



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Administración de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la
Empresa de Servicios De Agua Potable y Alcantarillado de La Libertad
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Cardenas Narro, Nestor Nobel (ORCID:0000-0003-1650-5495)

Valencia Santillan, Marlon Diego (ORCID:0000-0001-6973-2793)

ASESORA:

Dra. Zavaleta Chavez, Miriam Zobeida (ORCID: 0000-0002-2901-6757)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Para mis padres, Tania y Marlon que siempre estuvieron apoyándome en las situaciones más difíciles, a mi hermano Brandon por darme fuerzas para seguir día a día, y a toda mi familia.

A Dios por guiarme día a día, quien me acompaña, me fortalece y me da las fuerzas para continuar adelante, quien ha sido mi apoyo fundamental para poder concluir con mis estudios.

A mis Padres, quienes son lo más importante para mí, a mis hermanas que con su apoyo me acompañan en cada etapa de la vida.

Agradecimiento

En primer lugar, Agradecer a Dios, por brindarnos la vida, la salud y guiar nuestros pasos cada día.

Agradecer a nuestros padres por el apoyo incondicional y el sacrificio que realizan para poder lograr nuestras metas a corto y largo plazo.

Agradecer a nuestra asesora DR. Zavaleta Chávez Miriam Zobeida, que agradecemos por su continua enseñanza y dirección para poder concluir con éxito hoy en día el trabajo.

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 TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
- REFERENCIAS	42
- ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la variable Administración de recursos humanos	15
Tabla 2. Nivel de dimensión atracción.	16
Tabla 3. Nivel de dimensión organización.	17
Tabla 4. Nivel de dimensión retención.	18
Tabla 5. Nivel de dimensión desarrollo.	19
Tabla 6. Nivel de dimensión evaluación.....	20
Tabla 7 Nivel de la variable Desempeño Laboral.....	21
Tabla 8. Nivel de dimensión innovación.....	22
Tabla 9. Nivel de dimensión satisfacción.	23
Tabla 10. Nivel de dimensión eficiencia.....	24
Tabla 11. Nivel de dimensión productividad.....	25
Tabla 12. Nivel de dimensión calidad.	26
Tabla 13. Correlación entre Atracción y Desempeño Laboral.....	27
Tabla 14. Correlación entre Organización y Desempeño Laboral.....	28
Tabla 15. Correlación entre Retención y Desempeño Laboral.....	29
Tabla 16. Correlación entre Desarrollo y Desempeño Laboral.	30
Tabla 17. Correlación entre Evaluación y Desempeño Laboral.	31
Tabla 18. Prueba de normalidad.....	32
Tabla 19. Relación entre Administración de recursos humanos y Desempeño laboral.	33

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar si existe relación entre administración de recursos humanos y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SEDALIB S.A Trujillo 2022, también se formularon los siguientes objetivos específicos: a) Identificar el nivel en el que se encuentra la administración de recursos humanos, b) Identificar el nivel en el que se encuentra el desempeño laboral, c) determinar la relación que existe entre atracción y desempeño laboral, d) determinar la relación que existe entre organización y desempeño laboral, e) determinar la relación que existe entre retención y desempeño laboral, f) determinar la relación entre desarrollo y desempeño laboral, g) determinar la relación entre evaluación y desempeño laboral, pues se ha comprobado que empresas han implementado diversas estrategias en las organizaciones logrando objetivos eficientes. Esta investigación es de tipo aplicada de diseño no experimental correlacional, con una población de 200 trabajadores y con una muestra de 132 en el periodo 2022, como técnicas de recolección de datos se hizo uso de encuestas y cuestionarios, con lo cual se obtuvo como resultado que la relación entre administración de recursos humanos y desempeño laboral tiene un impacto positivo en los colaboradores de la empresa SEDALIB S.A sede principal, teniendo un nivel de significancia de 0.00 lo cual es menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0,522, indicando una relación positiva moderada altamente significativa. Se concluye que la administración de recursos humanos y desempeño laboral proporcionan diferentes habilidades necesarias para una mayor satisfacción y eficiencia requeridas dentro de una organización.

Palabras clave: administración de recursos humanos, desempeño laboral, organización, desarrollo, eficiencia.

Abstract

The objective of this research is to determine if there is a relationship between human resources management and labor performance of the employees of the company SEDALIB S.A. Trujillo 2022, the following specific objectives were also formulated: A) Identify the level at which human resources management is in place, B) Identify the level at which job performance is found, C) determine the relationship between attraction and job performance, D) determine the relationship between retention and job performance, E) determine the relationship between retention and job performance, F) determine the relationship between development and job performance, G) determine the relationship between evaluation and job performance, because it has been proven that companies have implemented various strategies in organizations achieving efficient objectives. This research is of an applied type of non-experimental correlational design, with a population of 200 workers and with a sample of 132 in the period 2022, as data collection techniques, surveys and questionnaires were used, with which it was obtained as a result that the relationship between human resources management and work performance has a positive impact, in the collaborators of the company SEDALIB S.A headquarters, having a significance level of 0.00 which is less than 0.05 and a correlation coefficient of 0.522, indicating a highly significant moderate positive relationship. It is concluded that human resource management and job performance provide different skills necessary for greater satisfaction and efficiency required within an organization.

Keywords: human resource management, job performance, organization, development, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

La administración de recursos humanos conduce hacia el progreso de ejercer en puestos y lugares de trabajo, lo cual hace un eficaz servicio brindado. En tanto las diversas instituciones responsables cuentan con personas como una organización con necesidades y deseos a la hora de implantar y formular programas como planes en la administración de recursos humanos. Los cambios que se dieron a lo largo del tiempo en las organizaciones se exige cambiar las formas de gestión de personal, principalmente son tradicionales, adaptativas, en las exigencias de una realidad actual (Choquecahuana & Piconá, 2018) Por la cual, las instituciones y empresas adquirieron dispositivos e instrumentos de selección de personal, todo ello con el fin de tener los mejores elementos en sus filas, esto conlleva a un crecimiento y desarrollo institucional. Las empresas que cuentan con programas y herramientas necesarias para una administración de los recursos humanos, podrán innovar sus servicios la cual les permite mejorar su trabajo. Empresas que no adquieran dichos programas y mecanismos, se inclinarán a tratar de buscar los recursos necesarios para solucionar el mal desempeño de las personas, esto perjudica el avance de las gestiones, y el crecimiento institucional (Choquecahuana & Piconá, 2018).

En estas medidas, es que, junto con la adaptación a la nueva era, componen el mayor desafío que las instituciones deben enfrentarse en distintos escenarios del entorno cambiante. En estos últimos años se dieron cambios muy severos y drásticos, lo que provocó que en el mercado laboral se esté dando una transformación continúa en lo que es recursos humanos.

A nivel internacional, los datos analizados por la red social profesional LinkedIn hasta junio de 2021, determinaron que los puestos de trabajo dirigidos a profesionales del reclutamiento de talento han incrementado en nuestro país, alcanzando niveles superiores pre pandémicos. Aquellos profesionales responsables de la búsqueda de talento y atracción de candidatos, así como de la realización de entrevistas y contratación de empleados, se ha comprobado como la demanda de su rol varía en función de la coyuntura económica del país y cambios que afectan al mercado laboral. Por otro lado, los datos de la red social profesional dio a conocer que los profesionales

que pasan a desempeñar las funciones de selección de personal derivan principalmente de los departamentos de recursos humanos, administración y tecnologías de la información, se ha observado un cambio en lo que respecta a la evaluación de prioridades durante el último año, asimismo, los reclutadores de todo el mundo están siendo propensos a preocuparse por la seguridad laboral o la cultura de la empresa que han aumentado en un 21% y 19%, la estabilización entre la vida personal, laboral y la remuneración siguen siendo una de las causas más importantes a la hora de postular por un puesto laboral. (“Se dispara la demanda de empleo de reclutadores en España”, RR. HH Digital, 2021).

En el Perú, se realizó una reducción en la economía de un 11.71% en julio del 2020, dando a conocer así que es el quinto mes continuo en que sigue disminuyendo; el mes de abril fue uno pésimo, ya que se obtuvo su inferior rendimiento, anunció la INEI. (“Economía peruana se redujo 11.71% en julio, acumulando un descenso de 16.53% en el año”, Diario Gestión-2020).

Choquecahuana y Piconá (2018), mencionan en su trabajo de investigación que existe una relación positiva entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral, con un 88.50% que están de acuerdo que existe una relación directa entre las dos variables.

A nivel local, la pandemia ha sido muy significativo incluir las nuevas tecnologías para poder instruirse mucho más rápido en actividades designadas, hay redes sociales y páginas para poder hacer instruirse en ello, además, esta pandemia trajo muchas dudas sobre planificación, por ello se debe trabajar en equipo para poder conseguir las metas planeadas, la administración de recursos humanos vendría siendo una de las mejores herramientas a estudiar para ello. (Diario Gestión-2021).

En la actualidad vivimos en un mundo globalizado lo cual está en constante competitividad, lo mismo sucede con las empresas, para poder continuar frente a la competencia tienen que estar en constantes capacitaciones y procesos de innovación, logrando la satisfacción de los usuarios frente a la competencia.

En el departamento de La Libertad, la empresa prestadora de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de La Libertad S.A. 2022 (SEDALIB S.A), realiza la atención a través de la sede central en la cual llevan a cabo: el pago del consumo, reclamos,

denuncias, solicitudes de nuevas conexiones y solicitudes de información transparente. Asimismo, cuenta con sedes de cobranza siendo La Esperanza, El Porvenir, Víctor Larco (Huamán) Salaverry y Moche. El problema que afronta SEDALIB S.A en su proceso de atención es la saturación de usuarios cuando van a realizar algún tipo de proceso entre el día 10 al 20 del mes, generando así lentitud en los procesos.

Frente a lo manifestado anteriormente se llevó a cabo la formulación del siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022?

La investigación se justifica de manera teórica porque se analiza la administración de recursos humanos para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores SEDALIB S.A, Trujillo-2022, dicho resultado será vital para futuras investigaciones, en lo que respecta a metodología se determinará la realidad del desempeño laboral examinando datos obtenidos mediante la encuesta y dicha evaluación del desempeño obteniendo información sujetos al estudio. Con relación a la justificación metodológica, se adjuntó y recuperó los instrumentos que ayudaron a contribuir y conceptualizar las dos variables estudiadas. Es de justificación social ya que la decisión de selección de recursos humanos será razonable y logrará determinar el impacto en lo que se refiere al rendimiento de los colaboradores en la empresa SEDALIB S.A, que se verá apoyado en su puesto de trabajo teniendo en cuenta las necesidades y capacidades que puedan ser el valor para la organización.

A continuación, se procede a presentar el objetivo general de la investigación: Determinar si existe relación entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022. De igual manera se plantean los siguientes objetivos específicos: OE1: Identificar el nivel en el que se encuentra la administración de recursos humanos de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022. OE2: Identificar el nivel en el que se encuentra el desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022. OE3: Determinar la relación que existe entre atracción y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022. OE4: Determinar la relación que existe entre organización y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-

2022. OE5: Determinar la relación que existe entre retención y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022. OE6: Determinar la relación que existe entre desarrollo y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022. OE7: Determinar la relación que existe entre evaluación y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.

II. MARCO TEÓRICO

Al obtener toda la información recolectada en los diferentes artículos científicos, tesis, proyectos de investigación, libros y diversos estudios realizados, el análisis investigativo ha considerado los siguientes antecedentes internacionales: En una investigación de Ecuador, Armijos et al. (2019) en su artículo, menciona que realizó un estudio descriptivo el cual tuvo por finalidad que la gestión de recursos humanos en las compañías sea analizada, tras el cual se determinó que los principales fuertes de una empresa son el área de recursos humanos, este papel es el más significativo para que una empresa pueda ser creada o crecer de la mejor forma. La principal meta sería asegurar los procesos administrativos y todo lo que conlleva a ello (destitución, ascenso, traslados, salarios, etc.) creando un clima adecuado para cooperar a la responsabilidad de los empleados.

Lagos y Aguilar en Nicaragua (2016), realizaron un estudio con la finalidad de investigar en qué afecta la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral, se demostró que la gestión de recursos humanos puede afectar tanto positiva así como también negativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, muestra que si la compañía realiza un mal manejo de los recursos humanos este se ve reflejado en los trabajadores y su desempeño laboral, de la misma manera si realiza un óptimo uso de los recursos humanos, este refleja positivamente, ayudando a cumplir los objetivos planteados por la empresa y los colaboradores. También menciona que toda empresa parte desde el reclutamiento, ya que las metas plasmadas no podrán ser cumplidas si no hay una buena elección de personal, al igual que medir y evaluar a los colaboradores continuamente.

Montoya y Boyero en Argentina (2015), en su artículo muestra que el éxito organizacional se obtiene mediante una buena y clara visión sobre los recursos humanos, también se concluye que la empresa necesita tener una visión más ambiciosa sobre los recursos humanos, al igual que tener un buen personal capacitado y comprometido a ejercer sus funciones de la mejor manera posible, de igual manera se afirma que se necesitan todas las herramientas posibles para tener una mejor categoría y desempeño de los trabajadores.

Dentro de los antecedentes nacionales se tiene a Adrianzen y Castillo (2018) en su investigación, comentan que se determinó de qué manera la administración de recursos humanos es relacionada con el desempeño laboral, la investigación fue de enfoque cuantitativo, realizado a 49 personas, además se utilizó el instrumento del cuestionario, los resultados obtenidos fueron analizados por lo cual nos muestra que existe una relación directa entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral con un valor de 0,895; lo cual significa que tiene una correlación positiva, con 0.05 de nivel de significancia, lo cual indica que un 75.5% de la gente encuestada demostraron que tienen una percepción alta de los recursos humanos, al igual que del desempeño laboral.

Muñoz (2017) menciona que su investigación fue cuantitativa tipo correlacional, y tuvo como objetivo determinar si existe relación entre gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, su muestra fue de 20 colaboradores, en los cuales se ha utilizado el cuestionario como instrumento, junto con la encuesta como técnica, en la cual se concluyó que sí existe una relación directa y significativa entre variable A(recursos humanos) y variable B(desempeño laboral), lo que quiere dar a entender que si existe una buena gestión de recursos humanos, la ocupación y cargo de los de los trabajadores será más eficiente.

Salsavilca (2017), en su investigación con diseño correlacional y de tipo no experimental, menciona que se determinó si la administración de recursos humanos se relacionaba con el desempeño laboral de los colaboradores, con una población de 168 colaboradores y una muestra de 117 colaboradores, se ha utilizado el cuestionario como instrumento, junto con la encuesta como técnica, demostrando que sí tienen una relación la administración de recursos humanos y el desempeño laboral, se muestra una correlación significativa del 0.01(1%), por lo cual se interpreta que la aceptación sería del 99%, mayor al 95% en el tenor teórico establecido.

Muñoz (2016) muestra que su investigación es de diseño no experimental, con corte transversal y no correlacional; en la cual se estudió cuál es la relación que existe entre variable A(gestión de recursos humanos) y variable B(desempeño laboral) de los colaboradores, con una población de 40 colaboradores, por lo que no se necesitó una muestra, utilizando el instrumento de cuestionario, junto con la técnica de la encuesta,

finalmente concluyó que hay una relación directa y significativa entre A (gestión de recursos humanos) y variable B (desempeño laboral) de los colaboradores, teniendo a p como el valor de 0.000, siendo este más pequeño que el valor de p tabulado de 0.05 y con una correlación de 0.902, queriendo dar a entender que mientras haya una buena gestión de los recursos humanos, la ocupación y cargo de los de los trabajadores será más eficiente teniendo un mejor desempeño laboral.

Siguiendo con los antecedentes locales, los cuales se tiene a Pariaton (2020), comenta que su estudio de diseño no experimental y de tipo aplicada fue para definir el nivel de influencia entre A (Gestión del talento humano) y variable B (desempeño laboral), la población del estudio fue 2300 colaboradores, y la muestra fue 65 colaboradores, se ha utilizado el cuestionario como instrumento, junto con la encuesta como técnica, en el cual se determinó con una correlación de 0.826, y una significancia menor a 0.05 que, de acuerdo a los cambios que se opten por realizar en la gestión del talento humano, puede influir tanto negativa como positivamente a los trabajadores en su desempeño laboral, se descubrió que en la gestión del talento humano vendría siendo un 46% regular en los colaboradores, mientras que el 26% asegura que es buena, 22% manifiesta que es mala y el 6% que es muy mala, en cambio el 57% de los trabajadores indagados dicen que el desempeño laboral es regular, un 31% muestran que el desempeño laboral es eficiente, mientras que el 8% calificó el desempeño laboral de una manera deficiente, y sorpresivamente solo un 5% indicó que este es muy eficiente.

Camacho (2019), menciona que se realiza el estudio para determinar la relación entre variable A (selección de recursos humanos) y variable B (desempeño laboral) de los trabajadores de Gaspetrol, en el cual se hizo un diseño no experimental, correlacional, en el cual se obtuvo una población de 97 trabajadores y una muestra de 78, los cuales se ha utilizado el cuestionario como instrumento, junto con la encuesta como técnica, por lo tanto se demostró que existe una correlación positiva baja de 0.359 entre la selección de recursos humanos y el desempeño laboral. Por lo tanto, la selección de recursos humanos puede influir tanto negativamente como positivamente a los trabajadores y su desempeño laboral.

Macedo (2020), en su investigación que fue cuantitativa, descriptiva y de diseño correlacional, menciona que el objetivo fue señalar la relación entre variable A (gestión de recursos humanos) y la variable B (desempeño laboral), de los colaboradores, lo cual tuvo una población de 578 trabajadores y una muestra de 165, los cuales se ha utilizado el cuestionario como instrumento, junto con la encuesta como técnica, del cual se logró determinar el coeficiente de correlación es $r=0.744$, $p=0.000$ y $\alpha =0.05$, por lo cual se concluye que existe una relación entre A (gestión de recursos humanos) y la variable B (desempeño laboral).

Después de investigar diferentes teorías, se determinó que los recursos humanos se dividen en 3 enfoques, la primera teoría X y la teoría Y, que fueron creadas por el economista americano Douglas McGregor, mientras que la teoría Z fue creada por Ouchi, nativo de Japón.

La teoría X consta en que a las personas que les molesta el trabajo, es perezosa, haragana, mediocre, carecen de ambición y esquivan todo el trabajo posible, lo único que los motiva es el dinero. Douglas McGregor creía que estas actitudes todavía predominan en las empresas, por eso propone que ante este tipo de actitudes que las personas deban ser dirigidas a la fuerza y controladas para que realicen la labor asignada correctamente (Martín, 2017).

La teoría Y está basada en las personas que de verdad disfrutan trabajar, les gusta lo que hacen, así como si fuera otra necesidad cualquiera de ellos, están en motivación continua junto a la responsabilidad, creatividad, con ellos no hay dificultades de alcanzar las metas y objetivos planeados ya que les agrada la idea de trabajar y lo desarrollan con placer y disciplina (Pizon et al, 2012).

La teoría Z es diferenciada de las otras dos ya que esta se toma en cuenta la opinión de todo el grupo de personas para tomar una decisión antes de poder llegar a un acuerdo que beneficie a todos, este proceso es participativo y dinámico, ya que de esta manera se puede atender de buena manera financieramente, a los clientes, aprender, crecer, y tener un buen proceso interno (Las teorías X, Y y Z en las empresas).

Wayne (2010) Define a la administración de recursos humanos como la implicancia en la coordinación de los individuos para los logros de objetivos en organizaciones, por tal motivo es que, los administradores en cualquier nivel deben enfocarse en la administración de recursos humanos.

Amador (2017) Define a la administración de recursos humanos como una función derivada a la administración en general, por ello es que profesionalmente está relacionado personalmente al trabajo, refiriéndose a los aspectos legítimos, funcionarios, honrados, e inseparables, lo cual esta abarca las fases genéricas de planeación, ingreso, desarrollo y separación, como también cuenta con el enfoque estratégico.

Chiavenato (2007) menciona que la administración de recursos humanos es un área que se compone de diferentes disciplinas como lo son el entendimiento de la psicología organizacional e industrial, los diferentes y variados tipos de ingenierías, metodologías y enseñanzas; por lo tanto, lo aclara a la A.R.H como el acoplamiento de los recursos humanos y los elementos para alcanzar las metas y logros. También estableció procedimientos esenciales en la A.R.H, los cuales son atracción, organización, retención, desarrollo y evaluación.

De acuerdo con los conceptos del desempeño laboral se encontró al modelo el Campbell, que optaba por contar los principales factores para poder medir el desempeño de manera global para poder reforzar y ayudar a poder cumplir de manera objetiva todas las metas planteadas por la empresa. También se encuentra que la conducta ejercida por los colaboradores influye positivamente como negativamente en las compañías, este resultado siempre va a estar concorde a las capacidades del colaborador, por eso las empresas siempre buscan poder brindarles unos buenos recursos a sus colaboradores para poder subir el nivel de desempeño laboral, por ende, crecer la misma empresa (Bautista et al, 2020).

Quispe (2020) define al desarrollo personal como el conjunto de características, capacidades de comportamiento de la persona, también a equipo y/o organización comparada a objetivos, normas o expectativas.

Bustamante (2021) define al desempeño laboral como la cohesión a la calidad de los servicios, las condiciones laborales y personales

Lusthaus et al. (2002), aclaran que uno de los pasos cruciales para una empresa es el desempeño para el proceso de una buena valoración, con el fin de poder dar a conocer el desempeño de cada uno de los colaboradores. Estos cuentan con cinco dimensiones las cuales son: innovación, satisfacción, eficiencia, productividad y calidad.

Chiavenato (2010) define al desempeño laboral como “El modo en que se comporta un colaborador en logros de objetivos determinados; el cual se usa para conseguir las metas planteadas como parte de la estrategia individual”. Por lo consiguiente, el desempeño es la agrupación de hechos por parte de los colaboradores que se proponen a alcanzar estrategias y metas destinadas.

Hernández (2013) define al desempeño laboral como las expectativas por parte del empleado sobre su trabajo, el deseo y la actitud de alcanzar sus logros, en conclusión, el desempeño laboral está relacionado a las habilidades que apoyan al trabajador a establecer logros en la empresa (p.35).

Bohórquez (2010) define al desempeño laboral cuando una persona ejecuta sus metas dentro de un tiempo determinado. En conclusión, el autor da a conocer que el desempeño laboral se mide de acuerdo a los diferentes niveles de realización del colaborador en los logros de sus metas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue aplicada, debido a que busca analizar los resultados encontrados en el estudio, con el fin de hallar funcionalidad, realizándose de manera práctica (Concytec, 2018)

Diseño de investigación

La investigación fue no experimental, teniendo en cuenta que ninguna de las variables era manipulada, o sometidas a algún tipo de control (Solís, 2019)

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Administración de recursos humanos

Definición conceptual: Chiavenato (2007) menciona que la administración de recursos humanos es un área que se compone de diferentes disciplinas como lo son el entendimiento de la psicología organizacional e industrial, los diferentes y variados tipos de ingenierías, metodologías y enseñanzas; por lo tanto, aclaró que la A.R.H es el acoplamiento de los recursos humanos y los elementos para alcanzar las metas y logros. También estableció procedimientos esenciales en la A.R.H, los cuales son atracción, organización, retención, desarrollo y evaluación

Definición operacional: La administración de recursos humanos se evaluó por medio de un cuestionario, el cual tuvo un juego de preguntas que utilizó escala de Likert, esta variable abarca cinco dimensiones de las cuales cada una tiene cuatro indicadores.

Dimensiones: Para la variable de Administración de recursos humanos se trabajó las dimensiones de: atracción, organización, retención, desarrollo y evaluación.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Lusthaus et al. (2002), aclaran que uno de los pasos cruciales para una empresa es el desempeño para el proceso de una buena valoración, con el fin de poder dar a conocer el desempeño de cada uno de los

colaboradores. Estos cuentan con cinco dimensiones las cuales son: innovación, satisfacción, eficiencia, productividad y calidad.

Definición operacional: El desempeño laboral se cuantificó por medio de un cuestionario, el cual tuvo un juego de preguntas que utilizó escala de Likert, esta variable abarca cinco dimensiones de las cuales cada una tiene entre uno y tres indicadores.

Dimensiones: Para la variable de Desempeño laboral se trabajó las dimensiones de: innovación, satisfacción, eficiencia, productividad y calidad.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Tamayo (2012) Expone a la población como el universo poblacional que engloba las unidades de análisis, la cual es determinada por una investigación propia, conformada por un grupo N de entidades que poseen ciertos detalles.

Arias (2012) indica que una población corresponde a un conjunto de elementos finitos con detalles que son extensivos a las conclusiones de estudio.

Por lo tanto, la población está conformada por 200 trabajadores de SEDALIB S.A sede principal.

- **Criterios de inclusión:**

- Trabajadores de la empresa SEDALIB S.A sede principal.
- Trabajadores con contrato vigente que se encuentren laborando en la empresa SEDALIB S.A sede principal
- Distinguirse por la eficiencia en su trabajo.
- Trabajadores de diferentes servis.

- **Criterios de exclusión:**

- Trabajadores de la empresa SEDALIB S.A que tengan una permanencia de menos de un año.

Muestra:

Hernández et al (2010) define a las muestras probabilísticas como elementos de una población con las mismas posibilidades de ser elegidos, las cuales se pueden obtener determinando las propiedades de la población y tamaño de muestra, a través de una aleatoria selección de las unidades por estudiar. (p.176).

A fin de calcular la muestra se utilizó el muestreo aleatorio simple, por otra parte, la población muestral queda compuesta por 132 trabajadores de la empresa SEDALIB S.A sede principal.

Muestreo:

El muestreo que se utilizó para la investigación fue el probabilístico, visto que la población tiene las mismas probabilidades de ser escogido.

Unidad de análisis:

Trabajador de la empresa SEDALIB S.A sede principal.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, técnica que tiene por objetivo buscar la información más importante de la población o muestra de los estudios para detallar y resolver el problema (Hernández et al, 2014).

Instrumentos de recolección de datos

El estudio realizado, muestra al instrumento del cuestionario que se utiliza como la forma de comunicarse entre el encuestado y el encuestador, este agiliza el poder interpretar las variables y los objetivos de la investigación, a través de preguntas anteriormente elaboradas (Hernández et al, 2014).

La Administración de recursos humanos contiene veinte preguntas, estas abarcan

cinco dimensiones: atracción, organización, retención, desarrollo y evaluación.

El desempeño laboral contiene diez preguntas las cuales comprende cinco dimensiones: innovación, satisfacción, eficiencia, productividad y calidad.

3.5 Procedimientos

Para llevar a cabo la presente investigación se solicitó permiso a la gerencia de SEDALIB S.A, con la organización de la secretaría y los colaboradores de SEDALIB S.A., se procedió a aplicar los cuestionarios mencionados anteriormente a través de Google Forms, ya que por pandemia se hace imposible hacerlo personalmente.

3.6 Método de análisis de datos

Para análisis de las variables y dimensiones usó una estadística descriptiva con el programa de SPSS 25. Consecuentemente se aplicó el cuestionario y se obtuvo información con la cual se pudo formar figuras y tablas.

contrastación de hipótesis se utilizó Rho de Spearman, que valdrá para comprobar lo planteado por el estudio.

3.7 Aspectos éticos

La investigación consolidada por normas éticas y morales establecidos por la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Cesar Vallejo, de esta manera se solicitó autorización a la empresa SEDALIB S.A. para realizar el manejo del cuestionario relacionado a nuestras variables de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de la variable Administración de recursos humanos:

Objetivo específico 1: Identificar el nivel en el que se encuentra la administración de recursos humanos de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.

Tabla 1.

Nivel de la variable Administración de recursos humanos

Variable	Nivel	fi	hi
Administración de recursos humanos	Alto	49	37%
	Regular	81	61%
	Bajo	2	2%
		132	100%

En la tabla 1 se observa que el 37%, equivalente a 49 colaboradores de SEDALIB S.A, obtuvieron un nivel alto, mientras que el 61%, que equivale a 81 colaboradores obtuvieron un nivel regular, de igual forma un 2% equivalente a 2 colaboradores presentaron un nivel bajo.

Tabla 2.

Nivel de dimensión atracción.

Variable/Dimensión	Nivel	fi	hi
Atracción	Alto		48 36%
	Regular		76 58%
	Bajo		8 6%
		132	100%

En la tabla 2 se observa que el 36%, equivalente a 48 colaboradores de SEDALIB S.A, obtuvieron un nivel alto, mientras que el 58%, que equivale a 76 colaboradores obtuvieron un nivel regular, de igual forma un 6% equivalente a 8 colaboradores presentaron un nivel bajo.

Tabla 3.

Nivel de dimensión organización.

Variable/Dimensión	Nivel	fi	hi
Organización	Alto	36	27%
	Regular	92	70%
	Bajo	4	3%
		132	100%

En la tabla 3 se observa que el 27%, equivalente a 36 colaboradores de SEDALIB S.A, obtuvieron un nivel alto, mientras que el 70%, que equivale a 92 colaboradores obtuvieron un nivel regular, de igual forma un 3% equivalente a 4 colaboradores presentaron un nivel bajo.

Tabla 4.

Nivel de dimensión retención.

Variable/Dimensión	Nivel	fi	hi
Retención	Alto	44	33%
	Regular	81	61%
	Bajo	7	5%
		132	100%

En la tabla 4 se observa que 33%, equivalente 44 colaboradores de SEDALIB S.A, obtuvieron un nivel alto, mientras que el 61%, que equivale a 81 colaboradores obtuvieron un nivel regular, de igual forma un 5% equivalente a 7 colaboradores presentaron un nivel bajo.

Tabla 5.

Nivel de dimensión desarrollo.

Variable/Dimensión	Nivel	fi	hi
Desarrollo	Alto	34	26%
	Regular	92	70%
	Bajo	6	5%
		132	100%

En la tabla 5 se observa que 26%, equivalente 34 colaboradores de SEDALIB S.A, obtuvieron un nivel alto, mientras que el 70%, que equivale a 92 colaboradores obtuvieron un nivel regular, de igual forma un 5% equivalente a 6 colaboradores presentaron un nivel bajo.

Tabla 6.

Nivel de dimensión evaluación.

Variable/Dimensión	Nivel	fi	hi
Evaluación	Alto	30	23%
	Regular	95	72%
	Bajo	7	5%
		132	100%

En la tabla 6 se observa que 23%, equivalente 30 colaboradores de SEDALIB S.A, obtuvieron un nivel alto, mientras que el 72%, que equivale a 95 colaboradores obtuvieron un nivel regular, de igual forma un 5% equivalente a 7 colaboradores presentaron un nivel bajo.

4.2. Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral:

Objetivo específico 2: Identificar el nivel en el que se encuentra el desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.

Tabla 7

Nivel de la variable Desempeño Laboral.

Variable	Nivel	fi	hi
Desempeño Laboral	Alto	52	39%
	Regular	80	61%
	Bajo	0	0%
		132	100%

En la tabla 7 se observa que el 39%, equivalente a 52 colaboradores de SEDALIB S.A, obtuvieron un nivel alto, mientras que el 61%, que equivale a 80 colaboradores obtuvieron un nivel regular, de igual forma ningún colaborador obtuvo un nivel bajo.

Tabla 8.

Nivel de dimensión innovación.

Variable/Dimensión	Nivel	fi	hi
Innovación	Alto	19	14%
	Regular	107	81%
	Bajo	6	5%
		132	100%

En la tabla 8 se observa que el 14%, equivalente a 19 colaboradores de SEDALIB S.A, obtuvieron un nivel alto, mientras que el 81%, que equivale a 107 colaboradores obtuvieron un nivel regular, de igual forma un 5% equivalente a 6 colaboradores presentaron un nivel bajo.

Tabla 9.

Nivel de dimensión satisfacción.

Variable/Dimensión	Nivel	fi	hi
Satisfacción	Alto	54	41%
	Regular	73	55%
	Bajo	5	4%
		132	100%

En la tabla 9 se observa que el 41%, equivalente a 54 colaboradores de SEDALIB S.A, obtuvieron un nivel alto, mientras que el 55%, que equivale a 73 colaboradores obtuvieron un nivel regular, de igual forma un 4% equivalente a 5 colaboradores presentaron un nivel bajo.

Tabla 10.

Nivel de dimensión eficiencia.

Variable/Dimensión	Nivel	fi	hi
Eficiencia	Alto	49	37%
	Regular	83	63%
	Bajo	0	0%
		132	100%

En la tabla 10 se observa que el 37%, equivalente a 49 colaboradores de SEDALIB S.A, obtuvieron un nivel alto, mientras que el 63%, que equivale a 83 colaboradores obtuvieron un nivel regular, de igual forma ningún colaborador obtuvo un nivel bajo.

Tabla 11.

Nivel de dimensión productividad.

Variable/Dimensión	Nivel	fi	hi
Productividad	Alto	51	39%
	Regular	73	55%
	Bajo	8	6%
		132	100%

En la tabla 11 se observa que el 39%, equivalente a 51 colaboradores de SEDALIB S.A, obtuvieron un nivel alto, mientras que el 55%, que equivale a 73 colaboradores obtuvieron un nivel regular, de igual forma un 6% equivalente a 8 colaboradores presentaron un nivel bajo.

Tabla 12.

Nivel de dimensión calidad.

Variable/Dimensión	Nivel	fi	hi
Calidad	Alto	39	30%
	Regular	81	61%
	Bajo	12	9%
		132	100%

En la tabla 12 se observa que el 30%, equivalente a 39 colaboradores de SEDALIB S.A, obtuvieron un nivel alto, mientras que el 61%, que equivale a 81 colaboradores obtuvieron un nivel regular, de igual forma un 9% equivalente a 12 colaboradores presentaron un nivel bajo.

4.3. Resultados descriptivos de la dimensión Atracción y Desempeño laboral:

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre atracción y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.

Tabla 13.

Correlación entre Atracción y Desempeño Laboral.

		Correlaciones		
			Atracción	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Atracción	Coefficiente de correlación	1.000	,375**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	132	132
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,375**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	132	132

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

La tabla 13, muestra los resultados de la prueba de Rho Spearman para la relación entre la atracción y el desempeño laboral, teniendo un nivel de significancia de 0.00, que es menor a 0.05, y un coeficiente de correlación del 0,375; lo cual indica una correlación positiva baja, pero altamente significativa.

4.4. Resultados descriptivos de la dimensión Organización y Desempeño laboral:

Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre organización y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.

Tabla 14.

Correlación entre Organización y Desempeño Laboral.

		Correlaciones		
			Organización	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1.000	,407**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	132	132
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,407**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	132	132

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

La tabla 14, muestra los resultados de la prueba de Rho Spearman para la relación entre la organización y el desempeño laboral, teniendo un nivel de significancia de 0.00, que es menor a 0.05, y un coeficiente de correlación del 0,407; lo cual indica una correlación positiva moderada, pero altamente significativa.

4.5. Resultados descriptivos de la dimensión Retención y Desempeño laboral:

Objetivo específico 5: Determinar la relación que existe entre retención y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.

Tabla 15.

Correlación entre Retención y Desempeño Laboral.

		Correlaciones		
			Retención	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Retención	Coeficiente de correlación	1.000	,529**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	132	132
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,529**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	132	132

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

La tabla 15, muestra los resultados de la prueba de Rho Spearman para la relación entre la retención y el desempeño laboral, teniendo un nivel de significancia de 0.00, que es menor a 0.05, y un coeficiente de correlación del 0,529; lo cual indica una correlación positiva moderada, pero altamente significativa.

4.6. Resultados descriptivos de la dimensión Desarrollo y Desempeño laboral:

Objetivo específico 6: Determinar la relación que existe entre desarrollo y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.

Tabla 16.

Correlación entre Desarrollo y Desempeño Laboral.

		Correlaciones		
			Desarrollo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo	Coeficiente de correlación	1.000	,502**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	132	132
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,502**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	132	132

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

La tabla 16, muestra los resultados de la prueba de Rho Spearman para la relación entre el desarrollo y el desempeño laboral, teniendo un nivel de significancia de 0.00, que es menor a 0.05, y un coeficiente de correlación del 0,502; lo cual indica una correlación positiva moderada, pero altamente significativa.

4.7. Resultados descriptivos de la dimensión Evaluación y Desempeño laboral:

Objetivo específico 7: Determinar la relación que existe entre evaluación y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.

Tabla 17.

Correlación entre Evaluación y Desempeño Laboral.

		Correlaciones		
			Evaluación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación	1.000	,548**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	132	132
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,548**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	132	132

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

La tabla 17, muestra los resultados de la prueba de Rho Spearman para la relación entre la atracción y el desempeño laboral, teniendo un nivel de significancia de 0.00, que es menor a 0.05, y un coeficiente de correlación del 0,548; lo cual indica una correlación positiva moderada, pero altamente significativa.

4.8. Prueba de Normalidad

Prueba de normalidad: Variables Administración de recursos humanos y Desempeño laboral.

Tabla 18.

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Administración de recursos humanos	0.076	132	0.060	0.978	132	0.028
Desempeño laboral	0.115	132	0.000	0.973	132	0.010

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 18, conforme con los resultados obtenidos, se observa que las variables de estudio tuvieron un resultado menor a 0.05, por lo que nos lleva a entender que los datos no presentan normalidad. Por lo tanto, se procede a medir la relación de dimensiones mediante el método Rho de Spearman.

4.9. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general:

H0: No existe relación directa entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.

H1: Existe relación directa entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.

Tabla 19.

Relación entre Administración de recursos humanos y Desempeño laboral.

		Correlaciones		
			Administración de recursos humanos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Administración de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1.000	,522**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	132	132
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,522**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	132	132

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

La tabla 19, muestra los resultados de la prueba de Rho Spearman para la relación entre la Administración de recursos humanos y el desempeño laboral, teniendo un nivel de significancia de 0.00, que es menor a 0.05, y un coeficiente de correlación del 0,522; lo cual indica una correlación positiva moderada, pero altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Como primer objetivo específico se consideró identificar el nivel en que se encuentra la administración de recursos humanos de los colaboradores de Sedalib S.A Trujillo-2022. En lo que respecta a la administración de recursos humanos propuesto por Wayne (2010), indicó como una implicancia en coordinación de los individuos para logros y objetivos en entidades, por la cual los administradores en cualquier nivel se deben de enfocar en ello, Así mismo, se adquirió como resultado que el nivel de la administración de recursos humanos equivale a 81 colaboradores, contó con un 61% presentando así un nivel regular. Por otro lado, el estudio realizado por Amador (2017), definió a la primera variable como una función derivada a la administración en general, Es por ello que profesionalmente está relacionado personalmente al trabajo, refiriéndose en los aspectos legítimos funcionarios, honrados e inseparables como también cuenta con el enfoque estratégico. Es posible afirmar que son efectivas las estrategias que se garantizan una fuerza de trabajo con conocimientos y habilidades superiores, así como programas de capacitación para un desarrollo personal y profesional.

Como segundo objetivo específico se planteó identificar el nivel en que se encuentra el desempeño laboral de los colaboradores de Sedalib S.A Trujillo-2022. Chiavenato (2010), mencionó al desempeño laboral como el modo en el que se comporta un colaborador en el logro de objetivos determinados; el cual se usa para conseguir las metas planteadas como parte de la estrategia individual. Así mismo, se obtuvo como resultado el desempeño laboral equivalente a 80 colaboradores con un 61% presentando así un nivel regular, Por otro lado. El estudio realizado por Bohórquez (2010); Bustamante (2021), definieron al desempeño laboral como la cohesión a la calidad de los servicios, las condiciones laborales y personales. En tal sentido, de la teoría analizada, el desempeño laboral es un proceso sistemático de un empleado durante un periodo concreto a los objetivos de una organización y/o empresa.

En el tercer objetivo específico se logró determinar la relación entre atracción y desempeño laboral de los colaboradores de Sedalib S.A Trujillo 2022. Chiavenato (2007), sostuvo que la administración de recursos humanos se compone de distintas disciplinas como lo son el entendimiento de la psicología organizacional e industrial, metodología y enseñanza, por lo tanto, aclara como el acoplamiento de los recursos humanos y elementos para alcanzar las metas y logros. también estableció procedimientos esenciales como son la atracción. Así mismo, en la investigación obtuvo como resultado que existe una relación baja entre lo analizado, pero altamente significativa producto del coeficiente de correlación de Rho Spearman que fue de 0,375 con un nivel de significancia de 0.000. De tal manera, en el estudio realizado por Lagos y Aguilar (2016); Camacho (2019); Pariaton (2020), mencionaron a la gestión de recursos humanos que puede afectar tanto positiva, así como también negativamente en el desempeño laboral, muestra que si la compañía realiza un mal manejo de los recursos humanos, este se ve reflejado en los trabajadores y su desempeño laboral, en tal sentido, de las teorías y resultados analizados da a conocer que toda empresa parte desde el reclutamiento, ya que los objetivos no podrán ser cumplidos, así no haya una buena elección de personal como medir y evaluar a los colaboradores constantemente.

En el cuarto objetivo específico se estableció determinar relación que existe entre organización y desempeño laboral de los colaboradores de Sedalib S.A Trujillo 2022. Armijos et al. (2019), mencionaron en su artículo que las principales fuertes de una empresa es el área de recursos humanos, este papel es el más significativo para que una empresa pueda ser creada o crecer de la mejor forma. La principal meta sería asegurar los procesos administrativos y todo lo que conlleva a ello, creando un mundo para cooperar la responsabilidad de los empleados. También, se obtuvo como resultado que existe una relación positiva moderada entre organización y desempeño laboral, pero altamente significativa producto del coeficiente de correlación que fue de 0,407, con un nivel de significancia de 0.000. El estudio realizado por Quispe (2020), mencionó al desarrollo personal como el conjunto de características, capacidades de comportamiento de una persona, también a un equipo, comparado a objetivos, normas o expectativas. A tal efecto, una evaluación de desempeño es clave para la gestión de

una organización que implica medir actividades propias de los colaboradores. Por ende, incide en diversos aspectos que impactan en la realización de labores de objetivos personales y organizacionales.

Como quinto objetivo específico se propuso determinar la relación que existe entre retención y desempeño laboral de los colaboradores de ese Sedalib S.A Trujillo-2022. Al respecto, Lausthaus et al. (2002), sostuvieron que uno de los pasos cruciales para una empresa es el desempeño laboral para el proceso de una buena valoración, con el fin de dar a conocer el desempeño de cada uno de los colaboradores. Asimismo, se dio a conocer que existe relación positiva moderada entre retención y desempeño laboral, pero altamente significativa producto del coeficiente de correlación que fue de 0,529 con un nivel de significancia 0,05. En cuanto, uno de los estudios realizados por Hernández (2013), mencionó al desempeño laboral como las expectativas por parte del empleador sobre su trabajo, el deseo y la actitud de alcanzar sus logros. En tal sentido, la retención permite comprobar el grado de compromiso y la disponibilidad de los recursos humanos de cara a los nuevos retos, siendo así una combinación de incentivos por parte de dicha organización, dado la voluntad por los empleados, lo cual al recorrer a las estrategias de una retención los mismos empleados se sientan más convencidos de seguir en una empresa.

En el sexto objetivo específico se consideró determinar la relación que existe entre desarrollo y desempeño laboral de los colaboradores de Sedalib S.A Trujillo-2022. Martin (2017), sostuvo que la teoría X, Y fueron creadas por el economista Douglas McGregor quién creía que las actitudes negativas todavía predominan en las empresas, por eso propone que, ante este tipo de actitudes las personas deben ser dirigidas a la fuerza y controladas para que realicen la labor asignada correctamente. Por tal motivo, existe una relación positiva moderada entre el desarrollo y desempeño laboral pero altamente significativa, siendo el coeficiente de correlación de 0,502 con el nivel de significancia de 0.05, Por otra parte , el estudio realizado por Pizón et al (2012), determinaron que la teoría Y está basada en las personas que de verdad disfrutan trabajar, en las que están en constante motivación junto a una responsabilidad, con ellos no hay dificultad de alcanzar las metas y objetivos planteados ya que les agrada la idea de desarrollarlo como una buena disciplina. En

tal sentido, el desarrollo consta de actividades bajo el cargo del departamento de formación y desarrollo para las capacitaciones formal del empleado, siendo una de las consecuencias del aprendizaje de nuevas habilidades individuales y el interés colectivo de organizaciones.

En el séptimo objetivo específico se determinó la relación que existe entre evaluación y desempeño en la empresa Sedalib S.A Trujillo-2022. Bautista et al (2020), Mencionaron que la conducta ejercida por los colaboradores influye positivamente como negativamente en las compañías, este resultado siempre va a estar acorde a las capacidades del colaborador, por eso las empresas siempre buscan poder brindar buenos recursos a sus colaboradores para subir el nivel de desempeño. Además, tuvo como resultado una relación positiva moderada entre evaluación y desempeño laboral, producto del coeficiente de correlación del 0,548 con un nivel de significancia de 0.05. En cuanto, los estudios realizados por Montoya y Boyero (2015), mencionaron en su artículo que la empresa necesita tener una visión más ambiciosa sobre los recursos humanos al igual que tener un buen personal capacitado y comprometido a ejercer sus funciones de la mejor manera posible, también afirmaron que se necesitan todas las herramientas posibles para tener una mejor categoría de desempeño de los trabajadores. De la teoría analizada es importante recalcar qué una evaluación de desempeño conste de un sistema forma, la cual permita que los recursos humanos puedan evaluar sus procedimientos.

Como principal objetivo se planteó determinar si existe relación entre administración de recursos humanos y desempeño laboral de los colaboradores de Sedalib S.A Trujillo-2022. Al respecto, Chiavenato (2007), Sostuvo que la administración de recursos humanos se compone de diferentes disciplinas como lo son el entendimiento de la psicología organizacional e industrial, los diferentes y variados tipos de ingeniería, metodologías y enseñanzas. Por lo tanto, lo aclara como el acoplamiento de los recursos humanos y elementos para alcanzar las metas y logros. Asimismo, se obtuvo como resultado que existe una relación positiva moderada entre, altamente significativa producto del coeficiente de correlación que fue un 0,522, con el nivel de significancia de 0.000. Por otro lado, en el estudio realizado por Muñoz (2012); Salvasilca (2017); Adrianzen y Castillo (2018); Macedo (2020), determinaron

a las variables una correlación positiva. En tal sentido de la teoría y resultados analizados, la administración de recursos humanos es esclarecedor para lograr un agradable clima laboral en la cual depende de las actitudes ante el trabajo por parte de los empleados, esto lleva a organizar normas que permitan el fortalecimiento de selección del personal, las evaluaciones y capacitaciones.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que si existe una relación (ρ 0,522) y significancia ($p= 0.00$) entre las variables investigadas, esto evidencia que normalmente son los estudios las cuales miden el nivel de desempeño laboral y administración de recursos humanos mediante cuestionarios en la entidad.
2. Se identificó un nivel regular con 61% (81 colaboradores) y un nivel alto con 37% (49 colaboradores) en la administración de recursos humanos de la entidad SEDALIB S.A periodo 2022.
3. Se identificó al desempeño laboral en la entidad SEDALIB S.A periodo 2022, la cual presentó un nivel regular con 61% (80 colaboradores) y un nivel alto con 39% (52 colaboradores).
4. Se determinó que la atracción influye de manera negativa en el desempeño de los colaboradores de SEDALIB S.A en el periodo 2022, ya que mayormente no cuentan con elementos estratégicos en la organización.
5. Se determinó que la organización contribuye regularmente en el desempeño laboral, puesto que cada persona tiene ciertas reglas y métodos con los que organiza su trabajo ya sea por diferentes motivos, hay algunos que prefieren organizarse por su propia cuenta mientras que hay otros que prefieren que la empresa les brinde pautas sobre cómo organizarse de buena manera.
6. Se determinó que la retención repercute de manera moderada en el desempeño de los colaboradores, esto puede suponer a las ganancias de competitividad y productividad en comparación a las demás empresas que presentan un incremento en lo que respecta la rotación de personal.
7. Se determinó que el desarrollo impacta moderadamente en el desempeño laboral en los colaboradores de SEDALIB S.A periodo 2022. Lo que constantemente se analizan rendimientos individuales estableciendo objetivos, alineando labores de los trabajadores.
8. Se determinó que la evaluación predomina una relación moderada en el desempeño laboral. Lo que normalmente estiman cualidades de los

trabajadores y su contribución a la organización, identificando los perfiles correctos para determinados puestos.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda al gerente general para que la administración de recursos humanos se desenvuelva de una mejor manera al servicio de los clientes en el desempeño laboral el personal administrativo de la empresa SEDALIB S.A– Trujillo, deben de tener en cuenta las dimensiones de cada variable de estudio y así realizar un mayor manejo de cada una de ellas.
- 2) Se recomienda al gerente general optar por un sistema de calidad y sostenimientos en la organización.
- 3) Se recomienda al gerente general, tener en cuenta mejorar las competencias que persiguen otros fines, cómo proporcionar feedback comprendiendo las necesidades de los empleados.
- 4) Se sugiere al gerente general fomentar la flexibilidad en el trabajo mejorando diferentes aspectos profesionales en la organización.
- 5) En cierta medida se recomienda al gerente general plantear objetivos a corto y largo plazo con el fin de alcanzar las metas.
- 6) Se recomienda a los directivos de SEDALIB S.A realizar planes de incentivos y de reconocimiento a empleados para reforzar el compromiso con empresa.
- 7) De cierta manera se propone al directorio crear programas que fomenten las capacitaciones y adquisiciones de nuevos conocimientos, estableciendo una política interna personalizada, así el personal pueda ascender por sus propios méritos y logros profesionales en dicha institución.
- 8) La cual es de gran importancia sugerir al directorio un plan de acción acorde a los colaboradores siendo ellos los que indiquen aspectos que desean mejorar, intereses, planes de carrera, objetivos, etc.

- REFERENCIAS

- Achahui y Condori. (2021). "Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021". Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67634/Achahui_DB-Condori_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Adrianzen y Castillo. (2018). "ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL BANCO DE LA NACIÓN SEDE EN SAN ISIDRO – LIMA. 2016". Recuperado de: <http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/caen/106/TESIS%20BN%20ADRIANZEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Armijos, et al. (2019). "Gestión de administración de los recursos humanos". Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Camacho. (2019). "SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LAS ESTACIONES DE SERVICIO GASPETROL DE TRUJILLO". Recuperado de: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5051/1/REP_MAEST.ADM_VANIA.CAMACHO_SELECCI%c3%93N.RECURSOS.HUMANOS.DESEMPE%c3%91O.LABORAL.COLABORADORES.ESTACIONES.SERVICIO.GASPETROL.TRUJILLO.pdf
- Cede red. (2019). "TEORÍA X Y TEORÍA Y DE LOS RECURSOS HUMANOS ". Recuperado de: <https://www.cedered.es/teoria-x-y-teoria-y-de-los-recursos-humanos/>
- Chiavenato. (2011). "Administración de recursos humanos, novena edición". Recuperado de: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato. (2009). "Gestión del talento humano, tercera edición". Recuperado de:

<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Chiavenato. (2007). "Administración de recursos humanos, octava edición". Recuperado de: <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0447.%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%208a.%20%20ed..pdf>

Chiavenato. (2000). "Administración de recursos humanos, quinta edición". Recuperado de: <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>

Chumpitazi. (2019). "Habilidades gerenciales y gestión de los recursos humanos en los trabajadores de la empresa Premezclados Ken S.A.C. Trujillo-Perú 2019". Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64437/Chumpitazi_CD_H-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cruz. (2017). "La administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015". Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12865/santacruz_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dessler y Varela. (2011). "Administración de recursos humanos, enfoque latinoamericano". Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

Diario Gestión. (2020). "Economía peruana se contrajo 11.71% en julio, acumula caída de

16.53% en el año”. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/economia-peruana-se-contrajo-1171-en-julio-acumula-caida-de-1653-en-el-ano-inei-pbi-noticia/>

Divulgación Dinámica. (2019). “Teoría X y Teoría Y de McGregor ¿En qué consiste?”. Recuperado de: <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/teoria-x-teoria-y-mcgregor-que-es/>

Fernández y Maldonado. (2020). “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DE PRODUCTOS QUÍMICOS EN EL DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD, 2019”. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24912/Fernandez%20Mori%2c%20Muriel%20Stephanie%20-%20Maldonado%20Cubas%2c%20Ubildor.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

Hernández. (2014). “Metodología de la investigación, sexta edición”. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Lagos y Aguilar (2016). “La gestión de recursos humanos en el desempeño laboral”. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/9573/1/17135.pdf>

Louffat. (2021). “Qué desafíos enfrenta el área de Recursos Humanos con la prolongación del teletrabajo”. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2021/02/24/que-desafios-enfrenta-el-area-de-recursos-humanos-con-la-prolongacion-del-teletrabajo/>

Lusthaus, et al. (2002). “Evaluación organizacional”. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Evaluaci%C3%B3n-organizacional-Marco-para-mejorar-el-desempe%C3%B1o.pdf>

Macedo. (2020).” Relación entre la gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral

- en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.". Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45228>
- Martín. (2017). "¿Conoces la teoría "X" y teoría "Y"?". Recuperado de:
<https://www.cerem.pe/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>
- Millán. (2021). "Se dispara la demanda de empleo de reclutadores en España". Recuperado de:
<http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/148419/Se-dispara-la-demanda-de-empleo-de-reclutadores-en-Espana?target=self>
- Montoya y Boyero. (2015). "EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL". Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Muñoz. (2017). "Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016". Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_A_ME.pdf?sequence=1
- Núñez. (2021). "Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Air Products, Chiclayo". Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68185/Nu%c3%b1ez_MFL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pariaton. (2020). "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2020". Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53549/B_Pariaton_DR_H-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Palmar y Valero. (2014). "Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos

autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia”.
Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Pinzon, et al. (2012). “TEORIA DE LOS RECURSOS HUMANOS”. Recuperado de:
<http://teoriastabajo.blogspot.com/2012/08/teoria-de-los-recursos-humanos.html>

Robbins y Judge. (2009). “Comportamiento organizacional, decimotercera edición”.
Recuperado de:
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf

Rojas y Vilchez. (2018). “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL PUESTO DE SALUD SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – LIMA, ENERO 2018”. Recuperado de:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salsavilca. (2017). “ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS INSTITUTOS SUPERIORES TECNOLÓGICOS DE LIMA METROPOLITANA”. Recuperado de:
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1140/T_DOCTORADO%20EN%20ADMINISTRACION_07316861_SALSAVILCA_MANCO_MARIA%20NANCY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salgado y Cabal. (2011). “Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas”. Recuperado de:
<https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a1.pdf>

Solis. (2021). “Recursos humanos y gestión empresarial en una empresa de Los Olivos,

2021.”. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67853/Solis_TMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sotomayor. (2018). “Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional”. Recuperado de:
<http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>

Stoner, et al. (1996). “Administración, sexta edición”. Recuperado de:
https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf

Villegas. (2019). “Teorías del desempeño laboral”. Recuperado de:
https://www.academia.edu/40516021/Teor%C3%ADas_del_desempe%C3%B1o_laboral

- **ANEXOS**

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE SEDALIB S.A. 2022					
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Población
¿Cuál es la relación entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022?	Existe relación directa entre administración de recursos humanos y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.	General: Determinar si existe relación entre recursos humanos y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022	Variable 1: Administración de recursos humanos Chiavenato (2007) menciona que la administración de recursos humanos es un área que se compone de diferentes disciplinas como lo son el entendimiento de la psicología organizacional e industrial, los diferentes y variados tipos de ingenierías, metodologías y enseñanzas; por lo tanto, lo aclara a la A.R.H como el acoplamiento de los recursos humanos y los elementos para alcanzar las metas y logros. También estableció procedimientos esenciales en la A.R.H, los cuales son atracción, organización, retención, desarrollo y evaluación.	Tipo y diseño de investigación El estudio es de tipo aplicada. Enfoque cualitativo. Nivel descriptivo correlacional. Diseño no experimental Variables y operacionalización Variable 1: Administración de recursos humanos Dimensiones: Atracción, organización, retención, desarrollo y evaluación.	Tamayo (2012) define a la población como el universo poblacional que engloba las unidades de análisis, la cual es determinada por una investigación propia, conformada por un grupo N de entidades que poseen ciertos detalles. Arias (2012) indica que una población corresponde a un conjunto de elementos finitos con detalles que son extensivas a las conclusiones de estudio. Por lo tanto, la población en esta investigación está conformada por 200 trabajadores de SEDALIB S.A sede principal.
		Específicos: OE1: Identificar el	Variable 2: Desempeño laboral		Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica: Encuesta

		<p>nivel en el que se encuentra la administración de recursos humanos de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.</p> <p>OE2: Identificar el nivel en el que se encuentra el desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre atracción y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.</p> <p>OE4: Determinar la relación que existe entre organización y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.</p> <p>OE5: Determinar la relación que existe entre retención y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A</p>	<p>Lusthaus et al. (2002), aclara que uno de los pasos cruciales para una empresa es el desempeño para el proceso de una buena valoración, con el fin de poder dar a reconocer el desempeño de cada uno de los colaboradores.</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: Innovación, satisfacción, eficiencia, productividad y calidad</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos Método descriptivo, y el método estadístico descriptivo e inferencial.</p>
--	--	---	---	--	---

		<p>Trujillo-2022. OE6: Determinar la relación que existe entre desarrollo y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.</p> <p>OE7: Determinar la relación que existe entre evaluación y desempeño laboral de los colaboradores de SEDALIB S.A Trujillo-2022.</p>			
--	--	--	--	--	--

Anexo 02: Matriz de operacionalización:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Administración de recursos humanos	Chiavenato (2007) menciona que la administración de recursos humanos es un área que se compone de diferentes disciplinas como lo son el entendimiento de la psicología organizacional e industrial, los diferentes y variados tipos de ingenierías, metodologías y enseñanzas; por lo tanto, lo aclara a la A.R.H como el acoplamiento de los recursos humanos y los elementos para alcanzar las metas y logros. También estableció procedimientos	La variable administración de recursos humanos se medirá por medio de un cuestionario, el cual tiene un juego de preguntas que utilizó escala de Likert, esta variable abarcó cinco dimensiones de las cuales cada una tiene cuatro indicadores.	Atracción	Investigación interna	Ordinal
				Establecer el cuadro de horas de acuerdo a la empresa	
				Selección de personal	
				Inducción al nuevo personal	
			Organización	Establecimiento de horarios	
				Establecer comisiones	
				Asignar cargos	
				Planes de trabajo	
			Retención	Reconocimientos	
				Soluciones	
				Tipos de direcciones	
			Desarrollo	Representaciones	
				Capacitación	
	Círculos de aprendizaje				

	esenciales en la A.R.H, los cuales son atracción, organización, retención, desarrollo y evaluación.			Facilidades	
				Asesorías	
			Evaluación	Planeamientos	
				Tendencias en las evaluaciones	
				Prioridades en las evaluaciones	
				Reflexión de los resultados de la evaluación.	
Desempeño laboral	Lusthaus et al. (2002), aclara que uno de los pasos cruciales para una empresa es el desempeño para el proceso de una buena valoración, con el fin de poder dar a reconocer el desempeño de cada uno de los colaboradores.	La variable desempeño laboral se medirá por medio de un cuestionario, el cual tiene un juego de preguntas que utilizó escala de Likert, esta variable abarcó cinco dimensiones de las cuales cada una tiene entre uno y tres indicadores.	Innovación	Tecnología	
				Mejora de procesos	
			Satisfacción	Competitividad	
			Eficiencia	Compromiso	
				Satisfacción laboral	
				Utilizar los recursos	
			Productividad	Logros laborales	
			Calidad	Mejora constante	
Satisfacción de los clientes					

Anexo 03: Cálculo de la muestra

La fórmula aplicada es la siguiente:

$$n_0 = \frac{z^2 N \cdot p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Anexo 04. Instrumentos de la variable 1: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LOS COLABORADORES DE SEDALIB S.A

Estimado(a) colaborador (a):

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

Sí No

INDICACIONES: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica la administración de recursos humanos en la empresa SEDALIB S.A.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE				
1	2	3	4	5				
Incorporación de RR.HH.				1	2	3	4	5
1. El personal administrativo realiza una investigación interna de necesidades de la empresa antes de solicitar un personal.								
2. El personal administrativo establece el cuadro de horas de acuerdo a las necesidades de la empresa.								
3. El personal administrativo selecciona al personal idóneo, cuando va a proponer personal bajo modalidad de contrato en plazas con propuesta.								
4. El personal administrativo realiza el proceso de inducción al nuevo personal.								
Organización de RR.HH.				1	2	3	4	5
5. El personal administrativo establece los horarios teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y los colaboradores.								
6. El personal administrativo establece las comisiones de trabajo teniendo en cuenta las capacidades de cada colaborador.								
7. El personal administrativo asigna cargos en los diferentes departamentos, al personal con cualidades para ejercerlos.								
8. El personal administrativo facilita la socialización de los planes de trabajo de cada colaborador.								
Retención de RR.HH.				1	2	3	4	

					5
9. El personal administrativo realiza el reconocimiento (escrito o verbal) por el trabajo destacado de los colaboradores.					
10. El personal administrativo promueve la solución constructiva de conflictos mediante la conciliación.					
11. El personal administrativo ejecuta un tipo de dirección participativa de la empresa.					
12. El personal administrativo permite que los colaboradores participen en actividades sindicales.					
Desarrollo de RR.HH.	1	2	3	4	5
13. El personal administrativo propicia espacios de capacitación profesional.					
14. El personal administrativo propicia el desarrollo de círculos de interaprendizaje					
15. El personal administrativo brinda facilidades para la participación de los colaboradores en cursos de especialización.					
16. El administrativo brinda asesoría a los colaboradores para la facilitación en su trabajo					
Evaluación del desempeño de RR.HH.	1	2	3	4	5
17. El personal administrativo elabora el plan de evaluación de desempeño a los colaboradores de acuerdo con las normas del MINEDU.					
18. El personal administrativo evidencia un tipo de evaluación del desempeño de los colaboradores enfocándose en el monitoreo y acompañamiento a favor del aprendizaje.					
19. El personal administrativo realiza la evaluación del desempeño de los colaboradores de manera permanente.					
20. El personal administrativo realiza la reflexión con el colaborador, acerca de los resultados de la evaluación, en forma oportuna.					

Fuente: Para la construcción de este cuestionario se adaptó los subsistemas de la Administración de Recursos Humanos de Chiavenato (2007) a la empresa SEDALIB S.A.

Anexo 05. Fichas de validación de la variable 1: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, Tomado de la tesis “La administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015”, autor Br. Clidy Santa Cruz Suárez.n

Anexo N° 03: Ficha de validación por el juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : CARMELA EUSA SALVADORA ROSADO
 Institución en la que trabaja /Cargo: UNSM-T
 Nombre del Instrumento : ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
 Autor del instrumento : CLIDY SANTA CRUZ SUÁREZ

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

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 permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan 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 se relacionan con los indicadores de cada dimensión					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						50

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es Favorable

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 50


 Lic. M. Sc. Carmela Elisa Salvador Rosado
 COESPE N° 900

28-09-2015
 Fecha

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Wilson Huancaurana Cubas
 Institución en la que trabaja /Cargo: Municipalidad provincial de Rojas /Gerente de Desarrollo Econ. Local.
 Nombre del Instrumento : Administración de los recursos Humanos
 Autor del instrumento : Clidy Santa Cruz Suarez

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

V. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

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 permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan 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 se relacionan con los indicadores de cada dimensión					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						50

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

ES favorable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

50


 Mg. Ing. Wilson Huancaurana Cubas
 CIP. N° 118708

28-09-2015

Fecha

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Jailier Alvarado Villasis
 Institución en la que trabaja /Cargo: Universidad Alas Peruanas - F.M. / Director General
 Nombre del Instrumento : Administración de los Recursos Humanos
 Autor del instrumento : Clidy Santa Cruz Suárez

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

IX. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

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 permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan 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 se relacionan con los indicadores de cada dimensión					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						50

X. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: es favorable

PROMEDIO DE VALORACIÓN


 UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 F.M. MOTORA
 50




 Dr. JAILIER ALVARADO VILLASIS
 DIRECTOR GENERAL

28-09-2015
 Fecha

D.N.I. 01151879
907946245

Anexo 06. Confiabilidad de la variable 1: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

k. Confiabilidad de los Instrumentos.

"La administración de recursos humanos en la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015"

A través del Alfa de Crombach

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

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Análisis de fiabilidad del instrumento: Escala de la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente.

Alfa de Crombach	Número de observaciones
0.847	22

Como el alfa de Crombach (0.847) es mayor a 0.80, podemos dar fiabilidad al instrumento de medición de la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015.

Anexo 07. Instrumentos de la variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE SEDALIB S.A.

Estimado(a) colaborador (a):

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

Sí No

INDICACIONES: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica el desempeño laboral en la empresa SEDALIB S.A.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Innovación	1	2	3	4	5
1. Cree usted que sus compañeros de trabajo se sientan motivados a mejorar sus procesos de trabajo.					
Satisfacción	1	2	3	4	5
2. Cree usted que su jefe los motiva para que desarrollen sus propias ideas					
3. Considera que su jefe inmediato valora las nuevas formas de hacer las cosas					
Eficiencia	1	2	3	4	5
4. Considera que el personal es responsable y puntual con entregar los trabajos que le asignan					
5. Considera usted que el personal se siente contento en su área de trabajo actual					
6. Usted tiene iniciativa ante un reto o problema en relación a su gestión laboral.					
Productividad	1	2	3	4	5
7. Cree usted que el personal se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo					
8. Cree usted que el jefe inmediato apoya a su personal a cargo para el éxito en sus actividades					

Calidad	1	2	3	4	5
9. Cree usted que existe una buena recepción de oportunidades para su desarrollo profesional por la organización.					
10. Considera que el personal de la organización cumple con sus funciones de forma correcta con el público usuario					

Anexo 08. Fichas de validación de la variable 2: DESEMPEÑO LABORAL, Tomado de la tesis "Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021", autores Achahui Díaz, Bryan y Condori Velasque, Michael

Lima, 21 de Abril del 2021

Estimado Sr (Mg/Dr): Carlos Miguel Achahui Gonzales

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Cultura organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de salud cusco - 2021".

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos.
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente



Nombre y firma del alumno.

Bryan Achahui Díaz



Nombre y firma del alumno.

Michael Condori Velasque

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección regional de salud Cusco - 2021					
Apellidos y nombres de los Investigadores:		Br. Bryan Achahui Diaz					
Apellidos y nombres del experto:		Br. Michael Condori Velasque					
		ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Implicación	Empoderamiento	Considera que el personal de la organización está comprometido con su trabajo	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	✓		
		Trabajo en equipo	Considera que trabajar en equipo ayuda a alcanzar los objetivos de la organización		✓		
			Cree usted que el trabajo en equipo tiene un impacto positivo como organización.		✓		
		Desarrollo de capacidades	Considera que el personal de la organización invierte continuamente en el desarrollo de sus capacidades (Cursos, diplomados, maestrías, doctorados y otros)		✓		
	Considera que la capacidad del personal de la organización es tomada en cuenta como fuente importante de ventaja competitiva		✓				
	Consistencia	valores centrales	Existe un código ético que guía el comportamiento y ayuda a distinguir lo correcto de lo incorrecto en la alta dirección de la organización		✓		
			Usted identifica que la organización cuenta con valores claros y consistentes que rigen la forma en que se conduce dicha organización		✓		
		Acuerdo	Considera que en la organización el personal tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves		✓		

DESEMPEÑO LABORAL	Adaptabilidad	Orientación al cambio	Considera que el personal de la organización responde bien a los cambios del entorno	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	✓		
			Considera que el personal de la organización tiene una manera flexible y fácil de cambiar en las actividades que realiza		✓		
		Orientación al cliente	Considera que el personal de la organización toma en cuenta los comentarios y recomendaciones de los pacientes con el fin de generar cambios positivos		✓		
			Aprendizaje Organizativo		Considera que la información sobre los pacientes influye en las decisiones de la organización Considera que el aprendizaje es parte de un objetivo importante en el trabajo cotidiano de la organización	✓	
	Misión	Dirección y propósitos estratégicos	Considera que la organización tiene proyección y orientación a largo plazo		✓		
			Considera que la alta dirección de la organización fija metas ambiciosas, pero no realistas		✓		
		Metas y objetivos	Considera que la alta dirección de la organización compara continuamente el progreso del equipo con los objetivos fijados		✓		
			Visión		Considera que la visión de la organización genera entusiasmo y motivación en los trabajadores Considera que la organización cuenta con una misión clara que le da sentido y rumbo al trabajo en equipo	✓	
	Innovación	mejora procesos	Usted cumple con los servicios o tareas encomendadas a pesar de la ausencia del jefe inmediato superior		✓		
			Usted acepta la ayuda por otros para superar las metas establecidas		✓		
Satisfacción		Competitividad	Cree usted que su jefe los motiva para que desarrollen sus propias ideas Su jefe inmediato valora las nuevas formas de hacer las cosas	✓			
	Eficiencia	Compromiso e identificación con el trabajo	Usted es puntual con entregar los trabajos que le asignan	✓			

LIC CARLOS MIGUEL ACHAHUI G.

		Satisfacción laboral	Usted se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo	✓		
			Usted aprende cosas interesantes en su trabajo	✓		
	Crecimiento laboral	Iniciativa	Usted tiene iniciativa ante un reto o problema en relación a su gestión laboral	✓		
	Productividad	Logros laborales	Cree usted que el jefe inmediato lo considera como ejemplo de lo que se debe hacer en su trabajo	✓		
	Calidad	Mejora constante	Cree usted que existe una buena recepción de oportunidades para su desarrollo profesional por la Dirección Regional de Salud	✓		
		Satisfacción de los usuarios	considera que el personal de la organización cumple con sus funciones de forma correcta con el público usuario	✓		
Firma del experto			Fecha __/__/__			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.


 CIAD: 17731

IC. CARLOS MIGUEL ACHAHUI G.

Lima, 21 de abril del 2021

Estimado Sr (Mg/Dr): Carlos Alberto Caspio Topa
.....

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Cultura organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de salud cusco - 2021".

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

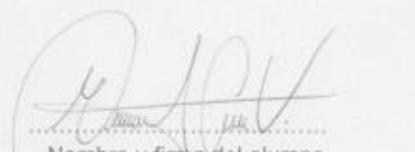
- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos.
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente


.....
Nombre y firma del alumno:
Bryan Achahui Díaz


.....
Nombre y firma del alumno:
Michael Condon Velazquez

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		Cultura organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de salud Cusco - 2021					
Apellidos y nombres de los Investigadores:		Br. Bryan Achahui Diaz					
Apellidos y nombres del experto:		Br. Michael Condori Velasque					
		ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Implicación	Empoderamiento	Considera que el personal de la organización está comprometido con su trabajo	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	✓		
		Trabajo en equipo	Considera que trabajar en equipo ayuda a alcanzar los objetivos de la organización		✓		
			Cree usted que el trabajo en equipo tiene un impacto positivo como organización.		✓		
		Desarrollo de capacidades	Considera que el personal de la organización invierte continuamente en el desarrollo de sus capacidades (Cursos, diplomados, maestrías, doctorados y otros)		✓		
	Considera que la capacidad del personal es tomada en cuenta como fuente importante de ventaja competitiva		✓				
	Consistencia	valores centrales	Existe un código ético que guía el comportamiento y ayuda a distinguir lo correcto de lo incorrecto en la alta dirección de la organización		✓		
			Usted identifica que la organización cuenta con valores claros y consistentes que rigen la forma en que se conduce dicha organización		✓		
		Acuerdo	Considera que en la organización el personal tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves		✓		
			Considera que el personal de la organización le resulta fácil coordinar actividades con diferentes áreas de trabajo		✓		
	Coordinación	Coordinación	Considera que el personal de la organización tiene perspectivas comunes del trabajo que realizan		✓		


Lic. Carlos Alberto Cepillo Tapia
C.O. N° 393
CLAO: 2430

DESEMPEÑO LABORAL	Adaptabilidad	Orientación al cambio	Considera que el personal de la organización responde bien a los cambios del entorno	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	✓		
			Considera que el personal de la organización tiene una manera flexible adaptable y fácil de cambiar en las actividades que realiza		✓		
		Orientación al cliente	Considera que el personal de la organización toma en cuenta los comentarios y/o recomendaciones de los usuarios con el fin de generar cambios positivos		✓		
			Aprendizaje Organizativo		Considera que la información sobre el estado de la salud en la región influye en las decisiones de la organización Considera que el aprendizaje es parte de un objetivo importante en el trabajo cotidiano de la organización	✓	
	Misión	Dirección y propósitos estratégicos	Considera que la organización tiene proyección y orientación a largo plazo		✓		
			Considera que la organización fija metas ambiciosas, pero no realistas		✓		
		Metas y objetivos	Considera que la organización compara continuamente el progreso del equipo con los objetivos fijados		✓		
			Visión		Considera que la visión de la organización genera entusiasmo y motivación en los trabajadores Considera que la organización cuenta con una misión clara que le da sentido y rumbo al trabajo en equipo	✓	
	Innovación	mejora procesos	Cree usted que sus compañeros de trabajo se sientan motivados a mejorar sus procesos de trabajo		✓		
			Cree usted que su jefe los motiva para que desarrollen sus propias ideas		✓		
Satisfacción		Competitividad	Considera que su jefe inmediato valora las nuevas formas de hacer las cosas	✓			
			Considera que el personal es responsable y puntual con entregar los trabajos que le asignan	✓			
Eficiencia	Satisfacción laboral	Cree usted que el personal se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo	✓				


Lic. María Alberto Condori Tapia
C.O. N° 393
CLAO: 2430

		Considera usted que el personal se siente contento en su área de trabajo actual	✓		
Crecimiento laboral	Iniciativa	Usted tiene iniciativa ante un reto o problema en relación a su gestión laboral	✓		
Productividad	Logros laborales	Cree usted que el jefe inmediato apoya a su personal a cargo para el éxito en sus actividades	✓		
Calidad	Mejora constante	Cree usted que existe una buena recepción de oportunidades para su desarrollo profesional por la Dirección Regional de Salud	✓		
	Satisfacción de los usuarios	Considera que el personal de la organización cumple con sus funciones de forma correcta con el público usuario	✓		
Firma del experto		Carlos Alberto Carpio Tapia	Fecha	21/04/21	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.


 Lic. Carlos Alberto Carpio Tapia
 CLAD: 2430

Lima, 21 de octubre del 2021

Estimado Sr (Mg/Dr): Godofredo Carlos Apaza Curi
.....

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Cultura organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de salud cusco - 2021".

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos.
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente


.....
Nombre y firma del alumno.
Bryan Achahui Díaz


.....
Nombre y firma del alumno.
Michael Condoño Velasque

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección regional de salud Cusco - 2021					
Apellidos y nombres de los Investigadores:		Br. Bryan Achahui Diaz					
Apellidos y nombres del experto:		Br. Michael Condori Velasque					
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	Implicación	Empoderamiento	Considera que el personal de la organización está comprometido con su trabajo	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	✓		
		Trabajo en equipo	Considera que trabajar en equipo ayuda a alcanzar los objetivos de la organización		✓		
			Cree usted que el trabajo en equipo tiene un impacto positivo como organización.		✓		
		Desarrollo de capacidades	Considera que el personal de la organización invierte continuamente en el desarrollo de sus capacidades (Cursos, diplomados, maestrías, doctorados y otros)		✓		
			Considera que la capacidad del personal de la organización es tomada en cuenta como fuente importante de ventaja competitiva		✓		
		Consistencia	valores centrales		Existe un código ético que guía el comportamiento y ayuda a distinguir lo correcto de lo incorrecto en la alta dirección de la organización Usted identifica que la organización cuenta con valores claros y consistentes que rigen la forma en que se conduce dicha organización	✓	
	Acuerdo		Considera que en la organización el personal tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves		✓		
	Coordinación		Considera que el personal de la organización le resulta fácil coordinar actividades con diferentes áreas de trabajo		✓		
			Considera que el personal de la organización tiene perspectivas comunes del trabajo que realizan		✓		

Alina D
 043-04090
 Sr. Condori Carlos P. P. Cerri

DESEMPEÑO LABORAL	Adaptabilidad	Orientación al cambio	Considera que el personal de la organización responde bien a los cambios del entorno	LINKER 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	✓			
			Considera que el personal de la organización tiene una manera flexible y fácil de cambiar en las actividades que realiza		✓			
		Orientación al cliente	Considera que el personal de la organización toma en cuenta los comentarios y recomendaciones de los pacientes con el fin de generar cambios positivos		✓			
			Aprendizaje Organizativo		Considera que la información sobre los pacientes influye en las decisiones de la organización Considera que el aprendizaje es parte de un objetivo importante en el trabajo cotidiano de la organización	✓		
		Misión	Dirección y propósitos estratégicos		Considera que la organización tiene proyección y orientación a largo plazo	✓		
			Metas y objetivos		Considera que la alta dirección de la organización fija metas ambiciosas, pero no realistas Considera que la alta dirección de la organización compara continuamente el progreso del equipo con los objetivos fijados	✓		
	Visión				Considera que la visión de la organización genera entusiasmo y motivación en los trabajadores Considera que la organización cuenta con una misión clara que le da sentido y rumbo al trabajo en equipo	✓		
	Innovación	mejora procesos	Usted cumple con los servicios o tareas encomendadas a pesar de la ausencia del jefe inmediato superior		✓			
			Usted acepta la ayuda por otros para superar las metas establecidas		✓			
		Satisfacción	Competitividad		Cree usted que su jefe los motiva para que desarrollen sus propias ideas Su jefe inmediato valora las nuevas formas de hacer las cosas	✓		
	Eficiencia	Compromiso e identificación con el trabajo	Usted es puntual con entregar los trabajos que le asignan	✓				

Alina D
 043-04090
 Sr. Condori Carlos P. P. Cerri

	Satisfacción laboral	Usted se siente integrado a los éxitos y fracasos de su área de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Usted aprende cosas interesantes en su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		
Crecimiento laboral	Iniciativa	Usted tiene iniciativa ante un reto o problema en relación a su gestión laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		
Productividad	Logros laborales	Cree usted que el jefe inmediato lo considera como ejemplo de lo que se debe hacer en su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		
Calidad	Mejora constante	Cree usted que existe una buena recepción de oportunidades para su desarrollo profesional por la Dirección Regional de Salud	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Satisfacción de los usuarios	considera que el personal de la organización cumple con sus funciones de forma correcta con el público usuario	<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto		Fecha ___/___/___			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Adriana
 C.A.D. 04090
 de Salud fecha 09 par Cevs

Anexo 09. Confiabilidad de la variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Para evidenciar la confiabilidad del cuestionario sobre el desempeño laboral, se empleó la prueba de niveles, la que dio como resultado un número alfa de Cronbach de 0.901, lo que permite afirmar que la encuesta empleada tiene una alta confiabilidad como se evidencia en la Tabla 3.

Tabla 3

Fiabilidad de Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	10

Anexo 11. Carta de aceptación de la empresa.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Trujillo, 15 de octubre del 2021

CARTA N° 173 -2021-SEDALIB S.A.-43000-SGRH

SEÑOR (A).
DRA. JAELA PEÑA ROMERO
Decana de Facultad de Ciencias Empresariales
Presente.-

Ref. Carta N° 377-2021-UCV-VA-FCE/D

Por el presente saludo cordialmente y en mérito al documento de la referencia pongo de su conocimiento empresa que represento en aras del desarrollo de la comunidad, acepta prestar colaboración con la información que requieran los estudiantes Nestor Nobel Cardenas Narro y Marlon Valencia Santillán, estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo, para el desarrollo de la Tesis Administración de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa SEDALIB S.A. 2022.

Sin otro particular me despido.

Atentamente.


Abog. **MARIELA CASTILLO ANTIGONA**
Sub Gerente de Recursos Humanos (e)
SEDALIB S.A.

CC.- Archivo.-