



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de relaciones humanas y del rendimiento en el Proyecto
Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Gómez García, Cristian Manuel (ORCID: 0000-0001-6863-4219)

ASESOR:

Mgtr. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Reformas y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia, quienes son mi motor y motivo para lograr todo lo que se me proponga, siempre apoyándome para mejorar cada día y lograr mis objetivos y metas, los amo mucho.

Cristian Manuel Gómez García

Agradecimiento

Agradezco profundamente a mis docentes y amigos quienes fueron mi fuente de conocimientos y habilidades que me ayudarán a desarrollar óptimamente mi carrera profesional. Como también al Mgtr. Ivo Martín Encomenderos Bancallán, por sus comentarios y opiniones, siempre oportunos en la evolución de la tesis.

A todas las personas quienes me dieron la información relevante para llevar a cabo mi investigación, como la autorización para ejecución de tesis al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo – Tarapoto y a sus Direcciones y Oficinas que lo compone.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO	5
III. METODOLOGIA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1. Gestión de relaciones humanas y gestión del rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.....	22
Tabla 2. Gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto, 2021.	22
Tabla 3. Prueba de normalidad	23
Tabla 4. dimensiones de la gestión de relaciones humanas que tienen menor relación con la gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto, 2021.	24
Tabla 5. Gestión de relaciones humanas y gestión del rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021	24

Resumen

La tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión de relaciones humanas y gestión del rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021, el tipo fue básica con diseño no experimental - correlacional, la población constituida por 120 trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021. La técnica fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, la información fue procesada en SPSS.25. Los resultados indican que, existe relación positiva baja con la correlación de Pearson de 0.150 que es la más alta entre la dimensión de la GRH y con la correlación de Pearson 0,127 que es menor con la gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021. En conclusión, la relación entre el GRH y el rendimiento en el PEHCBM, Tarapoto - 2021, con significancia bilateral de 0,53 fue superior ($p > 0,05$). Con una Correlación de Pearson de 0,082 es inexistente puesto que al mejorar las relaciones existentes entre los trabajadores y así mismo como las individuales y colectivas además de fortalecer la seguridad trabajo y lograr el bienestar social cultural y el clima organizacional a través de la comunicación interna la mejora de la gestión del rendimiento de sus dimensiones de planificación así como el establecimiento de metas compromiso de seguimiento y evaluación además de las otro alimentación no será mejorada.

Palabras clave: Gestión, relaciones humanas, rendimiento.

Abstract

The thesis whose objective was to determine the relationship between human relations management and performance management in the Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo Tarapoto, 2021, the type was basic with a non-experimental design - correlational, the population constituted by 120 workers of the Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo, Tarapoto - 2021. The technique was the survey and its instrument the questionnaire, the information was processed in SPSS.25. The results indicate that there is a low positive relationship with the Pearson correlation of 0.150, which is the highest between the HRM dimension and with the Pearson correlation 0.127, which is lower with the performance management in the Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo Tarapoto, 2021. In conclusion, the relationship between HRM and performance in the PEHCBM, Tarapoto 2021, with a bilateral significance of 0.53 was higher ($p > 0.05$). With a Pearson Correlation of 0.082, it is non-existent since by improving the existing relationships between workers and also individual and collective relationships, in addition to strengthening work safety and achieving social, cultural well-being and the organizational climate through internal communication, the Improving the performance management of its planning dimensions as well as the establishment of goals commitment of monitoring and evaluation in addition to the other feeding will not be improved.

Keywords: Management, human relations, performance.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización y el fácil acceso de información en todo el mundo, trae consigo una fuerte competitividad para lograr obtener la oportunidad de conseguir un trabajo estable y bien remunerado, por lo tanto las entidades públicas y privadas se encuentran en la necesidad de incurrir bajo estrictos controles de evaluación y así mediante ello encontrar personas con capacidades desarrolladas en aptitud y actitud correspondientes al requiriendo para el puesto de trabajo, así como la definición de la modalidad de régimen de contrato. Pero muy pocas entidades se preocupan en mejorar el entorno laboral donde se maneje de manera fluida una comunicación e identificación por parte de los trabajadores para fortalecer el rendimiento en sus qué haceres. En ese sentido es mejor comprender las condiciones en las que las organizaciones establece una relación el servidor civil en torno a las políticas donde se establece que la institución desarrolle de prácticas de personal (SERVIR, 2020). Asimismo, se debe dar importancia en que la gestión de rendimiento busca identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales (RPE N° 257-2018-SERVIR/PE, 2018).

La gestión de las relaciones humanas permite a las personas lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales eso establecidos de manera estratégica para el acatamiento y la satisfacción de los trabajadores (Stone, 1998, p. 4). La gestión de recursos humanos es una herramienta que se esfuerza por mejorar el desempeño mediante la comprensión sistemática y el abordaje del personal y el lugar de trabajo donde existen problemas (Prowse & Prowse, 2010). El objetivo de las prácticas de gestión de recursos humanos es aumentar la satisfacción de los empleados, mejorando así el compromiso de los empleados, resolviendo a su vez problemas de escasez de mano de obra y habilidades (Ahmad & Schroeder, 2003); (Maroudas et al., 2008)

En cuanto al desarrollo de la gestión con talento humano, es parte central para llevar a cabo el proceso de elaboración y ejecución de las políticas del Estado, en función a ello se determina la relación entre el Estado y las personas. Partiendo de esta premisa, el correcto funcionamiento y la eficacia es preponderante para llevar a cabo o entorpecer el proceso de modernización de las instituciones del Estado,

las reformas institucionales, la lucha contra la desigualdad y la pobreza. Sin embargo, hoy en día existe la inadecuada gestión y regulación de los recursos humanos, lo que trae consigo la práctica de clientelismo, asociado a ello, la corrupción, el pago de favores; lo que supone un peso muy alto en término de recurso sobre la economía de un país (Echevarría, 2006, p. 7). Asimismo, la deficiente dotación de personal idóneo en las instituciones, genera el fracaso de la excelencia de la calidad en la atención.

En el Perú, existen más de 1,4 millones de personas que integran la planilla pública (Diario Gestión, 2019, parr. 2); pero, existe empleo informal, asociados a empleos de mala calidad (Rentería & Román, 2015, p. 13), el gran crecimiento económico desde los primeros años desde el inicio del siglo veintiuno, se vio acompañado de una importante disminución de la pobreza, cerca del 60%. Sin embargo, aún existe alta desigualdad relacionada no solo al ingreso, sino con la distintas dimensiones del bienestar, el nivel de crecimiento productivo por debajo del mínimo, un alto porcentaje laboral basado en la informalidad y débil rendimiento laboral de los trabajadores públicos para hacer frente al engaño del ingreso medio y lograr el fortalecimiento continuo de la media (OCDE, 2015).

San Martín es una región con instituciones públicas en las cuales la evaluación del rendimiento tiene características formales por naturaleza, con impacto casi nulo en el desempeño de las funciones. Por otro lado, persiste la desigualdad salarial de forma horizontal (igual responsabilidad, pero diferencia en el pago), y de forma vertical (posición jerárquica superior con pago por debajo y que no compensa las actividades que realiza), predominan y en otros ha disminuido con el paso de los años (OCDE, 2016). La gestión del rendimiento se lleva a cabo cada año tomando en cuenta la normativa, con características formales o ritualistas que no aportan ningún valor. Lo que le hace un instrumento poco confiable y eficaz para tomar decisiones. En concordancia con las evidencias del diagnóstico, existe factores conocidos que afecta de forma negativa la efectividad de la evaluación del rendimiento, tales como la información sesgada, la ausencia de planeación y la toma de decisiones oportunas.

A nivel Local, muy poco se transmite las iniciativas para la necesaria

implementación de la gestión de relaciones humanas GRH en adelante y la gestión del rendimiento GR en adelante realizados en las entidades públicas y privadas, para su mejoría de los colaboradores, funcionarios o servidores públicos en general. El problema de la mala comunicación interpersonal influye bastante en la realización de las actividades laborales, puesto que se crea un clima laboral desagradable y perjudica a la unión y consenso entre los trabajadores.

El problema general es enunciado de la siguiente manera, ¿Cuál es la relación entre la GRH y del rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021? Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la gestión de las relaciones humanas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021? ¿Cuál es el nivel de gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021? ¿Cuál es de las dimensiones de la GRH tienen mayor relación con la gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021?

Esta investigación tiene como **justificación teórica**, En esta investigación, el trabajo ayudará al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo a darse cuenta de la importancia del método y del criterio de la GRH para fortalecer en la gestión de rendimiento en sus trabajadores, para así desarrollar una mejor atención y celeridad en los procedimientos de las mismas. **Justificación práctica**, Esta tesis nos ayudará a identificar, si el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo emplea algún tipo de método de medición o técnicas para mejorar las relaciones humanas y rendimiento de sus trabajadores. **Justificación metodológica**, el desarrollo de la investigación tiene el propósito de generar información científica puso de artículo científico para la constatación de las teorías planteadas por los principales autores estableciendo claramente la problemática los objetivos para la acción del cumplimiento de las Hipótesis, para lo cual se seleccionaron los procedimientos de recopilación de información en la cual se empleará un cuestionario como instrumento que se obtuvo de RPE N° 257-2018-SERVIR/PE, (2018) Manual de Gestión del Rendimiento y se aclarará el material básico para dicha recopilación. En un momento posterior, se realizará el trabajo de análisis de datos, en el que se obtendrá los resultados para terminar la veracidad del cumplimiento o no de los objetivos junto a las hipótesis. Para entonces, toda la

información recopilada se desmembrará y se redactará en el informe de investigación. **Justificación social**, Esta investigación beneficiará a los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, en lo que concierne a la mejora de las relaciones humanas y el rendimiento en los trabajadores para su eficiente labor pública; también beneficiará a la entidad pública, en cuanto a la adquisición de datos precisos para la proyección del rendimiento del recurso humano y así proponerse metas a cumplir. **Justificación por conveniencia**, La motivación detrás de la presente tesis es investigar si los empleados gozan de una relación entre sus trabajadores y cómo esto mejora en el rendimiento al desarrollar sus labores.

Teniendo definidos estos aspectos relevantes para el desarrollo de la misma se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre la GRH y el rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021. Como Objetivos específicos: Medir el nivel de la GRH y del rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021. Identificar el nivel de gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021. Identificar las dimensiones de la GRH que tienen mayor relación con la gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.

Además, siendo propicio el desarrollo de la investigación de planteo la Hipótesis general: H_1 : Existe relación entre la GRH y el rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021. Como hipótesis específicas: El nivel de la GRH en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021, es alto. El nivel de gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021, es alto. Las dimensiones de la GRH que tienen mayor relación con la gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021, son el bienestar social y la comunicación interna.

II. MARCO TEORICO

Se realizaron distintas búsquedas, dentro del ámbito internacional, se menciona a, Rodríguez, J. (2020), con su trabajo: *Acción necesaria para la mejora de la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de Gestión de RR.HH.* (Artículo Científico). El tipo de estudio fue no experimental, estudio de casos, la población fue 1 empresa con 60000 empleados, las técnicas fueron las entrevistas, observación, con el instrumento la guía de entrevista y lista de cotejo. Concluyendo que las organizaciones tienen que ser capaces de establecer medidas de gestión para la motivación, implementando factores trascendentales de acuerdo al éxito deseado, demostrando que los trabajadores bien motivados, crean sinergias, lo que contribuye al crecimiento organizacional, además, de posicionar a la organización como adecuada. Es preciso indicar que la inversión en buenas prácticas laborales tiene muchos beneficios para los involucrados, por tanto, la institución tiene que velar por satisfacer las necesidades de sus trabajadores.

Ugoani, J. (2020) en; *el papel de las relaciones humanas como catalizador de la productividad de los trabajadores.* (Artículo científico). Universidad de Rhema, Nigeria. Nigeria. Utilizando un diseño de investigación empírica, 127 encuestados participaron en el estudio. A través de un cuestionario. La investigación no fue exhaustiva debido a la falta de tiempo y literatura relevante actual. Concluye que, las tensas relaciones entre los trabajadores y la administración son a menudo causas de desacuerdos que impiden la productividad de los trabajadores y la sostenibilidad de la organización. Esta situación persiste principalmente debido a la falta de comunicación bidireccional efectiva, estilos de liderazgo organizacional deficientes, motivación y empatía, entre otros factores que de otra manera incentivarían el desempeño del trabajador. El rol de las relaciones humanas tiene efectos recíprocos en términos de valores compartidos, desempeño e innovación que son cruciales para la productividad del trabajador. La relevancia del papel de las relaciones humanas en la productividad de los trabajadores no puede exagerarse porque los trabajadores de cualquier organización se relacionan entre sí de cierta manera porque a menudo están influenciados e impulsados por situaciones emocionales, psicológicas, fisiológicas, sociales, económicas, y fuerzas políticas asociadas con la organización que tienen el poder de motivarlos a

desempeñarse como lo hacen.

Por otro lado, de Omodan et al., (2020) en: *Analysis of human relations theory of management: A quest to re-enact people's management towards peace in university system*. (Artículo científico). Universidad del Estado Libre, Qwaqwa, Sudáfrica. El estudio adoptó la literatura y las observaciones como un enfoque de investigación, mientras que se empleó el análisis teórico para interpretar y dar sentido a la Teoría de Gestión de las Relaciones Humanas. El análisis se consideró desde su punto de vista evolutivo; el desarrollo de la Teoría de la Gestión de las Relaciones Humanas, las contribuciones de la estequiometría de Jacob Moreno y la Teoría X e Y de McGregor. Además, argumentó y justificó que los supuestos de la teoría como; la pertenencia, la inclusión y el reconocimiento, un grupo social informal o formal dentro de un lugar de trabajo, el desarrollo de la afinidad en el lugar de trabajo, la motivación y la comunicación son la hoja de ruta para la gestión de personas. En la misma línea, se convierte en una herramienta útil para gestionar el malestar de los estudiantes en las universidades. También se ejemplificó la relevancia de la teoría para la gestión de crisis. El estudio recomienda de manera concluyente que; la toma de decisiones inclusiva, el sistema de comités, la motivación y la comunicación deben ser primordiales en la gestión del sistema para permitir relaciones amistosas para una mejor productividad, paz y relativa tranquilidad.

Armijos et al., (2019) en la Investigación: *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. (Artículo Científico). Universidad de Cienfuegos, Cuba. Estudio descriptivo, tipo revisión bibliográfica, que tuvo por conclusión que en las instituciones el recurso con mayor valor son las personas que lo integran, y la GRH no se limita solo al hecho de seleccionar colaboradores y su contratación, puesto que ahora exige una serie de actividades planificadas, que se encontraran alineadas con las políticas institucionales, permitiendo que este pilar importante genere condiciones adecuadas para el fortalecimiento y continuidad del crecimiento planificado, a través de los procesos de reclutamiento, externo e interno, selección, inducción para la comprensión de los procedimientos internos lógranos sumergir a los nuevos colaboradores en las acciones estratégicas previstas, bajo un enfoque de políticas que generen el desarrollo de carrera dentro de la misma a través de capacitaciones continuas y estudios para los colaboradores, con especialidades

alineadas, todas estas acciones realizadas desde la GTH, permite que las instituciones afiancen su desarrollo y logren el mejor desempeño de sus trabajadores.

Bauwens et al., (2019) en la investigación: *Performance management fairness and burnout: implications for organizational citizenship behaviors*. (Artículo científico). Universidad de Gante Flandes, Bélgica. El estudio fue de tipo no experimental, diseño no descriptivo. Los datos de 532 empleados académicos de una universidad de Flandes (Bélgica) se analizaron utilizando modelos de ecuaciones estructurales. Los empleados académicos experimentan menos agotamiento cuando la equidad en la gestión del desempeño se percibe como alta. La equidad distributiva e interaccional de la gestión del desempeño aumenta los comportamientos de ciudadanía organizacional al reducir el agotamiento y apoyar la mediación parcial. Las instituciones de educación superior deben diseñar e implementar cuidadosamente sistemas de gestión del desempeño con resultados, procedimientos y trato justos para los empleados.

Tal es el caso de Beerli et al., (2019) en la investigación: *Does Performance Management Relate to Good Governance? A Study of Its Relationship with Citizens' Satisfaction with and Trust in Israeli Local Government*. (Artículo científico) División de Política y Administración Pública de la Facultad de Ciencias Políticas de la Universidad de Haifa, Israel. Estudio de tipo descriptivo, con diseño no experimental, la población y muestra fueron recopilados por las autoridades locales israelíes durante los últimos años, se respondieron varias preguntas. ¿Han sido eficaces los años de iniciativas de gestión del desempeño en términos de buen gobierno? ¿Qué relación tienen con los ciudadanos como destinatarios de servicios? ¿Cuáles son las implicaciones de esta experiencia para futuras reformas en la administración pública? Se utilizaron tres conjuntos de datos sobre (1) la satisfacción y la confianza de los ciudadanos con el gobierno, (2) las experiencias de los altos funcionarios del gobierno local con iniciativas de gestión del desempeño, y (3) las características objetivas de las autoridades del gobierno local. Los resultados indican que la gestión del desempeño está asociada con niveles más altos de confianza y satisfacción de los ciudadanos con el gobierno local.

Barba, M. & Serrano, J. (2015) en su investigación; *Is human resource management in local councils useful?*. (Artículo Científico). Universidad de Murcia, España. La investigación fue aplicada, el diseño descriptivo, la población y muestra fue de 352 ayuntamientos, la encuesta fue la técnica y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que las buenas estrategias orientadas a los recursos humanos, tienen implicancias positivas en los resultados de las instituciones a nivel local. Es preciso señalar, hay prácticas correctamente regularizada por las normas de la entidad estatal, que se puede gestionar de manera mucho más eficiente sin chocar con la normativa vigente. Son las prácticas de Gestión de RR. HH, las que pueden influir en las características de los recursos de capital humano de una empresa y determinar la medida en que estos recursos se utilizarán eficazmente, combinado con otros recursos y manejado en última instancia para el logro de los objetivos trascendentales de la empresa. El papel de los sistemas de Gestión de RR. HH; sin embargo, no termina ahí.

A nivel nacional fueron consideradas investigaciones relacionadas a las variables, tales como la de Inga, A., & Arosquipa, C. (2019), con el estudio: *Avances en el desarrollo de los recursos humanos en el Perú y su importancia en la calidad de atención*. (Artículo Científico). Universidad Continental. Lima. Perú. De tipo cualitativo, con diseño descriptivo simple, por la naturaleza no presenta población y muestra, la técnica correspondió a la observación y revisión documental, con su respectivo instrumento. Concluyeron que existen avances en el campo del desarrollo y la gestión de las personas en recientes años, que va desde la mejora en cuanto logro de las metas. El fortalecimiento de la competencia y capacidad, hasta llegar a establecer una nueva Política de recursos humanos, todo esto ayuda en el progreso de la calidad del servicio, mediante el desempeño de las personas, que son capaces de responder de acuerdo a las exigencias y demandas de los ciudadanos. Sin embargo, en la práctica se ve el descontento de la ciudadanía por parte de los servidores públicos y el tipo de atención que estos muestran a los ciudadanos a la hora de recurrir a las instalaciones presenciales de las instituciones públicas.

Además, Callata & Fuentes, (2018) en la investigación: *Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la una – Puno. Perú*. (Revista).

Universidad Nacional del Altiplano Puno. El tipo de estudio descriptivo, con el diseño tipo correlación. La población y muestra fue de 77 docentes, a través de la encuesta y cuestionario. Concluye que, los factores que contribuyen al mejoramiento del rendimiento de cada uno de los trabajadores dependen del reconocimiento prestado, el desarrollo y que tal satisfecho se siente en su puesto, estos contribuirán a mejorar la motivación y las relaciones entre compañeros de trabajo. De igual manera la evaluación de la motivación se ve mejorado al mejorar las condiciones internas y de equipo en la empresa.

Finalmente Omodan et al., (2020) en la investigación: *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017* (Artículo Científico) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. El tipo correspondió a una básica y nivel correlacional. La población fue 110 trabajadores de enfermería. Mediante la encuesta y el cuestionario. Que obtuvo como conclusión que la gestión del talento humano el desempeño de los trabajadores con una relación positiva con un correlacionales alto por él trabajado con un Rho Spearman 0.719, con una significancia menor a 0.002, que es menor de 0.05, la gestión de la relación de personas se relaciona mucho con el rendimiento de los mismos, reflejándose en el cumplimiento de sus labores.

A nivel local, destacan autores como Castro, (2020) *Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2020* (Tesis), tipo aplicada, no experimental, con muestra setenta trabajadores, técnica la encuesta, instrumento el cuestionario, se obtuvo como resultado, que existe relación en la GTH y el desempeño laboral de los trabajadores, a través de la motivación, el entorno por lo cual la capacidad se ve adecuada. Concluyendo que, la GTH mejora las condiciones de rendimiento de los trabajadores a través de las actividades y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, logrando el compromiso y la satisfacción de los trabajadores en pertenecer a la institución y su identificación ayuda a lograr los objetivos trasados.

Dentro de las teorías relacionados al tema, se consideraron para cada variable, tanto de GRH y gestión de rendimiento, además de las dimensiones de acuerdo a

la normativa vigente del sector público.

La Teoría de Gestión de las Relaciones Humanas se desarrolló a partir de un estudio empírico de Elton Mayo y sus asociados como Roethlisberger, Dixon y Follett, quienes llevaron a cabo el estudio en la Planta Hawthorne de Western Electric cerca de Chicago, Estados Unidos, entre las décadas de 1920 y 1930 (Ajayi & Ayodele, 2011; Barnard, 1938). La investigación empírica se diseñó para probar el efecto de la intensidad de la iluminación en la productividad del trabajador y la influencia de las relaciones humanas en el comportamiento laboral (Mayo, 1933). Esta lucha en busca de un enfoque adecuado de la gestión se produjo como resultado del enfoque holístico inhumano percibido de los enfoques clásicos, como la teoría de la gestión científica y administrativa. El fracaso de las teorías clásicas, por lo tanto, dio origen al enfoque de las relaciones humanas en una organización, que llegó a existir en la década de 1930 como una alternativa al enfoque clásico del análisis organizacional (Hartzell, 2017). Esto se debe a que los teóricos clásicos parecen haber descuidado y subestimado la importancia del humanismo y los aspectos sociopsicológicos del comportamiento del individuo como panacea para el desempeño organizacional en las operaciones de la organización (Omodan et al., 2020)

La GRH contribuye a las mejoras en el desempeño de los empleados a través de tres mecanismos interrelacionados, a) desarrollando las habilidades y habilidades de los empleados (capacidad para desempeñarse), b) aumentando motivación de los empleados para hacer un esfuerzo adicional (motivación para desempeñarse) y c) proporcionando a los empleados la oportunidad de hacer pleno uso de sus conocimientos, destrezas y habilidades en su trabajo (oportunidad de desempeñarse). (Hyde et al., 2009)

En tanto McGregor, (2010) menciona que la relación adecuada entre el personal y la administración es evitar interferir de alguna manera con las vías habituales de autoridad. Esto significa evitar las invitaciones a ser responsable de los asuntos humanos mientras que la gerencia se ocupa de la producción. La tarea consiste más bien en inducir a la dirección a aceptar políticas que conduzcan a relaciones favorables dentro de la organización. Esto puede lograrse mediante una serie de

pequeños pasos en los que la exploración cooperativa, basada en una relación de confianza mutua, permite a la dirección seleccionar, probar y ejecutar un plan bajo su propia responsabilidad (Schuler, 1989).

Los estudios de Hawthorne como se le conoce popularmente (Schuler, 1989) consistió en varios experimentos, como 'la primera Sala de Pruebas de Ensamblaje de Relevos, el segundo Grupo de Ensamblaje de Relevos, el Grupo de División Médica, el Grupo de Mecanografía y los Experimentos de la Sala de Observación de Escritura del Banco' que sostiene que las actitudes, relaciones, sentimientos de pertenencia, habilidades interpersonales, la toma de decisiones participativa y la comunicación efectiva juegan un papel clave en el desempeño y la efectividad de una organización.

Según los empleadores de a principios del siglo XIX no se dio cuenta de cómo afectaban las necesidades de los trabajadores y la productividad. Como resultado, pocos propietarios o gerentes de fábrica prestaron poca atención y pensaron en la motivación del trabajador. Las horas de trabajo eran muy largas mientras que la paga correspondiente era muy baja. Esta despreciable situación finalmente allanó el camino para pensar en el área de las relaciones humanas, que entre otros aspectos enfatiza participación individual, toma de decisiones y responsabilidad de los empleados (Kaliski, 2001).

El movimiento de relaciones humanas surgió alrededor de la década de 1930 en EE. UU. Para hacer frente a la deshumanización de individuos en organizaciones; hizo hincapié en el estudio del comportamiento de los trabajadores en las organizaciones, y examinó los efectos de las relaciones sociales, la motivación y satisfacción de los empleados con la productividad (Yusuff & Odubanjo, 2020). Según Mayhew (2017) citado en Yusuff & Odubanjo, (2020), el empleado ha sido considerado como los principales activos de la empresa en términos de sus habilidades y su desempeño que es valioso para el éxito de la organización. Tirintetaake (2017) citado en Yusuff & Odubanjo, (2020) opina que el éxito de la organización depende de qué tan bien el empleador aplique diferentes enfoques para gestionar sus empleados. Gestionar al empleado es una gran tarea para el empleador, porque intentará orientar al empleado día a día de acuerdo con

los objetivos de la organización. Por lo tanto, un empleado bien administrado tendría una interacción positiva con los clientes de la organización porque hay un dicho general que dice que es un personal feliz lo que conduce a clientes felices y, al final, a accionistas felices.

Otras teorías de gestión anteriores como la teoría administrativa se centran en el trabajador y eficiencia administrativa, la perspectiva de las relaciones humanas que surgió en el mediados del siglo XIX cree que, si se satisfacen las necesidades de los empleados, el trabajador es a su vez más productivo. También sostiene que las comunicaciones internas, los estilos de liderazgo, la motivación y el comportamiento del grupo son temas centrales en la productividad del trabajador. El enfoque humano de las relaciones de gestión ha ganado un amplio reconocimiento en las últimas décadas por su énfasis que además de los aspectos físicos y técnicos del trabajo, la motivación del trabajador es fundamental para mejorar su productividad (Stevenson, 2002).

El rol de las relaciones humanas enfatiza el reconocimiento y el crecimiento de las personas, y la necesidad que las personas deben estar motivadas para rendir al máximo de su eficiencia. Es un estudio del comportamiento de los seres humanos en una organización, y ayuda enormemente a construir cooperación para el logro de los objetivos organizacionales. Motowildo et al., (1997) define las relaciones humanas como “la ciencia del comportamiento que se ocupa de la interacción interpersonal relación de grupo y dirección-empleado en los sistemas sociales. Él postula que la relación puede ser formal o informal, cercana o distante”. Se asume en literatura de gestión contemporánea que el trabajo de las personas en una organización es basado en gran medida en las relaciones humanas. Casi todos los trabajos que alguien realiza involucran a uno con la gente en un momento u otro. Por ejemplo, la impresión lo que una persona hace sobre otra es, en esencia, relaciones humanas, en acción.

Motowildo et al., (1997) La impresión creada por una persona puede involucrar apariencia que incluye; aseo y buen comportamiento social. En consecuencia, una imagen o reputación favorable para la organización se puede crear a través de estas cualidades que todos los empleados deben poseer y que son más de

habilidades personales innatas. En cualquier organización humana, el trabajador es la persona que realiza una tarea laboral específica, según lo requiera el empleador. Según Bloom, (2020), la Ley del trabajo define trabajador como cualquier persona que haya suscrito o trabaja en virtud a un contrato con un empleador.

La capacidad de los recursos humanos para adaptarse a los diversos cambios que ocurren dentro y fuera de la organización a menudo se asocia con el aumento de la competencia de los recursos humanos que posee la organización. Los recursos humanos con competencia y calificación creen estar en mejores condiciones para realizar mejor su trabajo y hacer una contribución positiva al desarrollo organizacional (Audenaert et al., 2014). Este clima es inseparable del concepto de mejora continua, por lo que los recursos humanos no se satisfacen rápidamente con sus competencias. Las organizaciones deben ser capaces de motivar a sus recursos humanos para que se conviertan en aprendices de larga duración para desarrollar sus diversas habilidades. En cuanto a lo que sigue siendo un obstáculo en recursos humanos, la competencia es el clima comunicativo de una organización que no ofrece mucho espacio para el autodesarrollo y tiende a dejar a RR.HH. atrapados en rutinas de trabajo rígidas y jerárquicas. Mientras tanto, una organización solidaria (Audenaert et al., 2014), el clima de comunicación es un aspecto esencial como palanca para impulsar la motivación de los empleados para aumentar su competencia.

Liliweri, (2014) afirma que un clima de apoyo es un clima que alienta a los subordinados. Un clima que sobrevive describe cómo los individuos deben protegerse y reaccionar con la lucha total a los diversos desafíos organizacionales. Un enfoque basado en las relaciones humanas cree poder formar una comprensión del clima de comunicación que es capaz de producir mejores prácticas de gestión de recursos humanos. Estas condiciones se deben a que las relaciones humanas se centran en las interacciones entre los miembros de la organización en varios niveles que pueden influir en las actividades, los pasos, la calidad y los patrones de trabajo de RR.HH. en una organización. La interacción permite una comunicación eficaz para permitir una buena cooperación y coordinación dentro de una organización. La importancia de la interacción en una organización planteada por

Morissan, (2009), que enuncia la visión de la ciencia de la comunicación, las organizaciones existen ya que existe una interacción o comunicación particular entre las personas, lo que indica que están en una organización.

Algunos problemas de recursos humanos en una organización son el exceso de personal (exceso de cantidad) y la falta de personal (falta de calidad / competencia). Es necesario incrementar las habilidades basadas en competencias. Existe la necesidad de una transformación del sistema de trabajo que pueda cambiar la forma en que RR.HH. ve un concepto de carrera más transparente y con patrones para generar motivación para que los recursos humanos continúen mejorando continuamente. Por lo tanto, el objeto de investigación de una de las universidades de Bandung debe responder a esta era industrial 4.0 preparando sus recursos humanos con una mejor provisión de competencias. Uno de ellos se da cuenta a través de la estructuración del patrón de carrera de Posición Funcional (JF), que es un grupo de puestos que contienen funciones y tareas basadas en la experiencia y la competencia (Dudung & Kadir, 2020).

Las dimensiones de gestión de relaciones humanas, está determinada por 5, tales como: Relaciones laborales individuales y colectivas, tiene como propósito brindar soluciones a los conflictos para tener condiciones de que se encaminen con los sindicatos y las organizaciones internas (Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, 2014).

En cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo, Se encuentra dividido entre las actividades que están relacionadas con la prevención de los riesgos en la salud y la seguridad de los trabajadores del mismo modo en las acciones que se utilizan para la prevención y el cuidado del medio ambiente cuidando el patrimonio nacional (Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, 2014).

El bienestar social se encuentra establecido con las acciones que son para el desarrollo de un adecuado ambiente laboral y una mejor condición de vida para los servidores que se encuentran desarrollando sus actividades de una institución pública. (Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, 2014).

En cuanto a la cultura y el clima organizacional ambas son formadas a través de

las características que nacen del pensamiento de las cosas que realiza la entidad son consideradas las bases para la conducta del desarrollo de las creencias de cumplimiento a las normas el uso de los símbolos que se encuentra establecido para mejorar la percepción que tienen los servidores civiles en su ambiente de trabajo así como los usuarios de la entidad (Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, 2014).

El desempeño laboral se encuentra configurado a través del desarrollo de acciones planificadas que cada trabajador ejecuta durante la permanencia en la empresa, el cual puede ser medible y cuantificable, el planteamiento esbozado proviene del estudio de empresas y conductas de trabajadores en una publicación anterior en conexión con el desempeño contextual y de tareas (Motowildo et al., 1997). El tiempo que desarrolla sus actividades los trabajadores lo que pues mira el desempeño laboral lo cual forma parte de la propiedad de la empresa. De manera interna esta propiedad que genera valor a través de los comportamientos múltiples, así como discretos son desarrollados de manera planificada una empresa para el cumplimiento de metas.

El desempeño laboral implica una cantidad y calidad de resultados de Logro, esfuerzo grupal. (Robbins & Judge, 2012) describieron el cual se ve descrito a través el esfuerzo individual que realiza para el cumplimiento de sus labores la principal esencia del desempeño laboral está constituida por la fuerza del trabajo en el cumplimiento de las metas, misiones de las organizaciones a través de las fuertes creencias los valores tú moldea el comportamiento de los mismos (Befort & Hattrup, 2003).

III. METODOLOGIA

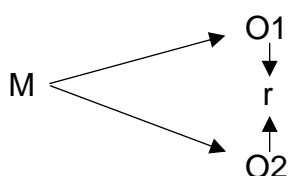
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica, pues intentara brindar soluciones ante las problemáticas planteadas en la presente investigación (CONCYTEC, 2018).

Diseño de investigación

Se aplicó el diseño no experimental – correlacional, que permitió el cumplimiento del objetivo para medir la existencia de correlacionar las variables estudiadas permitiendo medir el grado de correlación de las mismas (Reyes, Sanchez, & Mejía, 2018),



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable 1 Gestión de relaciones humanas

O2 = Observación de la variable 2 Gestión de rendimiento

r = Correlación entre dichas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de relaciones humanas

Variable 2: Gestión de rendimiento

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Se encuentra conformado por 120 trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.

Criterios de Exclusión

Todos los trabajadores que se encuentran laborando en el periodo 2021.

Criterios de Inclusión

Todos los trabajadores que se encuentran con licencia o vacaciones durante el proceso de recolección de información en el periodo 2021.

Muestra

La muestra da una proporción importante de la población permitiendo la inferencia de los hallazgos permitidos en el conjunto de elementos investigados, los cuales se identifican con rasgos comunes o cuentan con características similares al resto de la población (Hernández et al., 2014). Por lo cual se realizó una muestra censal de los 50 trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.

Muestreo

Tipo de muestreo es intencional, el cual es un muestreo no probabilístico, en el cual el investigador selecciona los elementos de la muestra según su criterio.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos

Se utilizó como técnica para realizar y poder realizar la investigación a los trabajadores de la institución permitiendo obtener la realidad y el contexto en el cual se viene desarrollando:

Encuesta

La Red, (2017), citado en Buendía et al., (1998), indica que esta técnica es un método que permite al investigador obtener respuestas relacionadas a la problemática de manera descriptiva puesto que se encuentra alineada a las variables a través de las distintas dimensiones e indicadores para el cumplimiento de los objetivos y el logro de las hipótesis a través de la

información brindada de manera estructurada espera quizás esta técnica nos ayudó a obtener información de manera rápida y directa de los trabajadores de la institución.

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como instrumento de medición al cuestionario el cual fue estructurado mediante 15 ítems B preguntas que fueron cerrada distribuidas a través de los indicadores dimensiones de cada variable obteniendo como respuesta una puntuación que van desde el 1 hasta el 5 con una mayor o mejor aceptación para por qué no la información de la muestra y población objeto de estudio permitiendo medio las condiciones de las variables de estudio.

Validez y Confiabilidad

Tiene como finalidad definir a través de expertos que brindado un valor establecen la validación de un instrumento de investigación (Hernández, 2014, p.200). Los instrumentos de recolección de datos fueron evaluados y validados por especialistas en la línea de investigación según cuadro:

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Clima Organizacional	1	Doctor en Gestión pública y gobernabilidad	45	El instrumento es adecuado, recomienda su aplicación
	2	Maestra gestión pública	50	El instrumento es adecuado, recomienda su aplicación
	3	Doctor en gestión pública y gobernabilidad	48	El instrumento es adecuado, recomienda su aplicación

Desempeño laboral	1	Doctor en gestión pública y governabilidad	46	El instrumento es adecuado, recomienda su aplicación
	2	Maestra gestión publica	50	Aplicable a los sujetos muéstrales
	3	Doctor en gestión pública y governabilidad	48	El instrumento es adecuado, recomienda su aplicación

Para Hernández, (2014) esta confiabilidad obtenida se produjo en un 47 ponderado en promedio lo cual indica que se logró el 96% generando la validez del instrumento a través de los expertos lo cual indica que el instrumento se encuentra en condiciones para ser aplicado la investigación para la obtención de los resultados que permitirán el cumplimiento de los objetivos planteados

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	19

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	50	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	19

La validación obtenida fue del 0,95 lo cual indica el instrumento evaluado cumple con las condiciones de validez necesaria para su aplicación en el desarrollo de la investigación y que cada 1 de sus intereses se encuentran alineados con el propósito de la misma permitiendo que los resultados que se obtengan sean confiables en el desarrollo de la misma.

3.5. Procedimientos

Se realizó mediante la presentación de una carta dirigida al gerente del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, luego se logró la aceptación de la misma y posteriormente se hizo la visita a todos los trabajadores para la evaluación mediante los instrumentos validados una vez realizadas las encuestas a cada uno de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Se procedió a la clasificación de la información para luego a desarrollar los resultados conclusiones y recomendaciones para la culminación de la investigación

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento del análisis de los datos que fueron obtenidos se aplicó mediante el uso del programa estadístico **SPSS 25**. Además del uso de Excel

mediante la tabulación de los datos recopilados por el instrumento para su debida contrastación con las hipótesis mediante la presentación de cuadros estadísticos donde se mostraron los usados que permitieron la discusión y posibles propuestas de solución y recomendaciones para la mejora de la institución. Para dar el desarrollo de los resultados se hizo mediante un orden de manera planificada y también detallando la información obtenida una vez ordenado los datos se aplicó el análisis estadístico para poder generar rangos que van desde los niveles bajos regular alto permitiendo medir el nivel de cada una de las variables. Asimismo, para la contrastación de la hipótesis general se hizo uso de la prueba de normalidad mediante el estadístico Kolmogórov-Smirnov que nos indicó el uso de la correlación de Pearson para el análisis de correlación bivariado con dicha información. Se planteó el desarrollo de los resultados mediante cuadros estadísticos lo cual nos brindó las facilidades para realizar la discusión, conclusiones, recomendaciones en la investigación

3.7. Aspectos éticos

Se cumplió con el uso de los manuales de investigación planteada por la universidad, estableciendo los principios de la ética en la beneficencia no maleficencia, así como la autonomía y también la justicia lo cual ha permitido la garantía de calidad de la investigación realizada para su publicación y difusión. Las personas entrevistadas manifestaron su consentimiento, una vez que fueron informadas de la naturaleza y alcances del estudio. Se respetará y mantendrá en reserva la identidad de los sujetos que participaron en el estudio; por lo mismo que los datos obtenidos fueron referenciados.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de la GRH y del rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.

Tabla 1.

GRH y del rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21- 41	9	18
Regular	42 - 71	34	68
Alto	72-81	7	14
Total		50	100

Fuente: Encuesta a trabajadores del PEHCBM.

Interpretación: El nivel de GRH y del rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto – 2021, fue regular de acuerdo al 68% de los encuestados, el 18% indican que es bajo y el 14% alto. Por consiguiente, las relaciones laborales individuales y colectivas, la seguridad y salud en el trabajo, el bienestar social, cultura y clima organizacional y comunicación Interna se realiza de forma regular.

4.2. Nivel de gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.

Tabla 2.

Gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28- 41	19	38
Regular	42 - 71	22	44
Alto	72-95	9	19
Total		50	100

Fuente: Encuesta a trabajadores del PEHCBM.

Interpretación: El nivel de gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021 es regular de acuerdo al 44% de los trabajadores, el 38% indican que es bajo y el 19% alto. Por ende, la planificación, el establecimiento de metas y compromisos, seguimiento y evaluación se realizan de forma regular y bajo.

4.3. Las dimensiones de la GRH que tienen mayor relación con la gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.

Tabla 3.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones laborales individuales y colectivas	,188	50	,000
Seguridad y salud en el trabajo	,120	50	,071
Bienestar Social	,089	50	,200*
Cultura y clima organizacional	,156	50	,004
Comunicación Interna	,205	50	,000
Gestión de relaciones humanas	,071	50	,200*
Planificación	,095	50	,200*
Establecimiento de metas y compromisos	,111	50	,166
Seguimiento	,087	50	,200*
Evaluación	,108	50	,197
Gestión de rendimiento	,066	50	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Encuesta a trabajadores del PEHCBM.

Interpretación: La prueba de normalidad de acuerdo a Kolmogorov-Smirnov^a indica que los datos tienen normalidad, ya que la significancia bilateral es superior a 0,005 ($p < 0.05$). Por tanto, el estadístico empleado para la correlación corresponde a la correlación de Pearson.

Tabla 4.

Dimensiones de la GRH que tienen mayor relación con la gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.

		Relaciones laborales individuales y colectivas	Seguridad y salud en el trabajo	Bienes tar Social	Cultura y clima organizaci onal	Comunicaci ón Interna
Gestión de rendimiento	Correlación de Pearson	,150	,127	,115	-,111	-,108
	Sig. (bilateral)	,298	,380	,427	,443	,455
	N	50	50	50	50	50

Fuente: Encuesta a trabajadores del PEHCBM.

Interpretación: Existe relación positiva baja con la correlación de Pearson de 0.150 que es la más alta entre la dimensión de la GRH y con la correlación de Pearson 0,127 que es menor con la gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021. Tanto, las relaciones laborales, individuales y colectivas, la seguridad en el trabajo, el bienestar social, cultura y clima organizacional y la comunicación interna no se relacionan con la gestión de rendimiento.

4.4. Relación entre la GRH y gestión del rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.

Tabla 5.

GRH y gestión del rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto – 2021

		Gestión de relaciones humanas	Gestión de rendimiento
Gestión de relaciones humanas	Correlación de Pearson	1	,082
	Sig. (bilateral)		,573
	N	50	50
Gestión de rendimiento	Correlación de Pearson	,082	1
	Sig. (bilateral)	,573	
	N	50	50

Fuente: Encuesta a trabajadores del PEHCBM.

Interpretación: No existe relación entre la GRH y gestión del rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021, ya que la significancia bilateral fue superior a 0,05 ($p > 0,05$). Tanto, al mejorar las relaciones laborales, individuales y colectivas, la seguridad en el trabajo, el bienestar social, cultura y clima organizacional y la comunicación interna no se mejorará la gestión de rendimiento en sus dimensiones, planificación, establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, evaluación y la retroalimentación.

V. DISCUSIÓN

No existe relación entre las dimensiones de la GRH y la gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021. Tanto, las relaciones laborales, individuales y colectivas, la seguridad en el trabajo, el bienestar social, cultura y clima organizacional y la comunicación interna no se relacionan con la gestión de rendimiento. Caso diferente muestran los resultados de Castro, (2020) que existe relación en la GTH y el desempeño laboral de los trabajadores, a través de la motivación, el entorno por lo cual la capacidad se ve adecuada. Concluyendo que, la GTH mejora las condiciones de rendimiento de los trabajadores a través de las actividades y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, logrando el compromiso y la satisfacción de los trabajadores en pertenecer a la institución y su identificación ayuda a lograr los objetivos trasados. Del mismo modo, la GRH contribuye a las mejoras en el desempeño de los empleados a través de tres mecanismos interrelacionados, a) desarrollando las habilidades y habilidades de los empleados (capacidad para desempeñarse), b) aumentando motivación de los empleados para hacer un esfuerzo adicional (motivación para desempeñarse) y c) proporcionando a los empleados la oportunidad de hacer pleno uso de sus conocimientos, destrezas y habilidades en su trabajo (oportunidad de desempeñarse). (Hyde et al., 2009). De igual manera Rodríguez, (2020) menciona que las organizaciones tienen que ser capaces de establecer medidas de gestión para la motivación, implementando factores transcendentales de acuerdo al éxito deseado, demostrando que los trabajadores bien motivados, crean sinergias, lo que contribuye al crecimiento organizacional, además, de posicionar a la organización como adecuada.

Es preciso indicar que la inversión en buenas prácticas laborales tiene muchos beneficios para los involucrados, por tanto, la institución tiene que velar por satisfacer las necesidades de sus trabajadores. Ugoani, (2020) las tensas relaciones entre los trabajadores y la administración son a menudo causas de desacuerdos que impiden la productividad de los trabajadores y la sostenibilidad de la organización. Esta situación persiste principalmente debido a la falta de comunicación bidireccional efectiva, estilos de liderazgo organizacional deficientes, motivación y empatía, entre otros factores que de otra manera

incentivarían el desempeño del trabajador. El rol de las relaciones humanas tiene efectos recíprocos en términos de valores compartidos, desempeño e innovación que son cruciales para la productividad del trabajador. La relevancia del papel de las relaciones humanas en la productividad de los trabajadores no puede exagerarse porque los trabajadores de cualquier organización se relacionan entre sí de cierta manera porque a menudo están influenciados e impulsados por situaciones emocionales, psicológicas, fisiológicas, sociales, económicas, y fuerzas políticas asociadas con la organización que tienen el poder de motivarlos a desempeñarse como lo hacen. Armijos et al., (2019) en las instituciones el recurso con mayor valor son las personas que lo integran, y la GRH no se limita solo al hecho de seleccionar colaboradores y su contratación, puesto que ahora exige una serie de actividades planificadas, que se encontraran alineadas con las políticas institucionales, permitiendo que este pilar importante genere condiciones adecuadas para el fortalecimiento y continuidad del crecimiento planificado, a través de los procesos de reclutamiento, externo e interno, selección, inducción para la comprensión de los procedimientos internos lógranos sumergir a los nuevos colaboradores en las acciones estratégicas previstas, bajo un enfoque de políticas que generen el desarrollo de carrera dentro de la misma a través de capacitaciones continuas y estudios para los colaboradores, con especialidades alineadas, todas estas acciones realizadas desde la GTH, permite que las instituciones afiancen su desarrollo y logren el mejor desempeño de sus trabajadores..

El nivel de GRH y gestión del rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021 fue regular de acuerdo al 68% de los encuestados, el 18% indican que es bajo y el 14% alto. Por consiguiente, las relaciones laborales individuales y colectivas, la seguridad y salud en el trabajo, el bienestar social, cultura y clima organizacional y comunicación Interna se realiza de forma regular. Por otro lado, Omodan et al., (2020) la Teoría de Gestión de las Relaciones Humana, tales como la pertenencia, la inclusión y el reconocimiento, un grupo social informal o formal dentro de un lugar de trabajo, el desarrollo de la afinidad en el lugar de trabajo, la motivación y la comunicación son la hoja de ruta para la gestión de personas. En la misma línea, se convierte

en una herramienta útil para gestionar el malestar de los estudiantes en las universidades. También se ejemplificó la relevancia de la teoría para la gestión de crisis. Por ende, debe tomarse decisiones inclusivas, la motivación y la comunicación deben ser primordiales en la gestión del sistema para permitir relaciones amistosas para una mejor productividad, paz y relativa tranquilidad.

El nivel de gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021 es regular de acuerdo al 44% de los trabajadores, el 38% indican que es bajo y el 19% alto. Por ende, la planificación, el establecimiento de metas y compromisos, seguimiento y evaluación se realizan de forma regular y bajo. Bauwens et al., (2019) los empleados académicos experimentan menos agotamiento cuando la equidad en la gestión del desempeño se percibe como alta. La equidad distributiva e interaccional de la gestión del desempeño aumenta los comportamientos de ciudadanía organizacional al reducir el agotamiento y apoyar la mediación parcial. Las instituciones de educación superior deben diseñar e implementar cuidadosamente sistemas de gestión del desempeño con resultados, procedimientos y trato justos para los empleados. Beerli et al., (2019) los resultados indican que la gestión del desempeño está asociada con niveles más altos de confianza y satisfacción de los ciudadanos con el gobierno local. Callata & Fuentes, (2018) , los factores que contribuyen al mejoramiento del rendimiento de cada uno de los trabajadores dependen del reconocimiento prestado, el desarrollo y que tal satisfecho se siente en su puesto, estos contribuirán a mejorar la motivación y las relaciones entre compañeros de trabajo. De igual manera la evaluación de la motivación se ve mejorado al mejorar las condiciones internas y de equipo en la empresa.

No existe relación entre la GRH y gestión del rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021. Tanto, al mejorar las relaciones laborales, individuales y colectivas, la seguridad en el trabajo, el bienestar social, cultura y clima organizacional y la comunicación interna no se mejorará la gestión de rendimiento en sus dimensiones, planificación, establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, evaluación y la retroalimentación. Barba & Serrano, (2015) las buenas estrategias orientadas a los recursos humanos, tienen implicancias positivas en los resultados de las instituciones a nivel local. Es

preciso señalar, hay prácticas correctamente regularizada por las normas de la entidad estatal, que se puede gestionar de manera mucho más eficiente sin chocar con la normativa vigente. Son las prácticas de Gestión de RR. HH, las que pueden influir en las características de los recursos de capital humano de una empresa y determinar la medida en que estos recursos se utilizarán eficazmente, combinado con otros recursos y manejado en última instancia para el logro de los objetivos trascendentales de la empresa. El papel de los sistemas de Gestión de RR. HH; sin embargo, no termina ahí. Inga, & Arosquipa, (2019) existen avances en el campo del desarrollo y la gestión de las personas en recientes años, que va desde la mejora en cuanto logro de las metas. El fortalecimiento de la competencia y capacidad, hasta llegar a establecer una nueva Política de recursos humanos, todo esto ayuda en el progreso de la calidad del servicio, mediante el desempeño de las personas, que son capaces de responder de acuerdo a las exigencias y demandas de los ciudadanos. El desempeño laboral se encuentra configurado a través del desarrollo de acciones planificadas que cada trabajador ejecuta durante la permanencia en la empresa, el cual puede ser medible y cuantificable, el planteamiento esbozado proviene del estudio de empresas y conductas de trabajadores en una publicación anterior en conexión con el desempeño contextual y de tareas (Motowildo et al., 1997). Sin embargo, en la práctica se ve el descontento de la ciudadanía por parte de los servidores públicos y el tipo de atención que estos muestran a los ciudadanos a la hora de recurrir a las instalaciones presenciales de las instituciones públicas.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** La relación entre el GRH y el rendimiento en el PEHCBM, Tarapoto 2021, con significancia bilateral de 0,53 fue superior ($p > 0,05$). Con una Correlación de Pearson de 0,082 es inexistente puesto que al mejorar las relaciones existentes entre los trabajadores y así mismo como las individuales y colectivas además de fortalecer la seguridad trabajo y lograr el bienestar social cultural y el clima organizacional a través de la comunicación interna la mejora de la gestión del rendimiento de sus dimensiones de planificación así como el establecimiento de metas compromiso de seguimiento y evaluación además de las otro alimentación no será mejorada.
- 6.2.** El nivel de GRH y gestión del rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021 fue regular de acuerdo al 68% de los encuestados, el 18% indican que es bajo y el 14% alto. Por consiguiente, las relaciones laborales individuales y colectivas, la seguridad y salud en el trabajo, el bienestar social, cultura y clima organizacional y comunicación Interna se realiza de forma regular.
- 6.3.** El nivel de gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021 es regular de acuerdo al 44% de los trabajadores, el 38% indican que es bajo y el 19% alto. Por ende, la planificación, el establecimiento de metas y compromisos, seguimiento y evaluación se realizan de forma regular y bajo.
- 6.4.** Las dimensiones de la GRH que tienen mayor relación con la gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021, Existe relación positiva baja con la correlación de Pearson de 0.150 con Relaciones laborales individuales y colectivas, con la correlación de Pearson de 0.127 con seguridad y salud en el trabajo, con la correlación de Pearson de 0.115 con bienestar social, siendo las más altas entre la dimensiones con la gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** A las autoridades del PEHCBM Tarapoto, mejorar las condiciones de la GRH para fortalecer el rendimiento de los trabajadores de la institución través de actividades planificadas respecto a las condiciones de trabajo, donde se debe realiza reuniones que permitan la prevención de conflictos en el periodo, asimismo brindar facilidades a los trabajadores para que puedan realizar la solución de conflictos en el área de trabajo.
- 7.2.** Al gerente del PEHCBM Tarapoto, desarrollar un conjunto de actividades planificadas con oficina de recursos humanos para fortalecer las relaciones laborales individuales y colectivas, la seguridad y salud en el trabajo, el bienestar social, cultura y clima organizacional y comunicación Interna, para incrementar el actual nivel.
- 7.3.** Al gerente del PEHCBM Tarapoto, en coordinación con el jefe de recursos humanos, realizar acciones que permitan incrementar las dimensiones de las relaciones laborales individuales y colectivas, la seguridad y salud en el trabajo, el bienestar social, cultura y clima organizacional y comunicación Interna para fortalecer la gestión de rendimiento.
- 7.4.** A al gerente del PEHCBM Tarapoto, establecer acciones que permitan fortalecer las dimensiones Gestión de relaciones humanas, seguimiento, planificación y Bienestar Social, con el fin de fortalecerlos para mejorar la relación con la gestión de rendimiento en la institución.

REFERENCIAS

- Ahmad, S., & Schroeder, R. G. (2003). The impact of human resource management practices on operational performance: recognizing country and industry differences. *Journal of Operations Management*, 21(1), 19–43. [https://doi.org/10.1016/S0272-6963\(02\)00056-6](https://doi.org/10.1016/S0272-6963(02)00056-6)
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad*, 11.
- Audenaert, M., Vanderstraeten, A., Buyens, D., & Desmidt, S. (2014). Does alignment elicit competency-based HRM? A systematic review. *Management Revu*, 25(1), 5–26. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2014-1-5>
- Barba, M., & Serrano, J. (2015). Is human resource management in local councils useful? *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa*, 21(1), 9–16. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2013.09.004>
- Bauwens, R., Audenaert, M., Huisman, J., & Decramer, A. (2019). Performance management fairness and burnout: implications for organizational citizenship behaviors. *Studies in Higher Education*, 44(3), 584–598. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1389878>
- Beerli, I., Uster, A., & Vigoda, E. (2019). Does Performance Management Relate to Good Governance? A Study of Its Relationship with Citizens' Satisfaction with and Trust in Israeli Local Government. *Public Performance & Management Review*, 42(2), 241–279. <https://doi.org/10.1080/15309576.2018.1436074>
- Befort, N., & Hattrup, K. (2003). *Valuing Task and Contextual Performance: Experience, Job Roles, and Ratings of the Importance of Job Behaviors*. 8, 17–32.
- Bloom, P. (2020). Evolving Beyond Human Relations. In *Identity, Institutions and Governance in an AI World* (pp. 31–65). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-36181-5_2
- Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNA - PUNO. *Revista de Investigaciones*, 7.
- Castro, K. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2020*. 93.

- Diario Gestión. (2019, November). *Estado impulsó por dos días la gestión de RR.HH.*
- Directiva N° 002-2014-, & SERVIR/GDSRH. (2014). *Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.*
- Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH. (2014). *Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.* <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/formalizan-la-aprobacion-de-la-directiva-no-002-2014-servir-res-n-238-2014-servir-pe-1162964-1>
- Dudung, J., & Kadir, K. (2020). The Organizational Communication Climate Human Relations Based in Facing the Industry 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–9. <https://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/view/74>
- Echevarría, K. (2006). *Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina.*
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* McGRAW-HILL.
- Hyde, P., Harris, C., Boaden, R., & Cortvriend, P. (2009). Human relations management, expectations and healthcare: A qualitative study. *Human Relations*, 62(5), 701–725. <https://doi.org/10.1177/0018726709103455>
- Inga, F., & Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), 312. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Kaliski, B. (2001). *Human Relations.* In B. S. Kaliski (ed) *Encyclopedia of Business and Finance* (Vol. 2).
- Liliweri, A. (2014). *Communication-sociology.* <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/100899/sosiologi-dan-komunikasi-organisasi.html>
- Maroudas, L., Kyriakidou, O., & Vacharis, A. (2008). Employees' motivation in the luxury hotel industry: the perceived effectiveness of human-resource practices. *Managing Leisure*, 13(3–4), 258–271. <https://doi.org/10.1080/13606710802200969>
- McGregor, D. (2010). The Staff Function in Human Relations. *Journal of Social*

- Issues*, 4(3), 5–22. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1948.tb01507.x>
- Morissan. (2009). Teori Komunikasi Organisasi. Bogor. In *Ghalia Indonesia*.
- Motowildo, S., Borman, W., & Schmit, M. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1
- OCDE. (2015). *Estudio multidimensional de Perú. Volúmen 1: Evaluación inicial*.
- OCDE. (2016). *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2017*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/9789264266391-es>
- Omodan, B., Tsoetsi, C., & Dube, B. (2020). Analysis of human relations theory of management: A quest to re-enact people's management towards peace in university system. *SA Journal of Human Resource Management*, 18. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1184>
- Prowse, P., & Prowse, J. (2010). Whatever happened to human resource management performance? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(2), 145–162. <https://doi.org/10.1108/17410401011014230>
- Rentería, J., & Román, A. (2015). Empleo informal y bienestar subjetivo en el Perú: Orientando las políticas públicas para un desarrollo social integral. In *Instituto de Estudios Peruanos*. Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES).
- Robbins, S., & Judge, T. (2012). *Essentials of Organizational Behavior*, 11th edition. *Pearson Education Inc*, 9.
- Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos. *Información Tecnológica*, 31(2), 207–220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- RPE N° 257-2018-SERVIR/PE. (2018). *Manual de Gestión del Rendimiento*.
- Schuler, R. S. (1989). Strategic Human Resource Management and Industrial Relations. *Human Relations*, 42(2), 157–184. <https://doi.org/10.1177/001872678904200204>
- Stevenson, W. (2002). *Operations Management. 7th edition*.
- Ugoani, J. (2020). *El papel de las relaciones humanas como catalizador de la productividad de los trabajadores* (No. 1; 13). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3584240

Yusuff, M., & Odubanjo, A. (2020). Effect of social media marketing and human relations management on brand loyalty in Nigerian telecommunication industry. *LASU Journal of Employment Relations & Human Resource Management*, 2(1), 141–157. <https://doi.org/10.36108/ljerhrm/0202.02.0101>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión de relaciones humanas	Comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal (Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH)	Está constituida por las relaciones laborales, individuales y colectivas, seguridad y salud en el trabajo, el bienestar social, cultura y clima organizacional y la comunicación interna, medida a través de un cuestionario de preguntas.	Relaciones laborales individuales y colectivas	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención de conflictos • Solución de conflictos 	Nominal
			Seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de seguridad y salud en el trabajo • Plan de capacitación en seguridad en el trabajo • Identificación de peligros • Identificación de riesgos 	
			Bienestar Social	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de bienestar social • Convenios institucionales • Evaluación de satisfacción de necesidades 	
			Cultura y clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de cultura organizacional, Medición de clima • Planes de acción de mejora de clima y cultura 	
			Comunicación Interna	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de comunicación interna • Comunicación asertiva 	
V2: Gestión de rendimiento	La gestión de rendimiento busca identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales (RPE N° 257-2018-SERVIR/PE, 2018).	La gestión de rendimiento, está constituido por la planificación, establecimientos de metas y compromisos, el seguimiento y la retroalimentación., las mismas que serán medidas a través de la escala ordinal empleando un cuestionario.	Planificación	• Cronograma institucional	Nominal
				• Comunicación y sensibilización	
				• Capacitación	
				• Comité institucional	
			Establecimiento de metas y compromisos	• Fijación de metas	
				• Fijación de compromisos	
				• Coordinación	
			Seguimiento	• Registro de evidencias	
				• Identificación de dificultades	
				• Propuesta de mejora	
			Evaluación	• Evaluación	
				• Calificación	
				• Notificación de calificación	
Retroalimentación	• Reunión de retroalimentación				
	• Plan de acción				

Matriz de consistencia

Título: Gestión de relaciones humanas y gestión de rendimiento en los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos															
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de relaciones humanas y el rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de las relaciones humanas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021? ¿Cuál es el nivel de gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021? ¿Cuál es de las dimensiones de la gestión de relaciones humanas tienen mayor relación con la gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión de relaciones humanas y el rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.</p> <p>Objetivos específicos Medir el nivel de la gestión de relaciones humanas y gestión del rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.</p> <p>Identificar el nivel de gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.</p> <p>Identificar las dimensiones de la gestión de relaciones humanas que tienen mayor relación con la gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre la gestión de relaciones humanas y el rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.</p> <p>Hipótesis específicas El nivel de la gestión de relaciones humanas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021, es alto.</p> <p>El nivel de gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021, es alto</p> <p>Las dimensiones de la gestión de relaciones humanas que tienen mayor relación con la gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021, son el bienestar social y la comunicación interna.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>															
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																
<p>Diseño: No experimenta, correlacional</p> <p>Donde: M= Muestra de estudio O₁=Gestión de relaciones humanas R = Relación O₂= Gestión de Rendimiento</p>	<p>Población Estuvo conformado por 61 trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021.</p> <p>Muestra La muestra será censal, ya que se tomó al total de la población para la muestra de estudio.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Variables</th> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center;">Gestión de relaciones humanas</td> <td>Relaciones laborales individuales y colectivas</td> </tr> <tr> <td>Seguridad y salud en el trabajo</td> </tr> <tr> <td>Bienestar Social</td> </tr> <tr> <td>Cultura y clima organizacional</td> </tr> <tr> <td>Comunicación Interna</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Gestión de rendimiento</td> <td>Planificación</td> </tr> <tr> <td>Establecimiento de metas y compromisos</td> </tr> <tr> <td>Seguimiento</td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Retroalimentación</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión de relaciones humanas	Relaciones laborales individuales y colectivas	Seguridad y salud en el trabajo	Bienestar Social	Cultura y clima organizacional	Comunicación Interna	Gestión de rendimiento	Planificación	Establecimiento de metas y compromisos	Seguimiento	Evaluación		Retroalimentación	
Variables	Dimensiones																	
Gestión de relaciones humanas	Relaciones laborales individuales y colectivas																	
	Seguridad y salud en el trabajo																	
	Bienestar Social																	
	Cultura y clima organizacional																	
	Comunicación Interna																	
Gestión de rendimiento	Planificación																	
	Establecimiento de metas y compromisos																	
	Seguimiento																	
	Evaluación																	
	Retroalimentación																	

Cuestionario: Gestión de relaciones humanas

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de determinar la relación entre la gestión de relaciones humanas y gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Relaciones laborales individuales y colectivas						
01	¿La institución realiza reuniones que permitan la prevención de conflictos en el periodo?					
02	¿La institución brinda facilidades a los trabajadores para que puedan realizar la solución de conflictos en el área de trabajo?					
Seguridad y salud en el trabajo						
03	¿La institución cuenta con un Plan de seguridad y salud en el trabajo?					
04	¿La institución cuenta con un Plan de capacitación en seguridad en el trabajo?					
05	¿Existe coordinación entre el área de gestión de recursos humanos para la identificación de los peligros en las áreas de trabajo?					
06	¿Existe coordinación entre el área de gestión de recursos humanos para la identificación de riesgos en las áreas de trabajo?					
07	¿Existe actividades programadas para la identificación de riesgos en las áreas de trabajo?					

08	¿Existe actividades programadas para la identificación de los peligros en las áreas de trabajo?					
09	¿Cada área propone soluciones para disminuir los riesgos en las áreas de trabajo?					
10	¿Cada área propone soluciones para disminuir los peligros en las áreas de trabajo?					
Bienestar Social						
11	¿Conoce el plan de bienestar social con el que cuenta la institución?					
12	¿Conoce los convenios institucionales con los que cuenta la institución?					
13	¿Le notifican la información sobre la evaluación del desempeño de sus funciones?					
14	¿La institución se preocupa por la evaluación de satisfacción de necesidades del área?					
15	¿La institución cuenta con un área de bienestar social que brinda las facilidades que permitan un mejor desempeño laboral?					
Cultura y clima organizacional						
16	¿El área de recursos humanos realiza y brinda información del diagnóstico de cultura organizacional de la institución?					
17	¿El área de recursos humanos le hace participe de los Planes de acción de mejora de clima y cultura?					
Comunicación Interna						
18	¿Es participe del Plan de comunicación interna de la institución?					
19	¿Considera que se gestiona adecuadamente la comunicación asertiva en la institución?					

Fuente: Directiva N° 002-2014- & SERVIR/GDSRH, (2014) Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas

Cuestionario: Gestión de rendimiento

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de determinar la relación entre la gestión de relaciones humanas y gestión de rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Planificación						
01	¿La institución le hace partícipe en la planeación de las actividades de evaluación de desempeño en el periodo?					
02	¿La institución comunica con antelación y sensibiliza sobre las actividades de fortalecimiento de competencias en el personal?					
03	¿La institución involucra al personal en las actividades orientadas a la planeación de la capacitación?					
04	¿Cuenta con metas y compromisos definidos para el desempeño de sus labores?					
05	¿Existe coordinación entre el área de gestión de recursos humanos y al área donde se desempeña para el desarrollo de actividades conjuntas (charlas, talleres, seminarios, etc)?					
Seguimiento						
06	¿La entidad hace el seguimiento de las faltas y sanciones cometidas por el trabajador en el desempeño de sus labores?					

07	¿Existe supervisión de las actividades que permite identificar las dificultades en su área de trabajo?					
08	¿La identificación de dificultades en su centro de labores permite mejorar las condiciones laborales futuras?					
09	¿Realiza la propuesta de mejora para su área de trabajo con el apoyo de recursos humanos?					
10	¿La propuesta de mejora planteada por su área de trabajo es tomado en consideración para ser implementados en el plan general?					
Evaluación						
11	¿Conoce los métodos de valoración que se aplican para determinar la evaluación del desempeño de sus funciones?					
12	¿El área de recursos humanos realiza la calificación de desempeño?					
13	¿Le notifican la información sobre la evaluación del desempeño de sus funciones?					
14	¿La institución se preocupa por brindar herramientas para la mejora del desempeño laboral?					
15	¿La institución y áreas le hacen participe de las actividades de capacitación que mejora la evaluación de desempeño?					
Retroalimentación						
16	¿El área de recursos humanos realiza la reunión de retroalimentación sobre los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño?					
17	¿El área de recursos humanos hace seguimiento del proceso de retroalimentación implementadas con respuesta a la evaluación de desempeño?					
18	¿Es participe del plan de acción para la mejora del desempeño en el área donde labora?					
19	¿El plan de acción implementada contribuye a la mejora de las condiciones identificadas?					

Fuente: RPE N° 257-2018-SERVIR/PE, (2018) Manual de Gestión del Rendimiento

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Sánchez Dávila, Keller**
Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
Especialidad : Doctor en Gestión pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : **Cuestionario: Gestión de relaciones humanas**
Autor(s) del instrumento(s) : Cristian Manuel Gómez García

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 28 de mayo de 2021


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto **Sánchez Dávila, Keller**
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario: Gestión del rendimiento**
 Autor(s) del instrumento(s) : Cristian Manuel Gómez García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTION DEL RENDIMIENTO , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTION DEL RENDIMIENTO .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 28 de mayo de 2021



Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Castillo Salazar, Regner Nicolás**
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo - JIFYD
 Especialidad : Doctor en Gestión pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario: Gestión de relaciones humanas**
 Autor(s) del instrumento(s) : Cristian Manuel Gómez García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apropiado para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 10 de junio de 2021



Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar Doctor
 en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 CLAD: 09750

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Castillo Salazar, Regner Nicolás**
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo - JIFYD
 Especialidad : Doctor en Gestión pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario: Gestión del rendimiento**
 Autor(s) del instrumento(s) : Cristian Manuel Gómez García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable GESTIÓN DEL RENDIMIENTO , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apropiado para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 10 de junio de 2021



Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar Doctor
 en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 CLAD: 09750

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **López Cortez, Talía Isabel**
 Institución donde labora : Dirección de Titulación, Reversión de Tierras y Catastro Rural
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario: Gestión de Relaciones Humanas**
 Autor(s) del instrumento(s) : Cristian Manuel Gómez García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						X

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento confiable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 01 de Junio de 2021


 Talía Isabel López Cortez
 ABOGADA MAESTRA
 Reg. CASM N° 739

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **López Cortez, Talía Isabel**
 Institución donde labora : Dirección de Titulación, Reversión de Tierras y Catastro Rural
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario: Gestión del Rendimiento**
 Autor(s) del instrumento(s) : Cristian Manuel Gómez García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento Confiable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 03 de Junio de 2021



.....
Talía Isabel López Cortez
ABOGADA MAESTRA
Reg. CASM N° 734

Tarapoto, 14 de junio del 2021

CARTA N° 034-2021-GRSM/PEHCBM/OA.

Señor:
CRISTIAN MANUEL GÓMEZ GARCÍA
DNI N° 71695884

Ciudad.-

ASUNTO : Autoriza desarrollo de investigación.

REFERENCIA : Carta S/N

Me dirijo a usted saludándole cordialmente, asimismo manifestarle que mi representada **AUTORIZA** a usted, realizar en la entidad, la investigación titulada “Gestión de Relaciones Humanas y gestión del rendimiento en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto 2021”, para ello deberá coordinar con la Sra. Clavelita Sánchez Tenazoa, profesional en Gestión, Administración y Control de Contratos Laborales y Legajos personales en la Unidad de Recursos Humanos.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,



CPCC. RODONSON CORDOVA SANGAMA
Jefe de la Oficina de Administración

Base de datos variable 1

GESTION DE RELACIONES HUMANAS																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
E1	1	1	5	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	1	2	1	1	2
E2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3
E3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5
E4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	1	2	3	2	1	1	2
E5	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
E6	1	1	4	4	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	4	1	1	1	1
E7	5	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3
E8	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
E9	1	2	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2
E10	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3
E11	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3
E12	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
E13	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
E14	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	2	1	1	3
E15	1	5	5	4	5	4	2	5	1	3	2	2	1	4	4	1	1	1	1
E16	1	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3
E17	3	5	1	4	5	5	5	5	3	4	2	2	5	5	5	4	5	3	4
E18	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3
E19	5	5	4	4	2	2	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
E20	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
E21	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
E22	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
E23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
E24	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1
E25	1	3	4	4	3	3	1	1	4	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3
E26	4	5	5	5	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4
E27	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2
E28	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3
E29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
E30	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3
E31	1	3	4	4	5	5	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
E32	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3
E33	2	2	5	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1
E34	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4
E35	4	5	5	3	5	3	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
E36	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
E37	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	2	2	4	5	3	4	1	4
E38	2	2	5	5	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
E39	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
E40	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3
E41	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E42	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	1	5

E43	2	1	4	3	3	2	3	3	4	4	1	2	1	2	1	2	1	1	1
E44	2	4	5	3	3	4	2	3	5	5	3	4	1	4	1	4	2	2	2
E45	1	1	5	5	4	4	2	2	1	1	4	1	1	1	5	2	2	2	4
E46	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	2	2
E47	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	1	2
E48	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3
E49	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
E50	1	4	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3

Base de datos variable 2

GESTION DEL RENDIMIENTO																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
E1	1	3	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3	1	2	1	1	1	1	2
E2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
E3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
E4	3	3	2	5	4	4	4	3	2	2	2	2	1	3	4	2	2	1	1
E5	1	1	2	5	2	3	4	3	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1
E6	1	1	2	5	2	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E7	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
E8	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4
E9	2	1	1	5	1	3	3	3	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
E10	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
E11	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
E12	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
E13	3	3	3	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
E14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3
E16	2	3	1	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2
E17	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
E18	4	4	4	3	5	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4
E19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4
E20	1	1	3	3	3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E21	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
E22	3	3	3	5	3	4	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4
E23	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	5	5	3	4	4	5
E24	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4
E25	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
E26	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E27	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3
E28	1	2	3	3	5	5	5	5	3	3	1	5	1	3	3	5	3	5	5
E29	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
E30	3	2	4	4	2	4	4	4	2	3	2	3	1	4	1	1	1	2	2
E31	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5
E32	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4
E33	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3
E34	2	2	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3	3	3	5
E35	1	1	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1
E36	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3
E37	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	5
E38	3	3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E39	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E40	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
E41	1	1	1	3	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
E42	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4

E43	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	1
E44	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	1	3	1	1	1	1	2
E45	2	2	3	3	3	4	4	4	3	1	1	1	1	4	1	1	1	2	3
E46	3	3	2	5	4	3	3	3	4	4	2	5	2	4	1	2	3	2	2
E47	4	3	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3
E48	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3
E49	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3
E50	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	1	2