



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa
Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Arismendiz Zapata, Maria del Rosario (orcid.org/0000-0001-6411-9746)

Garcia Arismendiz, Hilda Marleny (orcid.org/0000-0003-4202-4193)

ASESORA:

Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa (orcid.org/0000-0003-0744-0052)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA:

A nuestras madres que con esmero, esfuerzo y amor nos han esforzado para cumplir con nuestros sueños.

Las autoras

AGRADECIMIENTO:

A Dios por darnos fortaleza en el día a día y realizarnos como profesionales.

Las autoras

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
DEDICATORIA:	ii
AGRADECIMIENTO:	iii
TABLA DE CONTENIDOS.....	iv
INDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRAC.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Confiabilidad.....	17
3.7. Métodos de análisis de datos	18
3.8. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Admisión de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.....	19
Tabla 2: Prueba de correlación de Spearman: Admisión de personas y el desempeño laboral.	20
Tabla 3: Compensación del personal y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.....	21
Tabla 4: Prueba de correlación de Spearman: Compensación de las personas y el desempeño laboral.	22
Tabla 5: Desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.....	23
Tabla 6: Prueba de correlación de Spearman: Desarrollo de las personas y el desempeño laboral.	24
Tabla 7: Relación de las variables mediante prueba de Normalidad.....	26
Tabla 8: Prueba de correlación de Spearman: Gestión de recursos humanos y Desempeño laboral.	26

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C Piura, 2022. La misma que tiene una metodología aplicada, enfoque mixto, no experimental, transversal-correlacional. La población estuvo comprendida por la totalidad de 45 trabajadores, empleando los instrumentos de cuestionario y guía de entrevista. El cuestionario aplicado estuvo diseñado con 36 preguntas en la escala de Likert a los trabajadores y una guía de entrevista con 12 interrogantes al gerente de la empresa. Con respecto a sus resultados se utilizó el estadístico Rho Spearman con un nivel de significancia del 0.05, las conclusiones de sus objetivos específicos indican que su dimensión de la gestión de recursos humanos tiene una relación significativa con la variable desempeño laboral. De acuerdo al análisis estadístico Spearman de 0.956 y un nivel de significancia de 0.01 concluyendo que la gestión de recursos humanos incide sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C. Piura, 2022.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, admisión de personas, compensación de personas, desarrollo de personas.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship between human resource management and job performance in the company Corporation de Transports Carley S.A.C Piura, 2022. It has an applied methodology, a mixed, non-experimental, transversal, correlational approach. The population was comprised of all of its 45 workers, using the questionnaire and interview guide instruments. The applied questionnaire was designed with 36 questions on the Likert scale for the workers and an interview guide with 10 questions for the company manager. Regarding its results, the Spearman Rho statistic was used with a significance level of 0.05, the conclusions of its specific objectives indicate that its dimension of human resource management has a significant relationship with the job performance variable. According to the Spearman statistical analysis of 0.741 and a significance level of 0.01, concluding that human resource management affects the job performance of the workers of the company Corporation de Transports Carley S.A.C. Piura, 2022.

Keywords: Human resource management, job performance, people admission,
People compensation, people development.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día en el mundo la globalización y modernización son unos de los pilares principales del cambio. Es así que dicha globalización está presentando un entorno nuevo que tiene relación directa con los diferentes cambios que se dan en las empresas y en la formación de los recursos humanos; además las evoluciones en el entorno empresarial han influido en la mejora de alternativas para hacerlas más competentes en el mercado. La tarea básica de la gestión de recursos humanos en cualquier organización es asegurar que el desempeño del trabajador se ajuste a lo deseado, en términos de comportamiento, también se enfoca en la felicidad de los empleados y la adquisición de talento; es por eso que los profesionales que forman parte de esta área son el elemento vital, ya que su trabajo es aprovechar la máxima inversión del talento humano para construir y promover mejoras en las relaciones humanas y en los ambientes laborales donde se desenvuelven.

Según CEPAL - Naciones Unidas (2019) menciona en el documento anual denominado: Estudio económico de América y el Caribe, que la gestión capital humano en algunos países, tenemos a los Estados Unidos, fue uno de los países que particularmente invierte más en recursos humanos, es decir una de cada tres organizaciones que se dediquen a los negocios invierte en capacitaciones al personal, remuneraciones acorde al mercado competente, incentivos por el esfuerzo de los trabajadores como recompensas ; por otra parte, uno de los países que es México, mencionan que cada seis organizaciones enfocadas en actividades en el mercado invierten en recursos humanos, así mismo en el país de Colombia, Brasil, Argentina y Chile, las empresas invierten en el mismo propósito.

El marco en que viven los países ha mostrado que muchas organizaciones que desarrollan actividades en los diversos mercados especialmente en Latinoamérica no retienen al personal colaborador, debido a que los gerentes o directores no se enfocan en crecer en las diversas estrategias empresariales que ayuden a identificar y atraer talento del capital y así poder brindarles un ambiente agradable, con seguridad y armonía para que puedan desarrollar mucho mejor sus actividades.

En todo Latinoamérica Según Ávila (2020), en su artículo: “Recursos Humanos ante la crisis sanitaria” hace una síntesis sobre las áreas que gestionan el capital humano para desarrollar las diversas actividades de las empresas, especialmente en Colombia, donde en tiempo de pandemia producido por el COVID 19, se han visto en la obligación de adaptarse a las diversas necesidades de los colaboradores, pues una de las actividades de estas áreas es coordinar con las horas de trabajo del personal por sistemas de trabajo remoto o presencial, además de aceptar las disposiciones del gobierno de las cuarentenas extensas. Por consiguiente, el área de que se encarga de evaluar y seleccionar al capital humano debe principalmente priorizar los diversos estados emocionales del trabajador en actividad, su situación mental y físico de los mismos, otro del aspecto importante es que debe cumplir con sus remuneraciones y beneficios laborales que corresponde por ley, para lograr un buen rendimiento laboral.

Además, en nuestro país, se generaron muchas situaciones de crisis tanto, en salud, economía y educación ya que se enfrentó a una grave situación a causa del covid 19. Es por ello, que las diferentes empresas se vieron muy perjudicadas por la paralización de las actividades en su mercado, dándose esto se tomaron como medidas urgentes en áreas de recursos humanos lo cual se instaló un plan de planificación de comprensión laboral, estas condiciones fueron inculcadas por el estado peruano, otorgando compensaciones de trabajo. Por tal motivo, las organizaciones se vieron obligadas a reducir el personal con el fin de no generar más gastos, y a la vez hubo suspensión perfecta de labores sin que el vínculo laboral se rompa para no dañar el bienestar de los trabajadores.

Por otra parte, las diversas gestiones del capital humano constituyen principalmente las diversas estrategias, como también herramientas y por último modelos de gestión de los trabajadores que estén relacionados con la existencia de la empresa u organización y sobre todo que ayude a mejorar con resultados positivos de productividad.

Del mismo modo, Gutiérrez (2022), diagnostico que el estado peruano se encuentra en situación inestable debido a la pandemia, esto ha generado que las empresas encuentren nuevos retos y desafíos ante un mercado competente, así mismo ha llevado a considerar la gran importancia que tiene la gestión de los

recursos humanos, ya que a partir de ello hará que la empresa mejore y tenga buenos resultados. Sin duda alguna, numerosos trabajos de investigación han evidenciado que este sistema es un procedimiento planificado que ha mejorado el alcance de metas múltiples en el campo organizacional mediante un conjunto de fortalezas, ideas y leyes de los miles de empleados que brindan servicios a las organizaciones empresariales.

En la región Piura según Reyna y García, (2019), considera importante diagnosticar el rendimiento laboral ya que con ello conllevará a que la empresa logre una mejor productividad y alcance a posicionarse en un mercado competente. El autor menciona que el Centro de Empleo Sede Piura en los últimos semestres han carecido de controles laborales tanto en la eficiencia de los servicios del trabajador y en las actividades que realiza, donde el alto mando directivo recientemente ha tenido por conveniente realizar un estudio, logrando señalar el grado de la eficiencia de servicio de los empleados de dicho sistema regional de empleo, uno de los resultados arrojó que un 65.71% del personal está debidamente activo y con buen rendimiento laboral mientras un 34.29% del personal mantiene un rendimiento laboral bajo, con estos porcentajes se buscó incrementar el desempeño y el proceso de capacitación.

A inicios del año 2021 en la empresa objeto de estudio se manifestaron diversos comportamientos en los trabajadores, más que todo demostrando un déficit en rendimiento laboral lo cual generaba desorganización y baja productividad en la corporación, además se precisa que el desempeño laboral no era eficiente para la

Empresa de transportes Carley S.A.C. en materia de productividad producto que al inicio contrataba y seleccionaba colaboradores de manera sin previa calificación debido a que su intención era solo darle trabajo quedando de lado la calificación de personal especializado, lo que generó la falta de capacitación a los colaboradores en sus tareas diarias. Al no promocionar la empresa de transporte Carley S.A.C. a personal con talento para sus actividades se presentaría una situación desorganizada del personal y un aspecto inadecuado para llevar sus actividades la que se ve reflejada mayormente en los colaboradores de sueldos bajos, lo que genera la falta de productividad y la desmotivación para realizar sus

actividades. Ante esta realidad es importante incidir en contratar personal calificado y generar competitividad para el mercado debido a que la empresa se dedica al envío de mercadería que tienen gran demanda del mercado. Por lo que el presente trabajo busca dar a conocer la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores cuyo fin es mejorar la productividad y que la empresa sea competente en la Región Piura.

Es así que la presente investigación plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022?, cuyos problemas específicos son: a) ¿Cuál es la relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022?, b) ¿Cuál es la relación entre la compensación de las personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022?, c) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022?.

Su Justificación económica de la presente investigación plantea generar propuestas de mejora en la gestión del talento humano de la empresa y a la vez identificar a sus gestores como participantes a tener una manera eficiente de sus resultados, generando una mayor productividad y promover mejorar la rentabilidad.

Por lo consiguiente el proyecto se basa en una justificación social, porque investiga un problema de contexto actual, ya que permitirá mejorar la gestión de recursos humanos y obtener buen desempeño laboral en el personal y a través de eso, encontrar un diagnóstico para la solución de estos problemas, mejorando en calidad de la realización y culminación de las actividades, alcanzando cubrir las diversas necesidades y perspectivas de los diversos clientes.

Una de las justificaciones más primordiales, es el estudio es la justificación práctica porque se ajusta a proponer distintas transformaciones positivas en la gestión de recursos humanos para encontrar diferentes soluciones prácticas, digamos que hacer a la Corporación de transportes Carley S.A.C competente en el mercado, así también el informe sirva en investigaciones futuras. Además, el estudio propone alternativas que permitirán mejorar el desempeño laboral y la

gestión del recurso humano y por ende su nivel de calidad.

Por consiguiente, se justifica de forma metodológica ya que en el presente estudio se utilizarán instrumentos que contarán con nivel de confiabilidad excelente y una buena validez para el recojo de la información y así poder evidenciar los resultados.

Con respecto al objetivo general se plantea lo siguiente: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022. Como objetivos específicos se plantearon los siguientes: a) Analizar la relación de admisión de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022, b) Establecer la relación la Compensación de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022,c) Establecer la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C.

En relación con la hipótesis del presente estudio se plantea como hipótesis general la siguiente: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022. Las hipótesis específicas: a) Existe relación de admisión de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022, b) Existe relación significativa entre la Compensación de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022, c) Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del marco de antecedentes de estudio internacional se tiene a Morales (2018), en su trabajo denominado *“Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua”*, donde se detalla el objetivo fundamental de promover un sistema de gestión de la habilidad humana la cual promueva a la mejora del servicio del rubro transportista de la comunidad, la investigación estuvo centrada en un estudio cuantitativo, con un total poblacional y tamaño de muestra de 36 empleados, para ello se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario entre los hallazgos trascendentales se obtuvo el 77.7% asumen un alza en la remuneración, mientras que solo 16.7% considera que las mejores utilidades se basan en ascensos laborales, llegándose a la conclusión que la gestión de la habilidad humana desde el punto sencillo y profesional carecen de aplicación eficiente en las labores, lo que a largo plazo afecta a la labores de la organización.

Pacohuanca (2018), en su tesis designada *“Autovaloración y desempeño laboral en el área de recursos humanos de la empresa de transporte rojas y desvíale SRL”*, tiene como objetivo principal. Decidir el nivel de correspondencia entre las variables niveles de autovaloración y el desempeño laboral en el área de talento humano de los colaboradores de la empresa de Transporte Rojas y Delviale SR. La investigación es de enfoque cuantitativo correlacional con diseño trasversal, estuvo conformada por una población y muestra de 9 trabajadores, donde se aplicó encuesta y cuestionario. Los resultados arrojaron, que la iniciativa representa el 18%, la orientación al cliente un 16%, el trabajo en equipo 16%, la calidad de trabajo un 17% y el conocimiento de trabajo 17%. Reflejando un resultado del 16% el más bajo y un 18% el más alto tanto del trabajo en equipo como la orientación al cliente. En conclusión, se observa que las características individuales relacionadas a la responsabilidad, iniciativa y demás solo dependen del colaborador y que se debe seguir fomentando a pesar de contar de la autoevaluación. Donde la institución es responsable del buen ambiente que se desarrolla las actividades.

Sillerico (2018), Menciona en su trabajo denominado *“Análisis del sistema de evaluación del desempeño de los recursos humanos en la empresa exprinter liftvans Bolivia S.A.”*, su objetivo es ver las causas más resaltantes por la que los trabajadores su nivel de ventas ha bajado en las últimas gestiones tomando los registros de venta

de la empresa. La investigación es de tipo descriptivo con método científico. Utilizando la técnica de encuesta y un cuestionario aplicándose a una población y muestra de 35 colaboradores. Sus resultados arrojaron lo siguiente: Que el espacio y los medios y materiales donde desarrollan sus actividades el 69% consideran que es insuficiente, El personal en estudio considera que recepciona una ayuda y apoyo para su iniciativa y creatividad en sus actividades el que arrojó un 89% en evaluación. Por lo tanto, se concluye que los instrumentos aplicados, darán buenos resultados de esta investigación, asimismo, permite conocer la causa de la disminución de la producción y la productividad en la Empresa.

Además, considerando estudios a nivel nacional se encuentra: Bardales (2019) en una tesis titulada "*Gestión del recurso humano en la productividad de los empleados de la empresa de transporte de pasajeros Jessica Tours SAC. Lima 2017*", el objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión del recurso humano y la productividad de los colaboradores de Jessica Tours SAC. El estudio es de diseño no experimental transversal con un nivel correlacional, tuvo una población y una muestra de 49 trabajadores de la misma empresa. Teniendo por conveniente la utilización de encuestas y cuestionarios como técnica e instrumento de investigación, Entre los hallazgos principales se encontró una fuerte relación de las variables evaluación de desempeño y rendimiento laboral en la organización Jessica Tours, donde se aceptó la hipótesis específica relacionada a la posible existencia de relación significativa de dichas variables. Se manifestó como conclusión mejorar la planificación del capital humano para incrementar el rendimiento del servicio lo que a largo plazo traerá consigo logros óptimos, lo que se traduce en que en que su desempeño mejora cuando se modifiquen puntos específicos relacionados al marco empresarial.

Ortiz (2017), es su tesis titulada "*La administración de recursos humanos y su impacto en el desempeño laboral en la empresa de transportes. Catalán SAC*", donde considero como meta fundamental determinar un plan administrativo en material humano con el objetivo de optimizar el desempeño de los empleados en dicha organización, dicha investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, teniendo en cuenta un enfoque transversal, de tipo descriptivo y correlacional, gracias a una un total poblacional y muestra respectiva de 40 empleados. Utilizando la observación y entrevista como técnica e instrumento respectivamente, posteriormente del análisis de información se concluyó que es necesario considerar pautas de

carácter correctivo puntualmente sobre los recursos humanos de la organización para la atención inmediata de las falencias de la empresa específicamente en los empleados, se optó como medidas instalar organizadores, asignación de funciones tanto en las áreas y grupos de servicio, además de altos cargos en el área administrativa profesional.

Cossío (2018), dentro de su investigación denominada "*Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional palomino SAC 2018*", fundamento como propósito esencial establecer la posible relación existente entre las variables desempeño laboral y contexto de la organización en cuanto a los empleados en el marco de tal mencionada empresa, el estudio se contextualizó en el tipo de investigación básica que cuenta con un diseño de tipo descriptivo y correlacional, con corte transversal sin experimentación, se detalló la población total de 146 de la cual se obtuvo una muestra de tan solo 111, utilizar encuestas y cuestionarios como método y herramienta.. Los resultados arrojaron que el 75,7% está en desacuerdo, mientras que el 24,3% manifiesta que está de acuerdo en cuanto a la percepción del desempeño laboral. En conclusión, se evidencia que el nivel percibido de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral es de $p = 0.027$, mostrando una correlación positiva alta.

Por otra parte en el ámbito local, Ayosa (2017), en su propuesta de investigación con nombre "*Diagnóstico del clima laboral en la unidad operativa de transporte de la OCIYSG – UNP – 2017*", considero como propósito primordial el diagnóstico del contexto laboral en el sistema de operaciones de dicha unidad, considerando una investigación de tipo exploratorio, además de utilizar un población y total de muestra de 36 empleados del sistema operativo, utilizando la encuesta y cuestionario, dentro de los hallazgos más importantes se tuvo el aproximadamente el 94% de varones se desempeñan como choferes y solo el 6% del total de mujeres están dedicadas a labores del tipo administrativo, por otra parte se encontró que un 25% exactamente de dichos empleados, registran un edad de más de 15 años en el desempeño de sus labores y un significativo solo tiene 2 años de trabajo, en la institución, donde concluyen que el contexto laboral de la entidad se encuentra muy malo, partiendo desde las relaciones de los trabajadores, hasta puntos relacionados a la escasa remuneración y pocas posibilidades de mejoramiento profesional, así como también la falta de un perfil líder adecuado y calidad de servicio.

Medina (2020), en su tesis titulada “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal obrero de Agro Pacha S.A. Morropón- Piura, 2019*”, El objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de Agro Pacha Morropón-Piura, 2019. Se siguió un enfoque de diseño cualitativo básico, el número de personas incluye 3 administrativos y 133 trabajadores. Se utilizaron técnicas de entrevista y una guía de entrevista. Los resultados muestran que 42,11% trabajadores creen que la gestión del talento no supere sus expectativas; y el 9,77% cree que está consolidada; en el nivel de conocimientos profesionales, el 30,83% de la mayoría de los funcionarios su aporte de conocimientos básicos creen que sus procesos mejoran, mientras que el 15,79% su aporte es diferenciado por su habilidad; Se ha determinado que existe hechos que la gestión del talento humano se asocia de manera conjunta con el desempeño de los trabajadores de Agro Pacha Morropón-Piura.

Suarez y Torres, (2018), en su tesis nombrada “*Análisis de los procesos y propuesta de mejora de recursos humanos de la empresa Enzafruit Perú SAC*”, tiene como objetivo principal hacer el análisis de los procesos de bienes humanos, en la cual, la Empresa Enzafruit Perú S.A.C. Siguió una metodología de enfoque cualitativo, estuvo conformada por una población y muestra de 80 trabajadores, Se utilizó como técnica las encuestas y una herramienta llamada encuesta. Los resultados mostraron la evolución de aprovisionamiento logró un 77% de cumplimiento; el proceso organizativo que a medidas del tiempo pudo lograr el cumplimiento de 37%; el proceso de mantenimiento logró un 56%; y desarrollo y auditoría, logrando un nivel de cumplimiento 50%. La encuesta concluyó que la propuesta de mejora se estructuró en base a las deficiencias reconocidas, en comparación con la teoría, a partir de la cual se diseñaron descripciones de puestos y modelos de análisis, formatos de evaluación del desempeño, planes de capacitación, planes alicientes y evaluaciones de puestos.

En relación a las bases teóricas del estudio, se define a la primera variable Independiente: *Gestión de recursos humanos*, Chiavenato citado por Freire (2018) resalta que el departamento de RRHH debe gestionarse con imparcialidad con cada uno de los grupos del sector productivo, encontrando un equilibrio entre alinear los objetivos personales con los objetivos de la organización, es aún más difícil lograrlo cuando los empleados no estén comprometidos y motivados por esos objetivos. La

función de la gestión de recursos humanos es establecer las políticas y preocuparse por promover los valores de la organización a los empleados; generalmente funciona como un área específica, sin embargo esta área es el soporte de la misma empresa. A partir de esto se forman los procesos administrativos siendo: **La admisión de personas, Compensación de las personas, y desarrollo de las personas.**

De manera similar Sotomayor (2016) resume que las organizaciones priorizan a las personas que colaboran con ellas, por lo que es conveniente preservar y renovar la gestión y/o operación de los recursos humanos de las personas altamente talentosas, activas, creativas y dispuestas a aportar en equipo para alcanzar los objetivos. Donde identifica las funciones administrativas en recursos humanos: Planeación, organización y como funciones básicas esta la capacitación y desarrollo. Así mismo Mejía (2008) en la gestión de recursos humanos tiene como objetivo desarrollar y participar en el desenvolvimiento para mejorar las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; posibilita la comunicación interna entre los empleados y la organización, Sin embargo, no es una cosa muy sencilla porque cada persona es un mundo, un fenómeno influenciado por muchas variables y entre ellas hay diferencias de aptitud en el comportamiento.

Dentro del marco general de recursos humanos se encuentra la admisión del personal, Chávez (2015) sostiene que todos los involucrados en el proceso representan a los candidatos con características y habilidades personales. Las organizaciones eligen a las personas que quieren tener de empleados y las personas eligen la organización donde quieren trabajo, dedicando sus esfuerzos y habilidades, es una elección recíproca entre ellos dependiendo de multitud de factores y circunstancias. El reclutamiento implica la divulgación de oportunidades en el mercado donde se proporciona a las personas ciertas características que se requiere.

Ortega, Encalada y Holguín (2017) en relación con lograr que los empleados se pongan la camiseta o sientan sus necesidades, en términos laborales requieren de herramientas bien pensadas que se estructuro en la medida de lo posible. La creación de planes de incentivos es parte del proceso de sensibilización y responsabilidad social corporativa hacia los empleados y su desempeño, especialmente para mantener a los mejores trabajadores y no renuncien por el ambiente laboral. Los principios de estos planes se basan en las actitudes de los empleados hacia prestaciones, necesidades sindicales, derecho laboral y seguridad social, etc. Un buen

plan de reparto de utilidades marca una fuerte competencia entre empresas por retener o atraer recursos humanos.

Además, con respecto *al Desarrollo Profesional*, López (2020) El crecimiento profesional en varios campos de trabajo implica el reconocimiento de una persona y su capacidad de desempeño. En general, se reconocen dos formas de pensar al respecto: la primera está directamente relacionada con el empoderamiento y en última instancia con los resultados. La posición del autor reconoce a las personas como sujetos históricos poseedores de conocimientos, habilidades, creencias e intereses que al participar y ser parte de una organización debe contribuir a su configuración de mejora.

Cabe mencionar que *la capacitación*, por parte de Gaurregeberry (2018) menciona que es un proceso que permite a los formadores adquirir ciertos conocimientos que pueden cambiar el comportamiento de las personas y organizaciones a las que pertenecen, orientando así el desarrollo de habilidades y competencias de los recursos humanos de los trabajadores, con el fin de incrementar su empleabilidad y facilitar su acceso de trabajos.

Por otro lado, la siguiente variable dependiente, se tiene al *desempeño laboral*; Carranza (2017) es fundamental para mejorar el rendimiento y lograr mejores resultados. Además, se debe evaluar el buen desempeño a la hora de identificar y clasificar los perfiles individuales de los trabajadores. Las empresas estudian y analizan para mantener y potenciar la motivación de los empleados como es: **Productividad y desempeño, las condiciones laborales y Reconocer los logros.**

Simultáneamente Acosta (2018), indica que es una evaluación de la eficiencia mostrada por el empleado en el desempeño de su trabajo. Esta es una valoración subjetiva basada en el esfuerzo de cada persona. Helmut, (2018) , menciona que es la evaluación que determina si una persona está haciendo un buen trabajo o no. Se estudia académicamente en el marco de la psicología organizacional e industrial, que también forma parte de la gestión de recursos humanos.

La *productividad y desempeño*, Sladogna (2017) la perspectiva de la relación entre los productos generados, asimismo, está la mano de obra, la cual es usada en el proceso de producción es independientemente de capital directo. De esta manera la productividad se logra mediante la combinación de tecnología a través de un salto cualitativo en el desempeño laboral. En efecto nos ayuda a saber si somos infalibles en lo que hacemos, o si necesitamos modificar los procesos que hacemos o ajustarlos para el crecimiento. El resultado ideal es lograr el mayor número de resultados utilizando la menor cantidad de recursos, es decir, la máxima eficiencia.

La motivación forma parte del desempeño productivo, Peiró (2020), argumenta que es algo que puede ayudar a un individuo a seguir adelante, realizar los procesos necesarios y realizar las acciones pertinentes para lograr un logro, una meta o satisfacer una necesidad particular.

Se tiene al autor Gonzales (2014) *Las condiciones de trabajo* están relacionadas con el estado del entorno expuestas a factores de riesgo en el lugar laboral por inadecuada organización del trabajo. Se puede decir que las condiciones de trabajo de la profesión son incluir algún tipo de condición, como la condición física en que se realiza el trabajo (iluminación, equipo, tipo de máquina, homogeneidad), condiciones ambientales (contaminación) y condiciones organizacionales (tiempo horas de trabajo, descansos, etc.).

Con respecto al *reconocimiento de logros*, Carranza (2017) nos explica que ser reconocido por parte de la empresa es mostrar bienestar emocional con influencia agradable aumentando la capacidad de aprendizaje y ser creativos. Es imposible para los empresarios, tener el control de las emociones de todos sus colaboradores, pero sí puede promover la generación de emociones positivas. Igualmente, Pérez y Merino, (2018), comentan que es el acto o distinción de expresar felicitaciones o agradecimiento, Se puede obtener un certificado de reconocimiento por ser cumplir los objetivos del mes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo de investigación, esta investigación es aplicada porque tiene un objetivo práctico, inmediato y preciso, es decir, es principalmente una investigación con el propósito de hacer, transformar, cambiar o corregir un cambio en un área determinada de realidad Díaz (2017).

Asimismo, su enfoque mixto, correlacional. Usará técnicas cuantitativas y cualitativas, aplicando el cuestionario de escala de Likert para la verificación estadística y confirmar la hipótesis planteada, como la entrevista.

De la misma manera, el diseño es un estudio no experimental debido a que no se manipularán las variables del estudio. Es así que los autores investigadores Hernández y Mendoza (2018) , indican que son trabajo o investigaciones que se realizan sin la maniobra intencional de variables y solo se respetan y observan sin alterar o modificar el entorno o fenómeno donde se obtiene la información.

Es transversal porque la recogida de datos se realizará en un momento específico. Un estudio transversal se define como un estudio observacional que analiza datos sobre una variable de una muestra de población o un subconjunto predeterminado recopilados durante un período de tiempo.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual: Chiavenato, citado por Freire (2018) Establece las políticas y promueve los valores de la organización a los empleados. A partir de esto se forman los procesos administrativos

Definición operacional: La variable gestión de recursos humanos será medida a junto a sus dimensiones la cuales son: La admisión de personas, Compensación de las personas y el desarrollo de las personas.

Indicadores: La admisión de personas, Compensación de las personas, y desarrollo de las personas.

Escala de medición: escala Likert

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: Carranza (2017) la evaluación del desempeño laboral es fundamental para mejorar el rendimiento y lograr mejores resultados. Además, se debe evaluar el buen desempeño a la hora de identificar y clasificar los perfiles individuales de los trabajadores. Sin embargo, las empresas estudian y analizan para mantener y potenciar la motivación de los empleados.

Definición operacional: El desempeño Laboral será medida a través de la productividad y desempeño, condiciones laborales, Reconocer logros y calidad de trabajo lo cual se aplicará un cuestionario a los trabajadores y una guía de entrevista al gerente de la empresa.

Indicadores: Productividad y desempeño, las condiciones laborales y Reconocer los logros.

Escala de medición: escala Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Con respecto a la población de estudio principalmente se enfocan los objetos o individuos como los objetos o fenómenos en su conjunto, que pueden presentar alguna característica particular para ser investigado, estudiada o manipulado. (Carrillo, 2015). Es así que la población estará constituida por 45 colaboradores que trabajan en la Corporación de transportes Carley S.A.C.

Criterios de inclusión

En el proyecto explorado con certeza solo trabajaremos con trabajadores que estén involucrados en sus labores diarias del trabajo que realiza en la empresa de transportes Carley S.A.C.

Criterios de exclusión

El estudio excluyó principalmente a todos los empleados con licencia por enfermedad grave o que sufran algún tipo de accidente, así como a los trabajadores en vacaciones, otros de baja o ausencia por cualquier motivo o que no quieran participar del proyecto de investigación

3.3.2. Muestra

Considera a la totalidad de la población debida, que la misma se considera representativa para la muestra. Ñaupas (2018) refiere que la muestra infiere a la totalidad de la población, es decir, se incluyó a los 45 colaboradores de la Corporación de transportes Carley S.A.C.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Encuesta

En cuanto a la recolección de datos se tomó en cuenta la técnica de la encuesta según Pérez, Porto & Merino (2016), se refieren al proceso y resultados de la recolección de información que posibilita la generación de conocimiento.

El presente trabajo considera esta técnica, la cual obtendrá información importante de los colaboradores de la Corporación de Transporte Carley S.A.C, Piura, respecto al manejo de la variable independiente gestión de recursos humanos y por otro lado la variable dependiente que es el desempeño laboral. La encuesta es una técnica utilizada para recopilar información, cualitativa o cuantitativamente, de una muestra o población expresada estadísticamente, Westreicher, (2020).

Entrevista

La técnica aplicada fue una entrevista que se realizó al gerente de la Corporación de Transportes Carley S.A.C. formulándose preguntas referidas con los objetivos del presente trabajo.

3.4.2. Instrumentos

Cuestionario

El instrumento de la investigación, según Hernández (1991), citado por Urbina (2015), menciona que, al recopilar datos de investigación mediante cuestionarios, el autor señala que la herramienta específica para medir la estructura efectiva es aquella que registra datos de observación para representar con precisión las variables estudiadas.

La investigación utilizó un cuestionario como instrumento de obtención de datos, la que se encuentra conformada en dos partes una relacionada con dieciocho (18) preguntas de la variable “gestión de recursos humanos”, teniendo como dimensiones: admisión de personas, compensación de las personas y desarrollo de las personas. La otra variable “desempeño laboral” con dieciocho (18) preguntas con dimensiones: productividad laboral, las condiciones laborales y reconocer los logros. Bajo la escala ordinal de Likert con una puntuación de 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indeciso, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Matas (2018) menciona que las escalas de Likert son varios instrumentos con los que la persona u organización entrevistada debe estar de acuerdo, o en desacuerdo con un ítem u otro, un producto fabricado para la empresa en una escala ordenada.

Guía de entrevista

Se aplicó una guía de entrevista de doce (12) preguntas al gerente de la Corporación de Transportes Carley S.A.C. obteniéndose datos relacionados a nuestras variables en estudio.

3.4.3. Validación

Los instrumentos presentados para la investigación fueron validados por tres (3) expertos docentes investigadores de la filial Piura de la Universidad Cesar Vallejo observando el cumplimiento de su consistencia. Escobar (2018), Da a conocer que la validación es muy relevante ya que permite corroborar la realidad de la información y un aporte significativo a la investigación

3.5. Procedimientos

Para la recopilación de datos se procederá al uso de un instrumento cuestionario y una guía de entrevista contando con los colaboradores para su aplicación del cuestionario como al gerente de la empresa para la entrevista

Dentro de la investigación se utilizó el período de una semana, habiendo sido previamente coordinada con el gerente de la empresa, los datos recolectados permitirán obtener información detallada y precisa para un enfoque diferente sobre las variables a investigar. Por otra parte, la entrevista se llevará a cabo vía telefónica, previa coordinación con el gerente de la Corporación de transportes Carley S.A.C.

3.6. Confiabilidad

Para la confiabilidad se utilizó el Coeficiente del Alfa de Cronbach, realizado al cuestionario de ambas variables, cuyas variables de 36 preguntas de 0.986 calificándose como excelente, para la **V1: Gestión de recursos humanos** de 18 preguntas de 0.973 calificándola como excelente y de la **V2: Desempeño laboral** de 18 preguntas de 0.972 calificándola como excelente; de tal manera que existe consistencia interna entre ambas variables y pueden ser aplicadas a otras unidades de análisis. (Romero, 2017).

3.7. Métodos de análisis de datos

En el estudio se utilizará el software estadístico SPSS versión 25, este proporcionará resultados estadísticos precisos y adecuados para una interpretación posterior; la información cualitativa es utilizada por la gerencia de Carley S.AC Transportes Corporación, se utilizará de manera no ficticia, teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

Los fenómenos se medirán a partir de información estadística y se ordenará por tablas de frecuencia de acuerdo al tipo de escala de calificación por cada factor que se haya establecido, se han inferido de acuerdo a los objetivos planteados. En definitiva, se contrastarán hipótesis a partir de los resultados. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.8. Aspectos éticos

La presente investigación se encuentra determinada bajo las líneas de investigación de la Universidad César Vallejo, facultad de ciencias empresariales por lo que se da en consideración el compromiso y los lineamientos éticos de la universidad.

Además, el investigador respetara la confiabilidad de la información, como la validez de los resultados reflejadas en la aplicación de sus instrumentos en la entidad Carley S.A.C. La investigación se realizará contemplando los valores éticos de forma responsable como los nombres de las personas involucradas que se les aplicarán los instrumentos.

De igual forma, la Resolución de Consejo Universitario 02622020/UCV (2020), establece que los sujetos de investigación deben respetar los derechos de los autores, tiene por objeto incentivar a los investigadores a innovar y crear investigación nueva, lo que significa evitar por completo el plagio, la investigación de otros autores.

Asimismo, la observación del proyecto determinó que se realizó con apego a los principios éticos y de seguridad, respetando los ambientes y conocimientos establecidos en el proyecto de investigación.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos del presente capítulo en referencia al cuestionario aplicado a 45 trabajadores de la empresa Corporación transporte Carley SAC Piura, las primeras tablas presenta por objetivo específicos y objetivo general, y la segunda presenta las hipótesis, determinando un análisis descriptivo donde se evidencia la escala de alternativas y porcentaje, y la segunda un análisis donde se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman

4.1. Resultados del Cuestionario

Con respecto al objetivo específico 1: Analizar la relación de admisión de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

Tabla 1: Admisión de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

Admisión de personas	Escala de alternativas										Total	
	Totalmente en desacuerdo		En Desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo			
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.- Las evaluaciones de selección están hechas para un perfil adecuado con el fin elegir correctamente a un empleado	0	0,0	4	8,9	7	15,6	14	31,1	20	44,4	45	100%
2.- En el proceso de selección se evalúa el currículo para verificar la experiencia requerida en el puesto	2	4,4	3	6,7	7	15,6	17	37,8	16	35,6	45	100%
3.- Los trabajadores nuevos reciben algún tipo de entrenamiento o formación previa en su área de trabajo	2	4,4	3	6,7	8	17,8	10	22,2	22	48,9	45	100%
4.- La empresa ofrece charlas informativas sobre los proyectos de progreso que maneja la empresa	1	2,2	4	8,9	11	24,4	11	24,4	18	40,0	45	100%
5.- La empresa cuenta con políticas y conocimientos Profesionales para revisar los requisitos que se piden en el proceso de contratación	1	2,2	3	6,7	10	22,2	11	24,4	20	44,4	45	100%
6.- El contrato que se realiza y brinda al nuevo trabajador cuenta con un periodo de prueba de evaluación	2	4,4	1	2,2	11	24,4	11	24,4	20	44,4	45	100%

Nota: Elaborado por García Arismendiz Hilda y Arismendiz zapata María

La Tabla 1, se observa que de 45 trabajadores: 20 con un 44.4 % de los trabajadores refieren estar totalmente de acuerdo que las evaluaciones de selección están hechas para un perfil adecuado con el fin elegir correctamente a un empleado, 17 con un 37,8 están de acuerdo que en el proceso de selección se evalúa el currículum para verificar la experiencia requerida en el puesto, 22 con un 48.9% están totalmente de acuerdo que los trabajadores nuevos reciben algún tipo de entrenamiento o formación previa en su área de trabajo, 18 con un 40% están totalmente de acuerdo que la empresa ofrece charlas informativas sobre los proyectos de progreso que maneja la empresa, 20 con un 44.4% están totalmente de acuerdo que la empresa cuenta con políticas y conocimientos Profesionales para revisar los requisitos que se piden en el proceso de contratación y 20 con un 44.4% están totalmente de acuerdo que el contrato que se realiza y brinda al nuevo trabajador cuenta con un periodo de prueba de evaluación.

Contrastación de la Hipótesis específica 1: Existe relación de admisión de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

Tabla 2: Prueba de correlación de Spearman: Admisión de personas y el desempeño laboral.

Rho de Spearman		D1V1=Admisión de personas	V2= Desempeño laboral
D1V1=Admisión de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,898**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
V2= Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,898**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

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

Nota. Elaborado por García Arismendiz Hilda y Arismendiz zapata María

Respecto a la tabla 2, evidenciamos que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,898, es una correlación positiva alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) lo que se observa que se acepta la H1(Hipótesis alterna), quiere decir que existe relación de admisión de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

Con respecto al objetivo específico 2: Evaluar la relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

Tabla 3: *Compensación del personal y el desempeño laboral en la empresa Corporación de Transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.*

Compensación de las personas	Escala de alternativas											
	Totalmente en desacuerdo		En Desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
7.- Actualmente su remuneración es de acuerdo a su labor que realiza	2	4,4	5	11,1	8	17,8	10	22,2	20	44,4	45	100%
8.- Se reconoce el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	2	4,4	6	13,3	7	15,6	9	20,0	21	46,7	45	100%
9.- Los beneficios que les brindan la empresa son de acuerdo a las leyes	1	2,2	3	6,7	8	17,8	10	22,2	23	51,1	45	100%
10.- Existen programas de bienestar para los trabajadores	1	2,2	3	6,7	12	26,7	7	15,6	22	48,9	45	100%
11.- La empresa ofrece a sus trabajadores oportunidades de ascensos y desarrollo	0	0,0	2	4,4	6	13,3	10	22,2	27	60,0	45	100%
12.- Ofrece un sistema para subir a un puesto mejorado basado en el desempeño	4	8,9	7	15,6	10	22,2	9	20,0	15	33,3	45	100%

Nota. Elaborado por García Arismendiz Hilda y Arismendiz zapata María

Preguntas de la dimensión 2: Compensación de las personas de la V1: gestión de recursos humanos relacionada con la V2: Desempeño laboral.

La Tabla 3, se observa que de 45 trabajadores: 20 con un 44.4 % de los trabajadores refieren estar totalmente de acuerdo que actualmente su remuneración es de acuerdo a su labor que realiza, 21 con un 46.7% están totalmente de acuerdo que Se reconoce el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias, 23 con un 51.1% están totalmente de acuerdo que los beneficios que les brindan la empresa son de acuerdo a las leyes, 22 con un 48.9% están

totalmente de acuerdo que existen programas de bienestar para los trabajadores, 27 con un 60% están totalmente de acuerdo que la empresa ofrece a sus trabajadores oportunidades de ascensos y desarrollo y 15 con un 33.3% están totalmente de acuerdo que ofrece un sistema para subir a un puesto mejorado basado en el desempeño.

Contrastación de la Hipótesis específica 2: Establecer la relación la Compensación de las personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

Tabla 4: Prueba de correlación de Spearman: Compensación de las personas y el desempeño laboral.

Rho de Spearman			
		D2V1= Compensación de las personas	V2= Desempeño laboral
D2V1= Compensación de las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,859**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
V2= Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,859**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

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

Nota. Elaborado por García Arismendiz Hilda y Arismendiz zapata María.

Respecto tabla 4, evidenciamos que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,859, es una correlación positiva alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) lo que se observa que se acepta la H1 (Hipótesis alterna), quiere decir que se establece la relación la Compensación de las personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

Con respecto al objetivo específico 3: Establecer la relación entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

Tabla 5: Desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

Desarrollo de las personas	Escala de alternativas											
	Totalmente en desacuerdo		En Desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
13.- En base a su puesto de trabajo el supervisor lo capacita para retroalimentar sus actividades	2	4,4	2	4,4	10	22,2	8	17,8	23	51,1	45	100%
14.- El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores sobre temas actualizados	0	0,0	5	11,1	8	17,8	10	22,2	22	48,9	45	100%
15.- Considero que dentro del área se aportan conocimientos técnicos sobre la ocupación que realizo para incrementar conductas positivas	2	4,4	3	6,7	13	28,9	10	22,2	17	37,8	45	100%
16.- Te explican de manera espontánea los pasos para mejorar las habilidades en la utilización de nuevas herramientas	2	4,4	1	2,2	12	26,7	9	20,0	21	46,7	45	100%
17.- La empresa ofrece a sus trabajadores oportunidades de mejora a través de métodos creativos	0	0,0	6	13,3	9	20,0	9	20,0	21	46,7	45	100%
18.- Dentro de la empresa les ofrecen línea de carrera de acuerdo a tu nivel de experiencia y capacidades	1	2,2	1	2,2	7	15,6	9	20,0	27	60,0	45	100%

Nota. Elaborado por García Arismendiz Hilda y Arismendiz zapata María

Interpretación:

La Tabla 5, se observa que de 45 trabajadores: 23 con un 51.1 % de los trabajadores refieren estar totalmente de acuerdo que en base a su puesto de trabajo el supervisor lo capacita para retroalimentar sus actividades, 22 con un 48.9% están totalmente de acuerdo que el área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores sobre temas actualizados, 17 con un 37.8% están totalmente de acuerdo que se considera que dentro del área se aportan

conocimientos técnicos sobre la ocupación que realizo para incrementar conductas positivas, 21 con un 46.7% están totalmente de acuerdo que te explican de manera espontánea los pasos para mejorar las habilidades en la utilización de nuevas herramientas, 21 con un 46.7% están totalmente de acuerdo que la empresa ofrece a sus trabajadores oportunidades de mejora a través de métodos creativos y 27 con un 60% están totalmente de acuerdo que dentro de la empresa les ofrecen línea de carrera de acuerdo a tu nivel de experiencia y capacidades.

Contrastación de la Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

Tabla 6: Prueba de correlación de Spearman: Desarrollo de las personas y el desempeño laboral.

		Rho de Spearman		
		D3V1= Desarrollo de las personas	V2= Desempeño laboral	
D3V1= Desarrollo de las personas	Coefficiente de correlación	1,000	,861**	
	Sig. (bilateral)	.	,000	
	N	45	45	
V2= Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,861**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	45	45	

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

Nota. Elaborado por García Arismendiz Hilda y Arismendiz zapata María

Preguntas de la dimensión 3: Desarrollo de las personas de la D2V1: Desarrollo de personas con la V2: Desempeño laboral.

Respecto tabla 6, evidenciamos que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,861, es una correlación positiva alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) lo que se observa que se acepta la H1(Hipótesis alterna), quiere decir que existe relación significativa entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

Con respecto al objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

Tabla 7: Relación de las variables mediante prueba de Normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
V1= Gestión de recursos humanos	,884	45	,000
V2= Desempeño laboral	,873	45	,000

Nota. Uso de Shapiro-Wilk por que la muestra es < a 50, n=45.

Interpretación:

En base a la variable independiente denominada **Gestión de recursos humanos** se obtiene un nivel de significancia de 0.000 y la variable dependiente **Desempeño laboral** es de 0.000, esto manifiesta que los datos son no paramétricos que resultan que no tienen una distribución normal, por otro lado, se aplica la prueba de Shapiro-Wilk en base a que la muestra es menor a 50, aplicándose toda vez que la muestra es de 45 trabajadores de la empresa.

Contrastación de la Hipótesis General: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

Tabla 8: Prueba de correlación de Spearman: Gestión de recursos humanos y Desempeño laboral.

Rho de Spearman			
		V1= Gestión de recursos humanos	V2= Desempeño laboral
V1= Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,956**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
V2= Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,956**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

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

Nota. Elaborado por García Arismendiz Hilda y Arismendiz zapata María

Respecto tabla 8, evidenciamos que coeficiente de correlación de Spearman es 0,956, es una correlación positiva muy alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) lo que se observa que se acepta la H1 (Hipótesis alterna), empleando pruebas no paramétricas cuyos datos no tienen una distribución normal, quiere decir que Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

4.2. Resultados de la guía de entrevista

Objetivo específico 1: Analizar la relación de admisión de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

Según la apreciación en la entrevista acerca de la admisión de personas, respecto al indicador inducción, la empresa ofrece charlas informativas sobre los proyectos de progreso que maneja los cuales se dan a conocer a sus trabajadores nuevos los que a su vez reciben algún tipo de entrenamiento o formación previa en su área de trabajo.

Objetivo específico 2: Evaluar la relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

Según la entrevista se puede apreciar acerca la compensación del personal, respecto al indicador beneficios sociales, los trabajadores dan a conocer en su mayoría la conformidad de acuerdo a lo estipulado por la empresa los cuales van en coordinación con los programas de bienestar como el caso de jubilación y fallecimiento que promueve la empresa ya que no cuentan con una asignación presupuestal, generando confianza en sí mismo. La política de sueldos emanados por la empresa está sujeta a la productividad, esta situación aceptable ha generado que los trabajadores sean contemplativos.

Además, con respecto al indicador valor de ascensos la empresa mantiene una política de ascensos de promoción a sus trabajadores generados a través de un sistema en puestos promocionales el que da a conocer de manera oportuna y

que en su mayoría se encuentra identificado. Generando un mejor desempeño laboral, logrando un adecuado nivel de confianza.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022

De acuerdo a la entrevista se pudo apreciar acerca del desarrollo de las personas, respecto al indicador desarrollo de habilidades la mayor parte de los trabajadores por su recarga labor afrontan situaciones de uso de herramientas nuevas, por lo que la empresa brinda capacitaciones sobre este uso, mientras tanto algunos trabajadores conocedores de su uso brindan ayuda a sus compañeros, promoviendo trabajadores sensibles. Además, con respecto al indicador métodos la empresa genera líneas de carrera de acuerdo a sus capacidades y oportunidades las que se desarrollan en un programa de incentivos para su promoción, generando en sus trabajadores desarrollar habilidades sociales.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C Piura, 2022.

De acuerdo a la entrevista realizada se pudo apreciar en el entrevistado sobre la gestión de recursos humanos que hasta cierto punto es adecuado los periodos de prueba y la inducción, para los trabajadores nuevos presenta un inconveniente de acuerdo a la capacitación que se les da en las áreas respectivas lo que determina los contratos correspondientes, a pesar que el trabajador sabe valorar su trabajo y cumple con lo encomendado, del mismo modo se realizaron diversas actividades en diferentes puestos con la finalidad de buscar un mejor perfil, además el área de recursos humanos a pesar de tomar políticas salariales las cuales se encuentran sujetas a la productividad, está a traídos consecuencia donde el trabajador acepte sus sueldos actuales de manera complaciente. Toda vez que esta situación ha sido producto de la pandemia y que han vivido retos propios en el trabajo. Además las políticas de la empresa proponen oportunidades de ascenso con respecto a los objetivos de la empresa.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la encuesta y guía de entrevista discuten determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C. Piura 2022, esta empresa de transporte como otras, tienen ciertos límites los cuales están reglamentadas por políticas internas de la empresa emanadas por recursos humanos, que buscan tener un recurso humano más efectivo lo que determina un impacto en su dimensión de manera especial en la admisión de personas, al depender de políticas de contratación la que presenta un inconveniente en el periodo de prueba del personal nuevo y la dimensión compensación de las personas referida a la remuneración que a pesar de ser contemplativos, esta no deja de ser conformista con su sueldo, en base a este contexto daremos a conocer los resultados de la investigación.

El primer objetivo específico: Orientada en analizar la relación de admisión de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C Piura, 2022. Con relación a la admisión de personas, Según Chávez (2015), considera en la dimensión que todos los candidatos con características y habilidades personales eligen la organización donde quieren trabajar, la cual está en relación a las oportunidades del mercado, que de acuerdo con los resultados de la evaluación realizadas a un total de 45 trabajadores se presentó que 20 trabajadores con un 44.4 % respondieron estar totalmente de acuerdo con las evaluaciones de selección, 17 con un 37,8% están de acuerdo con la evaluación y verificación del proceso de selección, 22 con un 48.9% están totalmente de acuerdo que los trabajadores nuevos reciben algún tipo de entrenamiento, 18 con un 40% están totalmente de acuerdo que la empresa ofrece charlas informativas sobre los proyectos de progreso de la empresa, 20 con un 44.4% están totalmente de acuerdo que la empresa cuenta con políticas y conocimientos profesionales para el proceso de contratación y 20 con un 44.4% están totalmente de acuerdo que el contrato que se realiza y brinda al nuevo trabajador cuenta con un periodo de prueba. Por lo que permite afirmar de la entrevista acerca de la admisión de personas que la empresa da a conocer sus políticas de contratación a través de charlas informativas, proyectos de progreso en relación a inducción al personal nuevo y selección, los que a su vez reciben algún tipo de entrenamiento o formación

previa en su área de trabajo, Por lo que al contrastar la primera hipótesis específica1: Existe relación de admisión de personas con el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C. Piura 2022.

El resultado obtuvo una prueba de correlación Rho de Spearman de 0.898, correlación positiva alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$), quiere decir que existe relación de admisión de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

El segundo objetivo específico fue evaluar la relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022 en función a la compensación del personal, Según Ortega, Encalada & Holguín (2017) Menciona que para lograr que los empleados se identifiquen con la empresa requiere en lo posible la creación de planes de incentivos especialmente para mantener a los mejores trabajadores y no renuncien por el ambiente laboral, como trabajadores con actitudes que diferencie una marca entre empresas. Presentando que de un total de 45 trabajadores encuestados 20 con un 44.4 % están totalmente de acuerdo con su remuneración actual, 21 con un 46.7% están totalmente de acuerdo que la empresa reconoce el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias, 23 con un 51.1% están totalmente de acuerdo que los beneficios están de acuerdo a leyes, 22 con un 48.9% están totalmente de acuerdo con los programas de bienestar, 27 con un 60% están totalmente de acuerdo con las oportunidades de ascensos y 15 con un 33.3% están totalmente de acuerdo que ofrece un sistema para subir a un puesto mejor basado en el desempeño. Sin embargo, la entrevista presento pequeños inconvenientes con respecto a la política de sueldos emanadas por la empresa la que está sujeta a la productividad, la que ha generado que los trabajadores sean contemplativos. En cambio, su, política de ascensos de promoción a sus trabajadores genera un sistema de ascensos en puestos promocionales los cuales se sienten identificados y conocen de manera oportuna. Afirmando lo mencionado por Morales (2018), en su trabajo denominado “Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua”, dando conocer el objetivo fundamental de promover un sistema que gestiona la habilidad humana centrándose en un estudio cuantitativo, con un total poblacional y tamaño de

muestra de 36 empleados, donde se obtuvo el 77.7% lo que asumen un alza en la remuneración, mientras que solo 16.7% considera que las mejores utilidades se basan en ascensos laborales, llegándose a la conclusión que la compensación humana carecen de aplicación eficiente en las labores, lo que a largo plazo afecta a la labores de la organización. Al contrastar esta segunda hipótesis específica.

Establecer la relación la compensación de las personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C. Piura 2022. El resultado presento una prueba de correlación de Spearman es 0,859, correlación positiva alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) quiere decir que existe relación de Compensación de las personas y el desempeño laboral.

El tercer objetivo específico. Establecer la relación entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022. Con relación a la dimensión desarrollo de las personas. Gaurgeberry, (2018) Menciona que para incrementar su empleabilidad y facilitar su acceso de trabajos es importante que los formadores adquieran conocimientos que puedan cambiar el comportamiento de las personas y organizaciones, las que se orientan al desarrollo de habilidades y competencias de los trabajadores. Concordando sus resultados de 45 trabajadores 23 con un 51.1 % respondieron estar totalmente de acuerdo a su puesto de trabajo donde el supervisor lo capacita para retroalimentar sus actividades, 22 con un 48.9% están totalmente de acuerdo que el área de recursos humanos los capacita constantemente, 17 con un 37.8% están totalmente de acuerdo que dentro del área se aportan conocimientos técnicos para incrementar conductas positivas, 21 con un 46.7% están totalmente de acuerdo que de manera espontánea te enseñan habilidades para utilizar nuevas herramientas, 21 con un 46.7% están totalmente de acuerdo que la empresa ofrece a sus trabajadores oportunidades de mejora con métodos creativos y 27 con un 60% están totalmente de acuerdo que la empresa ofrece línea de carrera de acuerdo a tu nivel de experiencia y capacidades. Afirmando en la entrevista, que la empresa promueve el desarrollo de habilidades de los trabajadores a través de capacitaciones sobre uso de herramientas y programas de incentivos que desarrolla en líneas de carrera basado en capacidades y oportunidades, generando que el trabajador desarrolle habilidades sociales. Por lo que al contrastar la

hipótesis. Existe relación entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C Piura 2022, se obtuvo una prueba de correlación de Spearman de 0,861, es una correlación positiva alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$), quiere decir que existe relación significativa entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral.

Finalmente, el objetivo general fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C Piura, 2022. Según, Medina (2020), su objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de Agro Pacha Morropón-Piura, 2019. Donde utilizó técnicas de entrevista y una guía de entrevista. Mostrando que 42,11% trabajadores creen que la gestión del talento no supere sus expectativas; y el 9,77% cree que está consolidada; con respecto al nivel de conocimientos profesionales, el 30,83% de la mayoría de los funcionarios aporta sabiduría que mejoran los procesos, mientras que el 15,79% su aporte es diferenciado por su habilidad; Se ha determinado que existe hechos que la gestión del talento humano se asocia de manera conjunta con el desempeño de los trabajadores. Sin embargo, la entrevista arroja que la gestión de recursos humanos es hasta cierto punto adecuado, presentando inconvenientes de acuerdo a la capacitación y la política de sueldos emanadas por la empresa la que está sujeta a la productividad. Por lo que se afirma en su base teórica de Freire (2018) que el departamento de recursos humanos debe gestionar con imparcialidad un equilibrio entre los objetivos empresariales y personales en función a sus políticas. Posterior al contrastar la hipótesis general, existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022. Evidenciamos una prueba de correlación Spearman positiva muy alta de 0,956, se observa que se acepta la H1 (Hipótesis alterna), empleando pruebas no paramétricas cuyos datos no tienen una distribución normal, quiere decir que Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. La Admisión de personas se relaciona con el desempeño laboral, en la empresa Corporación de transportes Carley SAC Piura 2022, así el coeficiente de correlación Spearman de 0.898, Concluye que las acciones realizadas en la selección, inducción y contratación por la empresa repercute de manera significativa en el cumplimiento de las actividades de sus trabajadores.
2. La compensación de personas presenta una correlación de Spearman de 0,859 con relación al desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley SAC, concluyendo que existe relación en el cumplimiento de las políticas emanadas por la empresa por parte de sus trabajadores, a pesar de presentarse un ligero conformismo en sus remuneraciones siendo ellos consientes de los problemas presentados por la pandemia y que sus condiciones laborales pueden mejorar, además existe confianza en los beneficios de ley como valor y ascensos que se les otorga.
3. El desarrollo de las personas establece una relación con el desempeño laboral, así el coeficiente de correlación de Spearman de 0.861, se concluye que se establece una relación entre ellas en la empresa Corporación de transportes Carley Piura 2022 al realizar las capacitaciones, habilidades y métodos en sus diferentes áreas de trabajo acompañando con la retroalimentación y aportes de conocimientos técnicos de manera constante a sus trabajadores.
4. En general la gestión de recursos humanos incide de manera significativa en el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley SAC Piura 2022, así el coeficiente de correlación Spearman de 0.956, además, que los datos presentados de la muestra inferiores a 50, determina la prueba de Shapiro-Wilk, lo que permite concluir que existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

V. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la empresa reformar de manera continua sus acciones de selección, inducción y contratación de personal, debido a que estas pueden presentar inconvenientes a futuro sobre todo en los procesos de evaluación, selección y periodo de prueba.
2. Se recomienda mejorar de manera progresiva sus remuneraciones a través de incentivos por desempeño para sus trabajadores, compensación de horas canjeables por días que no exista mucho trabajo laboral, pero, basada en resultados de metas de sus prácticas.
3. Se recomienda aplicar una política que genere el desempeño laboral basada en la evaluación de trabajo en equipo en coordinación con sus jefes de área la que se dará a conocer a través de una resolución de felicitación, resaltándose sus habilidades, conductas técnicas y virtudes, esto generará una mejor supervisión y mejor desenvolvimiento en aplicar métodos más creativos.
4. Finalmente, se recomienda a la empresa Corporación de transporte Carley SAC, realizar encuestas a través de aplicativos digitales para medir la gestión de recursos humanos sobre sus políticas implementadas y como están dando los resultados esperados, las que permita ir mejorando los programas y promover desempeño laboral, esto se reflejará en muy buenos niveles de productividad.

PROPUESTA

Propuesta de mejora de la Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C. Piura 2022.

Introducción

Gestionar mejor el recurso humano en el Perú, ha sido desde mucho tiempo el interés de muchas empresas, las cuales que a pesar de haberse aplicado políticas y programas no son aun suficientes para tener los niveles requeridos en el desempeño laboral. Sin embargo, no se intenta hacer una crítica sobre las diversas medidas aplicadas por parte de la empresa Corporación de transporte Carley SAC sobre el manejo que esta desarrolla, sino que al conocer sus resultados que son de importancia, no son suficientes, es por ello que se debe aplicar una propuesta a través de estrategias que ofrezcan una gestión más eficiente.

Objetivo de la Propuesta

Diseñar una propuesta a través de estrategias que permita mejorar la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley SAC Piura 2022.

Justificación

El resultado encontrado en la presente investigación con relación a sus variables fue positiva, Pero que, a pesar de ello, es conveniente proponer a la empresa de transportes estrategias que permita mejorar la gestión del recurso humano, a través de lineamientos y formatos que mejoren de manera acertada y oportuna el desempeño laboral.

Estrategias del Proceso de selección

1. Proponer la mejora del formato sobre la selección del personal nuevo, que permita elegir al trabajador a través de una minuciosa revisión de la hoja de vida y a su vez clasificarlo mediante el puntaje obtenido, el cual le permita pasar al siguiente proceso de selección.

2. Proponer a la empresa el diseño de nuevas pruebas psicológicas que se aplican al postulante en el proceso de selección, la misma que permita encontrar un mejor referente basado en sus habilidades sociales, aportes significativos de sus experiencias, conocimientos y competencias.

Formato sobre el proceso de selección

Actividad	Puntaje
1.Revisión por miembros de jurado de la hoja de vida del postulante	20
1.1.Estudios	3
1.2.Certificados	5
1.3.Experiencia	12
2. Pruebas Psicológicas y técnicas	15
2.1.Pruebas Psicológicas	5
2.2.Pruebas Técnicas	10
Puntaje total	30

Desarrollo de las estrategias del Proceso de selección

Estrategia 01: Proponer un formato con un listado el que permita mejorar la captación de personal y contribuya a una mejor selección, de acuerdo al puesto requerido.

a) **Descripción:** Será a través de un formato con preguntas abierta, que permita al postulante responder con relación a sus experiencia y competencias genéricas, el cual facilite al área de selección una mejor información sobre sus capacidades de respuesta y aptitud para el puesto.

b) **Indicador:**

- Conocimientos
- Experiencia Laboral
- Competencias genéricas.

c) Metas:

- Aplicación de formato que permita seleccionar al personal nuevo.
- Seleccionar al mejor postulante en el puesto requerido.

d) Tácticas

- Dinámica de bienvenida motivacional a los postulantes.
- Dar a conocer al postulante sobre la aplicación de un formato con preguntas abierta las cuales tiene que responder de acuerdo a su experiencia, conocimientos y competencias genéricas

Formato sobre captación al Personal

Conocimientos	Experiencia laboral	Competencias generas
1. ¿Cuenta con conocimientos referidos al cargo donde postula?	1. ¿Posee experiencia laboral mínima de 6 meses en cargos similares?	1. ¿Se preocupa por el orden y el cuidado al revisar todos sus materiales de trabajo antes de iniciar sus actividades laborales?
2. ¿Tiene conocimientos previos con relación a herramientas nuevas que se estén utilizando en la actualidad?	2. ¿Su experiencia adquirida en otras empresas le permite proponer mejoras en otra empresa?	2. ¿Le gusta trabajar en equipo con sus compañeros de trabajo?
3. ¿Tiene conocimiento como Ms office?	3. ¿En qué otro cargo similar tiene experiencia laboral?	3. ¿Le gusta proponer nuevas ideas a su trabajo?
4. ¿Conoce sobre manejo de procesos?	4. ¿Su experiencia le permite adaptarse a nuevos puestos de trabajo en caso lo requieran?	4. ¿Qué tan importante es para usted presentar una buena calidad de trabajo?
5. ¿Qué otros conocimientos específicos son indispensables que cuente un trabajador?	5. ¿Su experiencia es suficiente para proponer nuevos procesos o cambios?	5. ¿Qué importancia tiene revisar todo su material de trabajo y pendientes antes de retirarse de sus labores?

a) Programas o actividades

- Designar a un trabajador responsable para el reclutamiento de personal a través de una convocatoria en la página web o diario oficial.

- Presentación por parte de recursos humanos referente a las actividades que realiza la empresa.
- Explicación por el responsable encargado en hacer conocer el formato que se aplica para responder en la entrevista.

b) Cronograma de Actividades

Actividades	Horas			
	1	2	3	4
Designar a un trabajador responsable para el reclutamiento de personal a través de una convocatoria en la página web o diario oficial.				
Presentación a los postulantes por parte del encargado por recursos humanos referente a las actividades que realiza la empresa.				
Explicación por el responsable encargado en hacer conocer el formato que se aplica para responder en la entrevista.				

c) Presupuesto

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Presentación a los postulantes por parte del encargado por recursos humanos referente a las actividades que realiza la empresa.	S/. 150.00
Explicación por el responsable sobre el formato que se aplica para responder en la entrevista.	350.00
TOTAL	S/ 500.00

d) Viabilidad

La presentación y explicación de las actividades que la empresa realiza, como la aplicación de formato de entrevista, debe ser asignada por un especialista en el tema o algún trabajador de la empresa de transporte y evitar de manera conjunta pagar a un responsable de todas las actividades.

Estrategias de compensación de remuneraciones

Estrategia 02: Establecer un modelo de compensación basada en escala de cumplimiento de objetivos.

a) Descripción: El presente modelo es flexible debido a que puede ser aplicado en diversas áreas que se encuentra relacionado con su productividad, obteniéndose así una recompensa económica adicional.

b) Indicador:

- Remuneración Fija
- Remuneración variable.

c) Metas:

- Remuneración competitiva del mercado.
- Recompensa económica por productividad.
- Beneficios e incentivos

d) Tácticas:

- Remuneración basada en su experiencia, roles y antigüedad.
- Recompensa adicional aproximada del 15 al 25% de la remuneración variable basado en cumplimiento por productividad.
- Se obtendrá en base al cumplimiento de objetivos basado en sus normas internas.

e) Programas o actividades:

- Nombrar a un especialista responsable para la elaboración de la escala aproximada de compensación salarial fija y variable.
- Nombrar a un encargado para la revisión de las normativas internas basada en resultados por productividad.

f) Cronograma de Actividades:

Actividades	Mes 1			
	1	2	3	4
Nombrar a un especialista responsable para la elaboración de la escala aproximada de compensación salarial fija y variable.				
Nombrar a un encargado para la revisión de las normativas internas basada en resultados por productividad.				

g) Presupuesto:

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Nombrar a un Especialista responsable para la elaboración de la escala aproximada de compensación salarial fija y variable.	S/.3,000
TOTAL	S/ 3,000

h) Viabilidad:

Actualmente el nivel remunerativo es el factor más importante del desempeño laboral por lo que se ha visto conveniente que mediante esta estrategia de escala de compensación se les brinda una respuesta de manera inmediata y así podrían destacar ante los desafíos que se presente.

Estrategias sobre Valor y ascensos

Estrategia 03: Mejorar el programa de líneas de carrera, donde el trabajador reciban la oportunidad de ascender basado a los objetivos de la empresa.

a) Descripción: Implementar un programa de acuerdo a la función que realiza el trabajador el que permita generar las oportunidades de ascensos, teniendo en cuenta los resultados esperados por la empresa y a su vez generar nuevas oportunidades de mejora.

b) Indicador:

- Nivel de experiencia
- Mejorar competencia genérica.

c) Metas:

- Mejorar la creatividad del trabajador a través del esfuerzo laboral.
- Mejorar su remuneración.
- Personal más calificado.

d) Tácticas:

- Identificación de metas que mejoren competencias genéricas.
- Evaluación continua de ascenso con el trabajador.
- Identificar sus cualidades personales que genere un deber propio en el trabajo.

e) Programas o actividades:

- Llevar un plan de seguimiento
- Determinar a un empleado adecuado para que esté al frente del programa de referido.
- Notificar a los trabajadores sobre la convocatoria para la promoción de ascensos vía email.
- Establecer la convocatoria de acuerdo a los niveles de ascensos que se llevarán a cabo.

f) Cronogramas de Actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Llevar un plan de seguimiento	■	■														
Determinar a un empleado adecuado para que esté al frente del programa de referido.			■	■												
Notificar a los trabajadores sobre la convocatoria para la promoción de ascensos vía email.					■	■										
Establecer la convocatoria de acuerdo a los niveles de ascensos que se llevarán a cabo.							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

g) Presupuesto:

Actividades	Inversión
Llevar un plan de seguimiento	S/. 200.00
Determinar a un empleado adecuado para que esté al frente del programa de referido.	S/. 500.00
Establecer la convocatoria de acuerdo a los niveles de ascensos que se llevarán a cabo.	S/ 150.00
TOTAL	S/ 850.00

h) Viabilidad:

Es importante que el trabajador sea promocionado, de esta manera permita de manera positiva contar con un personal calificado y competente, que a su vez genere el cumplimiento de sus expectativas esperadas.

Estrategias sobre concientización sobre sus habilidades y conocimientos

Estrategia 04: Identificación de sus competencias específicas del trabajador sobre el perfil específico que desarrolle en el cargo.

a) Descripción: Características individuales que el trabajador desarrolla de acuerdo al cargo que realiza y sus relaciones con sus habilidades y conocimientos.

b) Indicador:

- Aspectos técnicos
- Preparación académica.
- Capacitación del trabajador.

c) Metas:

- Describir sus capacidades específicas.
- Identificar su capacidad individual con relación al cargo específico.

- Mejorar el requerimiento del personal.

d) Tácticas:

- Identificación de competencias específicas del trabajador.
- Evaluación de acuerdo al cargo que desarrolla.

e) Programas o actividades:

- Personal encargado de elaborar una ficha de evaluación de acuerdo al grado de competencias específicas.
- Persona encargada de aplicación de la ficha de evaluación de competencias específicas.

Ficha De Evaluación de Habilidades Y Conocimientos

COMPETENCIAS	DESCRIPCION	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Aspectos Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigen equipos técnicos, responsables del funcionamiento diario. - Tiene conocimientos técnicos referidos al manejo de herramientas nuevas que maneja la empresa. 				
Preparación académica	<ul style="list-style-type: none"> - Muestra interés por presentar a diario los mejores resultados para resolver problemas. - Instruye con sus conocimientos de manera conjunta con los trabajadores una serie de actividades con la finalidad de cumplir sus objetivos 				
Capacitación personal	<ul style="list-style-type: none"> - Presenta actitud para capacitarse por parte de la empresa. - El cumplir los objetivos fue producto del esfuerzo en equipo de la instrucción recibida por parte de la empresa. 				

f) Cronogramas de Actividades

Actividades	Mes 1			
	1	2	3	4
Personal encargado de elaborar una ficha de evaluación de acuerdo al grado de competencias específicas.				
Persona encargada de aplicar la ficha de evaluación de competencias específicas.				

g) Presupuesto

Actividades	Inversión
Persona encargada de aplicar la ficha de evaluación de competencias específicas.	S/. 200.00
TOTAL	S/ 200.00

h) Viabilidad:

Describir sus competencias específicas determinará desarrollar sus habilidades y conocimientos del trabajador, de manera que concientice, que para cada perfil que requiere la empresa, el trabajador va a mantener un desempeño laboral eficiente.

Resumen de Propuesta:

Estrategia	Inversión S/
Estrategia 1. Proceso de selección	500.00
Estrategia 2. Compensación de remuneración	3,000.00
Estrategia 3. Valor y ascenso	850.00
Estrategia 4. Habilidades y conocimientos	200.00
Total	4,550.00

REFERENCIAS

- Alvarez Indacochea, B., Porraspita, D., & Indacochea Ganchozo, B. (3 de Junio de 2018). El desempeño Laboral: Un problema social de la ciencia. *Didactica y Educacion*, IX(2), 1-12.
- Armijos Mayon, F., Bermudez Burgos, A., & Mora Sanchez, N. (15 de Julio de 2019). Gestion de administracion de recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4).
- Armijos Mayon, F., Bermudez Mayon, A., & Mora Sanchez, N. (2 de Septiembre de 2019). Gestion de administracion de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4).
- Ayosa, Silva, M. A. (2017). "DIAGNOSTICO DEL CLIMA LABORAL EN LA UNIDAD OPERATIVA DE TRANSPORTE DE LA OCIYSG – UNP – 2014". Universidad Nacional de Piura, Perú-Piura.
- Ayovi Caicedo, J. (4 de Enero-Junio de 2019). Trabajo en equipo: clave del exito de las organizaciones. *Ciencias economicas y empresariales*, 4(10), 58-76.
- Ávila, R. (03 de agosto de 2020). Recursos Humanos ante las crisis. *Dinero*.
- Bardales Rivera, M. A. (2019). "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES DE PERSONAL JESSICA TOURS SAC. LIMA 2017". Universidad Nacional Ferderico Villareal, Perú -Lima.
- Caldera. (2007). fundamentos teoricos sobre gestión y recursos humanos. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1264/1/T-UTC-1307.pdf>
- Carranza, A. (2017). Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo. *Endered*.
- Carrasco Diaz, S. (2017). Metodología de la investigación científica (Segunda ed.). Lima: San Marcos de Anibal Jesús Paredes Galván.
- Cepal- Naciones Unidas (2019). Estudio Económico de América y el Caribe.
- Cordova Navarro, C. (27 de Septiembre de 2019). Promocion del marketing y el posicionamiento. *Revista de investigacion y cultura*, 8(4), 11-23.
- Condori, M. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones. Puno - Peru
- Cossio Hernandez, F. M. (2018). DESEMPEÑO LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE

TRANSPORTES EXPRESO INTERNACIONAL PALOMINO SAC 2018.
Universidad Peruanas de las Americas, Perú-Lima.

Dávila, J. V. (2018). LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, 7.

Gaurregeberry , M. (2015). Que es la capacitación.

González, M. (2014). CONDICIONES DE TRABAJO. Organización Internacional del Trabajo, 65.

Helmut , C. (2018). Desempeño Laboral. Obtenido de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

Medina ,Chiroque, C. P. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal obrero de Agro Pacha S.A. Morropón- Piura, 2019. Universidad Cesar Vallejo , Perú -Piura .

Mora Pisco, L., Duran Vasco, M., & Zambrano Loor, J. (octubre de 2016). Consideraciones actuales sobre gestion empresarial. Revista científica dominio de las ciencias, 2(4), 511-520.

Morales Huayasamin , C. F. (2018). “Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de trasporte de laprovincia de Tungurahua” . Universidad tecnica de ambato , Ecuador -Ambato .

mtpe. (13 de Marzo de 2017). <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/capacitacion-laboral/#:~:text=La%20Capacitaci%C3%B3n%20Laboral%20es%20toda,como%20capacitaci%C3%B3n%20para%20el%20trabajo.> Obtenido de <https://www.gob.pe/mtpe>

Mujica Chirinos, N., & Rincon Gonzales, S. (abril-junio de 2018). El concepto de desarrollo: posiciones teoricas mas relevantes. Revista Venezolana de Gerencia, 15(50), 294-320.

Munch, L. (2017). Teorias admisitrativas.

Ortiz Vilela , M. R. (2017). LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAEMPRESA DE TRANSPORTES M. CATALAN SAC. Universidad Señor de Sipan, Perú - Pimentel.

Pacohuanca ,Guarachi, E. G. (2018). AUTOVALORACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE ROJAS Y DELVIALE SRL. Universidad Mayor de San Andres , Bolivia-La Paz.

Peña Rivas, H. (Febrero-Abril de 2018). Motivacion laboral. Elemento fundamental en elexito organizacional. Instituto internacional de investigacion y Desarrollo Teconologico Educativo INDTEC,C.A., 3(7), 177-192.

- Pujol Cols, L. (30 de Marzo de 2018). Satisfacción Laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. doi:: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Serrano, M. E. (2020). El desarrollo profesional. *Rev. Iberoam. Investig. Desarro.*, 10.
- Sillerico Lequipe , H. (2018). "ANÁLISIS DEL SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA EXPRINTER LIFTVANS BOLIVIA S.A.". Universidad Mayor de San Andres, Bolivia-Paz .
- Silva, K. (2018). Que es el ambiente de trabajo. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru.
- Sladogna, M. G. (2017). PRODUCTIVIDAD- DEFINICIONES Y PERSPECTIVAS. PRODUCTIVIDAD- DEFINICIONES Y PERSPECTIVAS, 15.
- Sotomayor, A. A. (2016). Administración de recursos humanos Su proceso organizacional. Mexico: www.editorialuniversitaria.uanl.mx.
- Suarez Ipanaque , E. M., & Torres Ruesta , Z. S. (2018). "ANÁLISIS DE LOS PROCESOS Y PROPUESTA DE MEJORA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA ENZAFRUIT PERÚ SAC". Universidad Nacional de Piura, Perú -Piura .
- Torres Hernandez, A. (2013). Sobre el concepto de formación.
- Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del relación con las variables organizacionales recurso humano: una reflexión sobre su . pensamiento y gestión, 24.

ANEXOS

Figura 1: Análisis de la fiabilidad del instrumento de investigación.

	Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Nº de elementos	Nivel de consistencia
V1= Gestión de recursos humanos	,973	18	Excelente
V2= Desempeño laboral	,972	18	Excelente
TOTAL	,986	36	Excelente

Nota. Consistencia de confiabilidad Excelente.

Anexo 1.

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI- UCV

Título de la investigación: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022

Investigador principal: García Arismendiz Hilda Marleny y Arismendiz Zapata María del Rosario.

Asesor: Suysuy Chambergo Ericka Julissa

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022, cuyo propósito es Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad Cesar Vallejo.

Procedimiento

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

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 8 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

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 alcanzarán 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.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Suysuy Chambergo Ericka Julissa al correo electrónico esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de JMECA@ucv.edu.pe.

Consentimiento

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

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “GUÍA DE ENTREVISTA”

Fecha: 10/06/2022

Nombre del entrevistado: Javier Sernaque Sánchez

Entidad: Corporación de Transportes Carley SAC

Yo, Javier Sernaque Sánchez con DNI 42767758 en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta entrevista puede enviarla al correo: Javier_adm26@hotmail.com

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: Javier_adm26@hotmail.com

Anexo2. AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20510406274
Corporación de transportes CARLEY SAC	
Nombre del Titular o Representante legal: Brayan Sarapura Garay	
Nombres y Apellidos Brayan Sarapura Garay	DNI: 48892719

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, autorizo [] ~~no autorizo~~ [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión de Recursos humanos y desempeño laboral en la empresa corporación de transportes Carley sac	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de investigación	
Autor: Nombres y Apellidos -García Arismendiz Hilda Marleny -Arismendiz Zapata María del Rosario	DNI: -74857220 -71443314

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo N 3. DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022

Autor/es: Arismendiz Zapata María del y García Arismendiz Hilda Marleny

Especialidad del autor principal del proyecto: Administración de empresas

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura-Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.				
Establece claramente la población/participantes de la investigación.	antes están claramente establecidos		antes no están claramente establecidos	
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----


Mgr. Macha Huamán Roberto
Presidente


Dra. Emma Verónica Ramos Ferroñán
Colegio Profesional: P000082
Grupo: CM / Nivel: IV
PERUANA
Dra. Ramos Ferroñán Emma
Verónica
Vocal 1


Dr. Fernández Bedoya
Víctor Hugo
Vicepresidente

Mgr. Huamani Paliza
Frank David
Vocal 2 (opcional)

**Anexo N. ° 4. DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS
DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN
INVESTIGACIÓN**

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022, presentado por las autoras Arismendiz Zapata María del Rosario y García Arismendiz Hilda Marleny ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable() observado() desfavorable().

15, de JUNIO de 2022



Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal.

Figura 2: Matriz de Operacionalización de variables.

Título: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión de recursos humanos	Chiavenato citado por Freire (2018) Establece las políticas y promueve los valores de la organización a los empleados. A partir de esto se forman los procesos administrativos siendo: La admisión de personas, Compensación de las personas y desarrollo de las personas.	La variable gestión de recursos humanos será medida a junto a sus dimensiones la cuales son: La admisión de personas, Compensación de las personas y el desarrollo de las personas.	Admisión de personas	Selección	Ordinal
				Inducción	
				Contratación	
			Compensación de las personas	Remuneración	Ordinal
				Beneficios	
				Valor y ascensos	
			Desarrollo de las personas	Capacitación	Ordinal
				Habilidades y conocimientos	
				Métodos	

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 2: Desempeño laboral	Carranza (2017) la evaluación del desempeño laboral es fundamental para mejorar el rendimiento y lograr mejores resultados. Además, se debe evaluar el buen desempeño a la hora de identificar y clasificar los perfiles individuales de los trabajadores. Sin embargo, las empresas estudian y analizan para mantener y potenciar la motivación de los empleados como es: Productividad y desempeño, las condiciones laborales y Reconocer los logros.	El desempeño Laboral será medida a través de la productividad y desempeño, condiciones laborales, Reconocer logros y calidad de trabajo lo cual se aplicará un cuestionario a los trabajadores y una guía de entrevista al gerente de la empresa.	Productividad y desempeño	Eficiencia	Ordinal
				Evaluación	
				Ambiente	
			condiciones laborales	Salario	Ordinal
				Clima Laboral	
				Herramientas	
			Reconocer los logros	motivación	ordinal
				Metas	
				Incentivos	

Figura 3: Matriz de consistencia.

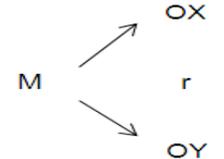
Tema	Problemas de la Investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis	Metodología
Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022	PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley SAC - Piura, 2022?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.	Tipo de investigación: Correlacional Nivel: Aplicado Diseño: No experimental  Población: 45 Trabajadores Muestra: 45 trabajadores Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley SAC - Piura, 2022?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Analizar la relación de admisión de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS Existe relación la relación de admisión de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022	
	¿Cuál es la relación entre Compensación de personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022?	Evaluar la relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022	Existe la relación la Compensación de las personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022	
	¿Cuál es la relación entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022?	Establecer la relación entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.	Existe relación significativa entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022.	

Figura 4: Encuesta.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN		N° _____				
Encuesta a Trabajadores						
<p>Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.</p> <p>Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN DE TRANSPORTES CARLEY S.A.C - PIURA, 2022". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.</p> <p>Escala de medición consta: (5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO</p> <p>Consentimiento informado: De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario: Si () No ()</p>						
DATOS ESPECIFICOS						
ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
GESTION DE RECURSOS HUMANOS		5	4	3	2	1
1	Las evaluaciones de selección están hechas para un perfil adecuado con el fin elegir correctamente a un empleado					
2	En el proceso de selección se evalúa el currículo para verificar la experiencia requerida en el puesto					
3	Los trabajadores nuevos reciben algún tipo de entrenamiento o formación previa en su área de trabajo					
4	La empresa ofrece charlas informativas sobre los proyectos de progreso que maneja la empresa					
5	La empresa cuenta con políticas y conocimientos Profesionales para revisar los requisitos que se piden en el proceso de contratación					
6	El contrato que se realiza y brinda al nuevo trabajador cuenta con un periodo de prueba de evaluación					

7	Actualmente su remuneración es de acuerdo a su labor que realiza					
8	¿Se reconoce el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
9	¿Los beneficios que les brindan la empresa son de acuerdo a las leyes?					
10	¿Existen programas de bienestar para los trabajadores?					
11	¿La empresa ofrece a sus trabajadores oportunidades de ascensos y desarrollo?					
12	¿Ofrece un sistema para subir a un puesto mejorado basado en el desempeño?					
13	¿En base a su puesto de trabajo el supervisor lo capacita para retroalimentar sus actividades?					
14	¿El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores sobre temas actualizados?					
15	¿Considero que dentro del área se aportan conocimientos técnicos sobre la ocupación que realizo para incrementar conductas positivas?					
16	¿Te explican de manera espontánea los pasos para mejorar las habilidades en la utilización de nuevas herramientas?					
17	¿La empresa ofrece a sus trabajadores oportunidades de mejora a través de métodos creativos?					
18	¿Dentro de la empresa les ofrecen línea de carrera de acuerdo a tu nivel de experiencia y capacidades?					
		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	DESEMPEÑO LABORAL	5	4	3	2	1
19	¿Conocen los empleados el nivel de eficiencia proporcionada por la organización (información de desempeño, satisfacción del cliente, etc.)?					
20	¿Trabaja parte del día en tareas que conducen directamente a resultados?					
21	¿El jefe de área constantemente te hace previas evaluaciones a tu desempeño y lo retroalimenta?					
22	¿Consideras que la medición de evaluación es justa y aplicable para todos?					
23	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?					
24	¿El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones?					
25	¿Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?					
26	¿La actividad que realizo me brinda más oportunidades de pago?					
27	¿Me siento motivado(a) en el lugar que laboro?					

28	¿Existe un trato agradable por parte del gerente?					
29	¿Dentro del área de trabajo cuentas con todas las herramientas para realizar tus actividades?					
30	¿Tengo conocimiento de cómo utilizar cada herramienta de trabajo en donde me desempeño?					
31	¿Constantemente la empresa realiza integración (caminatas y eventos deportivos)?					
32	¿Los jefes se toman el tiempo de celebrar un éxito logrado y establece normas y actividades para que trabajemos eficazmente?					
33	¿La empresa ha reconocido alguna meta lograda en equipo?					
34	¿Los supervisores reconocen el esfuerzo y compromiso de cada colaborador?					
35	¿La empresa se adhiere al otorgamiento de incentivos como escolaridad, canastas navideñas?					
36	¿Recibe Usted bonos de desempeño parte de sus jefes?					

DATOS GENERALES

1. Edad : _____ 3. Estado civil : _____
2. Sexo : _____ 4. Ocupación : _____
Fecha: _____

Figura 5: FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUIA DE ENTREVISTA

**“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN
DE TRANSPORTES CARLEY S.A.C - PIURA, 2022**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado												55									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables												60									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															75						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															75						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad															75						
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las															75						

Figura 6: CONSTANCIA DE VALIDACIÓN.

Yo, Juan Francisco Gonzales Vera con DNI 02664225. Magister con mención en educación, currículum e investigación con Matrícula N° 1476 de profesión Contador Público desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario de Imagen Institucional	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia			X		
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los Veintidós días del mes de

Setiembre del 2022.

Magister : Juan Francisco Gonzales Vera
 DNI : 02664225
 Especialidad : Contador
 E-mail : jfgonzalesv@ucvvirtual.edu.pe



MG. CPC Juan Francisco Gonzales Vera
 MAT. 1476

Firma

Figura 7: FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.

**“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN
DE TRANSPORTES CARLEY S.A.C - PIURA, 2022**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				98	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				98	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				97	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos																					

Figura 8: CONSTANCIA DE VALIDACIÓN.

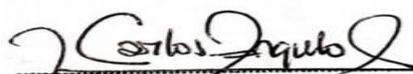
Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera, con DNI N° 06437510 Magister en Administración de negocios MBA N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como docente en la universidad César Vallejo de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C - Piura, 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de setiembre del Dos mil veintidós.



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Magister. : Carlos Antonio Angulo Corcuera
DNI : 06437510
Especialidad : Gestión de organizaciones - Marketing
E-mail : anguloa@ucvvirtual.edu.pe

Figura 9: FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN DE TRANSPORTES CARLEY S.A.C - PIURA, 2022

Indicadores	Criterios	Deficiente0 - 20				Regular21 – 40				Buena41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 18 de setiembre de



Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
CIAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Paula Luisa Gómez
DNI : Zúñiga
Teléfono : 03490490
oE-mail : 999780055

Figura 10: CONSTANCIA DE VALIDACIÓN.

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad CésarVallejo.

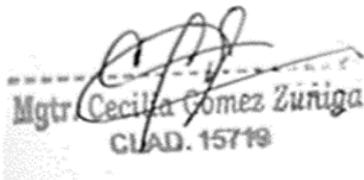
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los colaboradores en la empresa Corporación de Transportes Carley S.A.C - Piura, 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los dieciocho días del mes de setiembre del dos mil Veintidós.



Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
CIAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Especialidad: Administración
E-mail : cgomezz@ucv.edu.pe

Figura 11: Formato de Guía de Entrevista.

Guía de entrevista dirigida al Gerente General de la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C. Piura

GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE GESTIÓN DE RECURSO HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimada gerencia:

Somos estudiantes de la escuela profesional de Administración de Empresas de la Universidad César Vallejo y nos encontramos realizando una investigación que permite por objetivo encontrar la relación entre la gestión de Recursos humanos y el Desempeño laboral en la empresa Corporación de transportes Carley S.A.C Piura.

La guía de entrevista tiene carácter confidencial. Muchas gracias

I. Aspectos generales

- Entrevistadora: Arizmendi Zapata Mara del Rosario
- Fecha de aplicación: 05/09/2022
- Tiempo de aplicación: 30 minutos
- Entrevistados: Gerente General.

II. Preguntas

Variable: Gestión de Recursos humanos

1. ¿Considera usted que la empresa da a conocer a los trabajadores nuevos los proyectos de progresos sobre selección de personal?
Gerencia General: Si, Se da conocer los proyectos de selección de personal a los trabajadores nuevos a través de charlas programadas.
2. ¿La empresa brinda entrenamientos previos en las áreas de trabajo para la contratación de personal?

Gerencia General: Si, La empresa brinda todos los elementos necesarios para el entrenamiento en sus áreas determinadas.

3. ¿Cómo se encuentra normada su política de remuneraciones?

Gerencia General: Se encuentra sujeta a la productividad de los trabajadores.

4. ¿Los beneficios sociales a los trabajadores están de acuerdo a ley?

Gerencia General: Si están conforme los trabajadores con sus beneficios sociales contemplados por la ley.

5. ¿Los ascensos están normados en la empresa, debido a la implementación de una política y/o programas de ascensos la que se encuentra financiada en base a la posible jubilación o fallecimiento de algún trabajador?

Gerencia General: La empresa mantiene una política de ascensos a través de un sistema de promoción en determinadas áreas.

6. ¿La capacitación recibida por el trabajador es la más adecuada para tener en cuenta el periodo de prueba?

Gerencia General: La empresa contempla a través de la unidad de recursos humanos los periodos de prueba la que se tendrá en cuenta su nivel de capacitación por los trabajadores y el desarrollo de sus habilidades.

7. ¿El control y seguimiento de actividades cuenta con información fluida sobre sus labores asignadas?

Gerencia General: Si cuentan con información la que se les da a conocer y permite hacer un seguimiento y control de sus actividades, esta se lleva a cabo mediante un cronograma de actividades.

8. ¿Los trabajadores demuestran tener experiencia realizando su trabajo de acuerdo con sus capacidades que le permita realizar línea de carrera en la empresa?

Gerencia General: Si demuestran los trabajadores tener conocimiento de la labor realizada por lo que la empresa promociona las líneas de carrera en diversas áreas.

Variable: Desempeño laboral

9. ¿Los trabajadores cumplen con sus labores encomendadas y mantienen su esfuerzo en lo que realizan?

Gerencia General: Si mantienen los trabajadores sus labores encomendadas de manera eficiente mediante el esfuerzo que estos manifiestan en sus actividades.

10. ¿Los trabajadores realizan labores de apoyo a sus compañeros que se encuentran en dificultades laborales?

Gerencia General: Los trabajadores si realizan labores de apoyo lo que permite un mejor rendimiento en la labor encomendada evidenciándose un trabajo en equipo.

11. ¿Dispone el personal de herramientas adecuadas, material de uso, experiencia profesional y salario de acorde para realizar sus funciones?

Gerencia General: La experiencia, manejo de uso de herramienta como su salario esta normado por la empresa.

12. ¿De acuerdo con los resultados que presenta la empresa, sus trabajadores reciben algún incentivo, premio, etc. que permite reconocer su esfuerzo y a la vez sentir que la empresa lo tienen en cuenta?

Gerencia General: Si la empresa reconoce su esfuerzo mediante almuerzos por aniversario, premiación de los mejores trabajadores, paseos y viajes como entregas de canastas para el día de la madre y navidad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en la Empresa Corporación de Transportes Carley S.A.C - Piura, 2022", cuyos autores son GARCIA ARISMENDIZ HILDA MARLENY, ARISMENDIZ ZAPATA MARIA DEL ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He 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, 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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 30 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA DNI: 45361468 ORCID: 0000-0003-0744-0052	Firmado electrónicamente por: ESUYSUYC el 09-12- 2022 21:08:26

Código documento Trilce: TRI - 0463020