos humanos en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017.

### Instrucciones:

Deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente, siendo:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

<b>Dimensión 1: Función de administración de personal</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	¿Considera usted que la empresa promueve las capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?					
02	¿Considera usted que se encuentra definido el perfil de las vacantes para los puestos que ofrece la empresa?					
03	¿Considera usted que es correcto los aspectos que se utilizan para el reclutamiento de personal?					
04	¿Considera usted que la empresa hace un plan de seguimiento y evaluación a todo el personal?					
05	¿Considera usted que son correctas las técnicas que usan para la selección de personal?					
<b>Dimensión 2: Relaciones Laborales</b>						
06	¿Considera usted que hay una buena comunicación entre la empresa y trabajadores?					
07	¿Considera usted que la empresa ha establecido un plan para mejorar la relaciones en caso de conflicto?					
08	¿Considera usted que la empresa ofrece a sus trabajadores oportunidad de ascensos?					
09	¿Considera usted que es el jefe mantiene buenas relaciones laborales con el personal?					
10	¿Considera usted que los trabajadores cooperan entre sí?					

<b>Dimensión 1: Competencias laborales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	¿Considera usted que la empresa evalúa sus conocimientos con el fin de mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores?					
12	¿Considera usted que la empresa está satisfecha con su nivel conocimiento para la ejecución de su trabajo?					
13	¿Considera usted que pone en práctica su capacidad de análisis en el trabajo?					
14	¿Considera usted que las ideas creativas de los trabajadores son acogidas por la empresa?					
15	¿Considera usted que es mejor realizar equipos de trabajo para cumplir los objetivos de la empresa?					
<b>Dimensión 2: Motivación</b>						
16	¿Considera usted que existe un buen clima laboral en la empresa?					
17	¿Considera usted un ambiente laboral optimo le permite ejercer bien su trabajo					
18	¿Considera usted que la empresa cuenta con planes de brindar incentivos al personal?					
19	¿Considera usted que la empresa reconoce su esfuerzo cuando realiza un trabajo importante?					
20	¿Considera usted que existe un plan de carrera para el desarrollo del personal que labora en la empresa?					

### Anexo 3: validez de instrumentos

#### Validación de instrumentos

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Función de administración de personal							
1	¿Considera usted que la empresa promueve las capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?							
2	¿Considera usted que se encuentra definido el perfil de la vacante para los puestos que ofrece la empresa?							
3	¿Considera usted que es correcto los aspectos que se utilizan para el reclutamiento de personal?							
4	¿Considera usted que la empresa hace un plan de seguimiento y evaluación a todo el personal?							
5	¿Considera usted que son correctas las técnicas que usan para la selección de personal?							
	Relaciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera usted que hay una buena comunicación entre la empresa y trabajadores?							
7	¿Considera usted que el jefe mantiene buenas relaciones laborales con el personal?							
8	¿Considera usted que la empresa ha establecido un plan para mejorar la relaciones en caso de conflicto?							
9	¿Considera usted que la empresa ofrece a sus trabajadores oportunidad de ascensos?							
10	¿Considera usted que los trabajadores cooperan entre sí?							


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “EL DESEMPEÑO LABORAL ”**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias laborales							
1	¿Considera usted que la empresa evalúa sus conocimientos con el fin de mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores?							
2	¿Considera usted que la empresa está satisfecha con su nivel conocimiento para la ejecución de su trabajo?							
3	¿Considera usted que pone en práctica su capacidad de análisis en el trabajo?							
4	¿Considera usted que las ideas creativas de los trabajadores son acogidas por la empresa?							
5	¿Considera usted que es mejor realizar equipos de trabajo para cumplir los objetivos de la empresa?							
	Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera usted que existe un buen clima laboral en la empresa?							
7	¿Considera usted que hay un ambiente laboral óptimo que le permite ejercer bien su trabajo?							
8	¿Considera usted que la empresa cuenta con planes para brindar incentivos al personal?							
9	¿Considera usted que la empresa reconoce su esfuerzo cuando realiza un trabajo importante?							
10	¿Considera usted que existe un plan de carrera para el desarrollo del personal que labora en la empresa?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSPILES CASTILLO PEDRO ..... DNI: 09925834 .....

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACION .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de 11 ..... del 2016

  
 .....  
 Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NOY RELEVANCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rafael G. Rosales Dominguez   DNI: 25703679

Especialidad del validador: Psicología

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de Noviembre del 2016

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES EFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: NARELA FERNANDEZ SAUCES ..... DNI: 09044632 .....

Especialidad del validador: Psicología .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 9 de noviembre del 2016



Firma del Experto Informante.

### Anexo 4: base de datos de las variables

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	¿Considera ust...	{1, nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	funciondead...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Ordinal	Entrada
22	relacionesla...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	21	Derecha	Ordinal	Entrada
23	competenci...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	23	Derecha	Ordinal	Entrada
24	motivacion	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
25	funciondead...	Numérico	8	0	funciondead...	{1, nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos   **Vista de variables**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	4	3	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4
2	1	2	1	1	1	3	3	1	3	2	3	4	4	1	5
3	2	5	4	5	1	4	3	2	3	5	5	4	5	4	3
4	3	1	1	4	1	3	3	2	3	4	1	3	5	3	5
5	3	3	4	2	3	3	3	1	2	1	3	5	2	1	4
6	2	5	1	1	3	2	1	1	3	5	1	4	5	1	3
7	3	4	1	5	5	4	3	4	5	2	2	5	2	3	3
8	1	4	3	3	2	2	2	3	4	2	4	5	5	1	5
9	1	3	3	1	2	2	1	1	3	3	1	3	3	1	5
10	2	3	4	4	3	3	2	2	4	5	2	3	5	3	5
11	1	1	3	3	3	3	3	2	4	1	2	4	5	3	4
12	2	3	5	5	1	5	5	1	5	3	3	3	5	4	5
13	1	3	3	5	4	5	4	3	5	3	4	3	3	1	3
14	1	2	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	4	2	2
15	1	2	1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	2	1	2
16	1	5	5	5	3	4	3	5	5	4	3	4	3	1	5
17	2	5	3	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4
18	2	2	1	3	1	5	2	1	4	1	3	3	4	1	5
19	3	2	1	3	1	4	2	1	4	1	3	3	4	1	5
20	1	1	2	3	1	3	3	1	4	1	3	3	4	1	5
21	1	2	1	2	1	2	4	1	5	1	3	3	4	1	4
22	1	2	3	1	1	1	2	1	5	1	3	3	4	2	3
23	2	3	2	4	2	1	3	2	2	1	3	3	4	2	2

3: P5 1 Visible: 32 de 32

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unidade: ON

## Anexo 5: acta de aprobación de originalidad: trabajos académicos de la UCV

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE          TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Narciso Fernández Saucedo, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima – Norte, revisor de la tesis titulada:

“La administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017”, del estudiante: Ruben Adrian Luna Huaman, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.



Lugar y fecha: Lima, 23 de junio del 2018

Firma

Narciso Fernández Saucedo

DNI: 09044632

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION  
 "La administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017"

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

AUTOR:  
Ruben Adrian LUNA HUAMAN

ASESOR:  
Dr. Narciso FERNÁNDEZ SAUCEDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión del Talento Humano

LIMA - PERU  
2017




**Resumen de coincidencias** X

**17%**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 10% >
- 2 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 7% >



## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La administración de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral  
de la empresa Rosa S.A.C. Lima, 2017”.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Rubén Adrián, LUNA HUAMAN

ASESOR:

Dr. Narciso, FERNÁNDEZ SAUCEDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano



LIMA – PERÚ

2017

