

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU EFECTO EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BIDDLE INC S.A.C. DE
CAJAMARCA, 2019”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER
DALINA ARACELI CARRANZA VIGO**

ASESOR:

Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ

CAJAMARCA – 2021



UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
 Norte de la Universidad Peruana
 Fundada por Ley 14015 del 13 de febrero de 1962
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES
 Y ADMINISTRATIVAS**
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



*"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y la
 Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho."*

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca- UI-FCECA-UNC- Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO, emite el siguiente:

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD DE TESIS

CARRERA PROFESIONAL	Administración
DOCUMENTO EVALUADO	Tesis de Pregrado.
AUTOR	Bach: Dalina Araceli Carranza Vigo
TÍTULO	"LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BIDDLE INC S.A.C. DE CAJAMARCA, 2019"
DOCENTE EVALUADOR	Dr. Alejandro Vásquez Ruiz.
PORCENTAJE DE SIMILITUD	17%

Nota:

La evaluación ha sido realizada por el docente asesor de la tesis mencionada, aplicando el software anti plagio – Turnitin, en cumplimiento de la Directiva N.º 001-2020-VRI-UNC y Guía de aplicación de esta, aprobado por Resolución de Consejo de Facultad N.º 035-2021-F-CECA-UNC, evaluación a la que me remito en caso necesario.

CONCLUSIÓN: La tesis antes indicada, cumple con el **REQUISITO DE ORIGINALIDAD** correspondiente, de acuerdo con las normas antes señaladas.

OBSERVACIONES: Ninguna.

Cajamarca, 23 de enero de 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
 FACULTAD DE CECA
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

 Dr. Juan José J. Vera Abanto
 DIRECTOR

CC. Archivo

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
Escuela Académico Profesional de administración

APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del Jurado Evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 028-2020-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por la Bachiller Dalina Araceli Carranza Vigo, denominada:

“LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BIDDLE INC S.A.C. DE CAJAMARCA, 2019”.

Dr. Marco Antonio Pajares Arana

Presidente

Dr. David Zavaleta Chimbor

Secretario

MBA. Roxana Elizabeth Mestanza Cacho

Vocal

Dr. Alejandro Vásquez Ruiz

Asesor

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico a toda mi familia, en especial a mis padres Narcisa y Cesario que han sido un pilar fundamental en mi formación personal y profesional. A mis hermanos por su ejemplo y consejos que hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas. A Maykel por ser el apoyo incondicional de mi vida, que con su amor y respaldo me ayuda a alcanzar mis objetivos. Y sobre todo a ese ser de luz que hace que mis días sean maravillosos, Santiago, mi motor para seguir sacando lo mejor de mí.

La autora

AGRADECIMIENTO

A mi asesor, por su tiempo y dedicación que han permitido orientar el trabajo de investigación. A mis profesores, de quienes he aprendido bastante, no solo en el campo académico sino también en el ámbito de relaciones interpersonales. Al personal que labora en Biddle Inc S.A.C. Cajamarca - Área de Administración, ya que gracias a ellos pude obtener la información elemental para la misma. A mi familia, por su apoyo incondicional tanto emocional como material en todo este proceso de formación, siendo mis resortes para impulsarme hacia mis metas.

La autora

“Si quieres entender a una persona, no escuches sus palabras, observa su
comportamiento”

Albert Einstein

ÍNDICE GENERAL

Carátula externa	i
Certificado de originalidad de tesis	ii
Acta de aprobación de la tesis	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Epígrafe	vi
Índice de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción del problema de investigación	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general.....	2
1.2.2. Problemas Específicos.....	2
1.3. Objetivos	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos Específicos.....	3
1.4. Justificación de la investigación.....	3
1.5. Limitaciones de la investigación	4
1.6. Delimitaciones de la investigación.....	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	6
2.1. Antecedentes de la investigación	6
2.2. Bases Teóricas	13
2.2.1. Teorías de recursos humanos... ..	13
2.2.2. Teorías sobre desempeño laboral.....	14
2.3. Bases conceptuales.....	18
2.3.1. Gestión de recursos humanos... ..	18
2.3.2. Desempeño laboral.....	20
2.4. Definición de términos básico.....	20
2.5. Hipotesis de la investigación	22
2.5.1. Hipótesis general.....	22
2.5.2. Hipótesis específicas.....	22
2.6. Variables de la investigación	23
2.7. Operacionalización de las variables.....	24
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	25
3.1. Tipo de investigación	25
3.2. Diseño de investigación	25
3.3. Métodos de investigación.....	25
3.4. Población y muestra	26

3.4.1. Población.....	26
3.4.2. Muestra	26
3.5. Instrumentos y Técnicas de recopilación de investigación	26
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	26
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN	28
4.1. Resultados de la investigación	28
4.2. Análisis de fiabilidad y Coeficiente de correlación de Pearson	53
4.3. Discusión de resultados.....	55
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS.....	62
APÉNDICE.....	64
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización	25
Tabla 2: Escala de valoración para gestión de recursos humanos	27
Tabla 3: Escala de valoración para desempeño laboral	28
Tabla 4: Reclutamiento interno	29
Tabla 5: Reclutamiento externo	30
Tabla 6: Uso de instrumentos y técnicas de selección	31
Tabla 7: Análisis de C.V. en selección	32
Tabla 8: Se hace diseño de puestos	33
Tabla 9: Se hace descripción de puestos	34
Tabla 10: Se hace análisis de puestos	35
Tabla 11: Evaluación integral del puesto	36
Tabla 12: Sueldos justos y equitativos	37
Tabla 13: Vacaciones	38
Tabla 14: CTS	39
Tabla 15: Relaciones con los compañeros	40
Tabla 16: Buen trato de los gerentes	41
Tabla 17: Programa de capacitación	42
Tabla 18: Programa de desarrollo	43
Tabla 19: Objetivos bien establecidos	44
Tabla 20: Objetivos irreales	45
Tabla 21: Monitoreo de objetivos logrados	46
Tabla 22: Premio por objetivos logrados	47
Tabla 23: Buen uso de la infraestructura	48
Tabla 24: Buen uso de maquinaria, equipos y herramientas	49
Tabla 25: Buen uso de recursos económicos	50
Tabla 26: Se trabaja jornada completa	51
Tabla 27: Inasistencias	52
Tabla 28: Tardanzas	53
Tabla 29: Estadísticos de fiabilidad	54
Tabla 30: Estadísticos total-elemento	54

Tabla 31: Coeficiente de Correlación de Pearson	56
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Reclutamiento interno	29
Figura 2: Reclutamiento externo	30
Figura 3: Uso de instrumentos y técnicas de selección	31
Figura 4: Análisis de C.V. en selección	32
Figura 5: Diseño de puestos	33
Figura 6: Descripción de puestos	34
Figura 7: Análisis de puestos	35
Figura 8: Evaluación integral del puesto	36
Figura 9: Sueldos justos y equitativos	37
Figura 10: Vacaciones	38
Figura 11: CTS	39
Figura 12: Relaciones con los compañeros	40
Figura 13: Buen trato de los gerentes	41
Figura 14: Programa de capacitación	42
Figura 15: Programa de desarrollo	43
Figura 16: Objetivos bien establecidos	44
Figura 17: Objetivos irreales	45
Figura 18: Monitoreo de objetivos logrados	46
Figura 19: Premio por objetivos logrados	47
Figura 20: Buen uso de la infraestructura	48
Figura 21: Buen uso de maquinaria, equipos y herramientas	49
Figura 22: Buen uso de recursos económicos	50
Figura 23: Se trabaja jornada completa	51
Figura 24: Inasistencias	52
Figura 25: Tardanzas	53

RESUMEN

La presente investigación busca determinar el efecto de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC S.A.C., con el propósito de concientizar a los propietarios de la empresa para que realicen un cambio en la forma de administrar; ya que una empresa no se puede conducir en forma empírica.

La investigación empleó el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta que se aplicó a una muestra de 56 trabajadores que en la actualidad laboran en la empresa. Asimismo, planteó la hipótesis que señala que existe un efecto directo y significativo entre ambas variables, lo cual se contrastó con los resultados encontrados, como es el coeficiente de Pearson que tiene un valor de 0,449 y el Alfa de Cronbach que tiene un valor de 0,875.

La investigación encontró que la gestión de recursos humanos tiene serias falencias como es que no se prioriza el reclutamiento interno, pero si el reclutamiento externo, y en cuanto a la selección de personal y la retención están ausentes. Lo cual ocasiona un desempeño laboral bajo porque hay una relación directa entre ambas variables,

Palabras clave: gestión de recursos humanos, eficacia, eficiencia y desempeño laboral.

ABSTRACT

This research seeks to determine the effect of human resources management on work performance in the company BIDDLE INC S.A.C., with the purpose of raising awareness among the owners of the company to make a change in the way of administering; since a company cannot be conducted empirically.

The research used the questionnaire instrument and the survey technique that was applied to a sample of 56 workers currently working in the company. He also proposed the hypothesis that there is a direct and significant effect between both variables, which was contrasted with the results found, such as the Pearson coefficient that has a value of 0.449 and the Cronbach Alpha that has a value of 0.875.

The investigation found that human resources management has serious shortcomings, as internal recruitment is not prioritized, but external recruitment, and in terms of personnel selection and retention are absent. Which causes a low work performance because there is a direct relationship between both variables,

Likewise,

Keywords: human resources management, effectiveness, efficiency and job performance.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación busca determinar la influencia que tiene la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa Biddle Inc S.A.C. de la ciudad de Cajamarca. Definiendo a la gestión de recursos humanos como el proceso administrativo el cual consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura. Y el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados.

Un deficiente desempeño laboral, puede desencadenar una baja productividad, y éste se puede reflejar en pérdidas económicas para las empresas. La investigación se realizó mediante los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se describe el problema de la investigación, se formula el problema de investigación, los objetivos y la justificación, así como las limitaciones y delimitaciones de la tesis.

En el capítulo II, se describe el marco teórico, en donde se presentan los estudios previos, las teorías científicas que sustentan la investigación, las bases conceptuales, los términos básicos, así como la hipótesis de la investigación, con la respectiva operacionalidad de las variables.

En el capítulo III, se presenta la metodología utilizada en el estudio, precisando el tipo, diseño, métodos de investigación, población, muestra, así como las técnicas e instrumentos tanto de recolección como de procesamiento, análisis e interpretación.

En el capítulo IV, se presenta el análisis e interpretación de los resultados, describiendo los resultados de la investigación, análisis de fiabilidad y correlación y la discusión de resultados

Y finalmente, se describe las conclusiones a las que se arribó en el presente trabajo de investigación, formulando recomendaciones y se presenta las referencias utilizadas.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial todas las empresas (sector privado), así como las instituciones (sector público), deben buscar y conseguir las personas idóneas para que desarrollen sus actividades correctamente y que garantice su competitividad y permanencia en la sociedad.

La gestión de recursos humanos, en este contexto de exigencias juega un papel fundamental para que las organizaciones cumplan con sus objetivos y sean eficientes.

El desempeño laboral efectivo es el resultado justamente de una adecuada gestión de recursos humanos, sin embargo, a pesar de su evidente importancia no existe una preocupación y atención correcta, ya que se desarrolla en general de una manera empírica y en forma inconsciente con el consecuente perjuicio de todos los organismos sociales.

La empresa BIDDLE INC. S.A.C. no es ajena a esta realidad alarmante ya que los procesos de la gestión de recursos humanos no cumplen con exigencias que los académicos señalan en sus escritos sobre la materia. Se puede ver que el reclutamiento se lleva a cabo empíricamente en donde prima la recomendación, de igual modo la selección de personal no se lleva a cabo mediante el uso de todas las técnicas disponibles, la inducción se lleva a cabo a medias, la capacitación no es integral y la remuneraciones solo se ajustan al promedio de mercado y finalmente la

evaluación del desempeño no es la adecuada porque no se utilizan los correctos con el grave perjuicio para las personas que laboran en esta empresa.

Es por esta razón que se desarrolló esta investigación para de una manera poder hacer llegar a los ejecutivos de la empresa información de cuál es la situación actual de la gestión de recursos humanos y su efecto en el desempeño laboral y de esta manera puedan cambiar su forma de trabajar.

Por lo antes expuesto, se realizó la presente investigación cuyo objetivo general es determinar el efecto de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC S.A.C.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el efecto de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué efecto tiene la integración de recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019?
- ¿Qué efecto tiene la organización de recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019?
- ¿Qué efecto tiene la retención de recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019?
- ¿Qué efecto tiene el desarrollo de recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar el efecto de la gestión de recursos humanos en el desempeño en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el efecto que tiene la integración de recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019.
- Identificar el efecto que tiene la organización de recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019.
- Identificar el efecto que tiene la retención de recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019.
- Identificar el efecto que tiene el desarrollo de recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación Práctica

La investigación, servirá a la empresa para concientizarse de que la gestión de recursos humanos debe desarrollarse de una manera técnica y profesional y no empírica, con lo cual se va a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa BIDDLE INC S.A.C.

Justificación Teórica-científica

La investigación permitirá incrementar el conocimiento científico en cuanto a la gestión de recursos humanos y desempeño laboral, con lo cual se mejorará la discusión de la comunidad científica, basándose en la teoría de recursos humanos de Idalberto Chiavenato y la teoría de los dos factores de Herzberg. Asimismo, servirá como antecedente para futuras investigaciones.

Justificación Académica

La investigación permitirá a la Universidad Nacional de Cajamarca para cumplir uno de sus objetivos estratégicos establecidos en la Ley Universitaria N° 30220 y además para que la investigadora obtenga el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Escuela Académico Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca.

1.5. Limitaciones de la investigación

La investigación tuvo como limitaciones las actividades para la recolección de información tanto de los ejecutivos como del personal, por cuestiones laborales y por temor a represalias que pueden poner en riesgo su condición laboral.

1.6. Delimitación de la investigación

1.6.1. Temática:

Gestión de recursos humanos (se estudiará solamente la integración de recursos humanos) y el desempeño laboral (de los colaboradores).

1.6.2. Espacial:

La investigación se desarrolla en el Distrito, provincia y Departamento de Cajamarca

1.6.3. Organizacional:

La investigación se desarrolla en la Empresa BIDDLE INC. S.A.C.

1.6.4. Temporal:

La investigación tiene como Delimitación temporal el año 2019.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel Internacional

LLabaca (2011) en su tesis *“Diseño de un modelo de gestión de Recursos Humanos y su estructura organizacional en consistencia con la estrategia de negocio de la organización Grupo Acacios”* (Tesis de maestría). Universidad Alberto Hurtado, concluye: que un modelo de gestión de recursos humanos desempeña un rol estratégico para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, de tal forma que las políticas, procedimientos y procesos de la organización deben ser conocidos por sus trabajadores, se define roles y funciones estableciendo objetivos claros para cada persona, que sean revisados en las evaluaciones de desempeño acorde a estas definiciones, que si se cumplen con lo comprometido y esperado, se sugiere la estrategia de recompensas que incentive a mantención del buen desempeño.

Sum (2015) en su tesis *“Motivación y desempeño laboral”* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, concluye que: la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa, que la motivación produce en el personal administrativo un buen entusiasmo realizar las actividades laborales, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral, que los colaboradores reciben una felicitación por parte de sus

superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayuda a que ellos tengan un desempeño laboral bueno para realizar sus actividades.

Gonzales (2014), "*Propuesta para mejorar el desempeño laboral en una constructora en la ciudad de Guayaquil*". (Tesis de maestría).

Universidad Católica Santiago de Guayaquil, concluye que: el desempeño profesional de los colaboradores de la empresa constructora COINMETSA se mejorará en función del plan de acción que ejecute la alta gerencia, que hay reconocimiento de los colaboradores que falta mejorar su desempeño y reconocen la necesidad de una herramienta y un plan de acción sobre el talento humano, la alta gerencia sabe perfectamente que la inversión en un plan de talento humano es una inversión necesaria y que ayudaría ahorrarse costos por multas, desperdicios de tiempo y pérdida de dinero, los colaboradores se sienten optimistas por el plan de incentivos y se han reunido últimamente para determinar mediante círculos de calidad o reuniones de mejoras continuas cada semana inicialmente y han optado para posteriormente hacerlo cada dos semanas hasta culminar el proceso y que ellos reconocen que aun cuando tienen el conocimiento empírico les falta actualizarse y tener una transferencia de conocimiento.

2.1.2. A nivel nacional

Borja (2017) en su tesis "*La Administración de Recursos Humanos y la Motivación en los Trabajadores de la Empresa Miro Vidal & CIA SAC Pasco 2017*" (Tesis de licenciatura). Universidad de Huánuco, concluye que: existe relación directa entre ambas variables en la empresa, ya que se ve reflejados en la producción de los dos últimos años, un 80% mencionan que

si conocen los objetivos del área en que laboran y un 80% mencionan que son reconocidos de la función que realizan, por tanto, demuestran que existe una relación directa entre la planeación y la motivación de los trabajadores de la empresa. Dado que el conocimiento de objetivos permite a los trabajadores plantearse metas y así lograr ser reconocidos, un 72% menciona que si participaron en el proceso de selección y un 76% menciona que dentro de ello la motivación es buena, por tanto, muestra la relación directa que existe entre el proceso de selección y la motivación de los trabajadores de la empresa. Dado que este proceso garantiza la incorporación al trabajo con los estándares que exige la empresa, un 76% mencionaron que, si cuentan con conocimientos técnicos y en un 80% mencionaron que, si reciben incentivos monetarios, por tanto, muestra la relación directa que existe entre la capacitación y la motivación de los trabajadores de la empresa. Puesto que aquellos trabajadores que son capacitados y cumplen sus metas reciben motivaciones extrínsecas como incentivos económicos, un 72% mencionaron que, si cuentan con indicadores de desempeño, y un 36% mencionaron que la empresa les motiva apoyando con la familia, un 12% con beneficios sociales y un 52% con incentivos económicos, por tanto, muestra la relación directa que existe entre la evaluación del desempeño y la motivación de los trabajadores de la empresa.

Asencios (2015). “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*”. (Tesis de maestría).

Universidad Cesar Vallejo, concluye que: existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, comprobada a través de la prueba de

hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral (Rho = 0.642, $p < 0.05$), existe relación entre la dimensión de la gestión del talento humano, admisión de personal y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.600 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la admisión de personal y el desempeño laboral (Rho = 0.600, $p < 0.05$), existe relación entre la dimensión de la gestión del talento humano, capacidades y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.603 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre las capacidades y el desempeño laboral (Rho = 0.603, $p < 0.05$), existe relación entre la dimensión de la gestión del talento humano, compensación de personal y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.591 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la compensación de personal y el desempeño laboral (Rho = 0.591, $p < 0.05$).

Valentín (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. (Tesis de licenciatura).

Universidad Inca Garcilaso de la Vega, concluye que: el nivel de influencia

de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud, es directa de causa efecto, de nivel alto y altamente significativa ($r = 0.8154$), determinando que el 49.69% de encuestados considera que la gestión del talento humano en la Red de Salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular, el nivel de influencia del proceso de incorporación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto, altamente significativa ($p = 0.000$), donde el 42.86% de los encuestados considera que el proceso de incorporación es de nivel regular y el desarrollo del desempeño laboral es también regular, y el nivel de influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto, y altamente significativa ($p = 0.000$), donde el 44.10% de los encuestados considera que la capacitación del personal y el desarrollo del desempeño es regular, el nivel de influencia de la evaluación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto y altamente significativa ($p = 0.000$), donde el 45.34% de la evaluación del desempeño y el desarrollo del desempeño es regular, el nivel de influencia de los incentivos en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto y altamente significativa ($p = 0.000$), determinando que, el 44.72% de los encuestados considera que los incentivos y el desarrollo del desempeño laboral también son bajo.

2.1.3. A nivel local

Salazar (2013) en su tesis “*Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas de intermediación*”

laboral de la ciudad de Cajamarca” (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Cajamarca, concluye que: algunas empresas de intermediación laboral de la ciudad Cajamarca no realizan la planificación de recursos humanos, en su mayoría se realizan con el objetivo de contar con el número de personal necesario y con el personal idóneo para brindar sus servicios a sus clientes, en algunas empresas de intermediación laboral de la ciudad Cajamarca se realiza el empleo de personal, pero no siempre se cumplen con la etapa de selección de personal pues en la mayoría de casos las empresas no disponen con el tiempo necesario para seguir estos procedimientos y los puestos a ocupar no requieren que el personal a contratar cuente con habilidades y conocimientos específicos, las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca utilizan diferentes modalidades para contratar a su personal considerando los costos laborales que en estos se incurren con el fin de disminuir los costos laborales de las empresas y brindar sus servicios a un costo competitivo, pero no observan la influencia negativa de algunas modalidades de contratación en la conducta del personal, algunas empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca no realizan capacitación a su personal y las empresas que si capacitan a su personal no lo realizan en todo su personal, en su mayoría brindan capacitaciones a sus trabajadores administrativos o a personal que no es destacado para prestar directamente los servicios, en las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca la mayor parte de las remuneraciones de sus empleados están en función a las utilidades e ingresos que obtengan las empresas por el servicio que prestan, adicionalmente se consideran las normas laborales del estado y que exista una igualdad en las remuneraciones de los empleados, los

seguros con los que cuentan la mayoría de las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca son el seguro de vida y de salud. En algunas empresas no cuentan con el seguro por incapacidad o seguro complementario de trabajo de riesgo, casi una tercera parte del total de empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca no realiza una evaluación de desempeño laboral a sus trabajadores y las empresas que realizan la evaluación de desempeño laboral no lo realizan a la totalidad de sus trabajadores y el comportamiento de los trabajadores de las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca se ve afectadas por la falla de administración de factores que influyen en la motivación, el clima laboral y la mala utilización de modalidad de contratación de personal.

Tirado (2018). *“La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba, 2018”*. (Tesis de maestría) Universidad Privada del Norte. Se concluye que: el nivel de motivación influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa, confirmándose la hipótesis de investigación, se evidencia que el nivel de motivación de los trabajadores en una Empresa es elevada, habiendo determinado a través de la encuesta, se evidencia que el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de una Empresa también es elevada, habiendo determinado a través de la encuesta, a través del análisis Correlación Bivariada de Pearson, se concluye que existe correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa. Es decir, que, a mayor motivación, mejor desempeño laboral.

Martell y Sánchez (2017), “*Relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas del rubro textil, Cajamarca, 2017*”. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, concluyen que: el nivel de relación de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas del rubro textil, es directa de causa efecto, de nivel alto y altamente significativa ($r = 0.8154$, $p = 0.000$), determinando que el 49.69% de encuestados considera que la gestión del talento humano es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría de la gestión de recursos humanos

De la Calle y Ortiz (2018), señala que durante la Edad Moderna surgieron muchas de las teorías que dieron origen a la ciencia de la administración como la conocemos en nuestros días. Algunas de estas teorías fueron la de la fuente de autoridad y efecto de la automatización los principios de la especialización de los trabajadores el reconocimiento y la aplicación de prácticas de personal, los organigramas para mostrar la estructura organizacional la administración científica, la teoría burocrática y la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo que identifica la acción de los factores psicológicos en la vida organizacional.

Estas teorías, en su momento, abordaron las relaciones obrero- patronales y contemplaron las condiciones laborales en que se desempeñaron de los trabajadores. La mayoría de ellas permitieron el cambio de paradigma respecto

al trabajador, que pasó de ser considerado como una mercancía a ser visto como un integrante clave que aporta a la organización.

En el mundo laboral existe un importante postulado derivado de los estudios realizados por diversos teóricos de la administración: *“los individuos que gestionan el talento humano deben tener total claridad de su área profesional, así como el fundamento filosófico y el conocimiento de los conceptos que orientan el buen desarrollo del proceso de gestión del talento humano”*. (Chiavenato, 1993).

Para gestionar el talento humano es necesario observar y entender las actitudes humanas y saber cómo estas actitudes pueden favorecer o perjudicar a las organizaciones. Algunas de las actitudes que más se analizan en la actualidad son: la percepción, la conducta motivada, la necesidad de involucramiento y el nivel de proactividad de la persona.

En este contexto, es necesario conocer las teorías de la administración que dieron origen a la ciencia de la gestión del talento humano, pues fueron estas teorías las que postularon los principios que se usan en la actualidad para administrar los recursos humanos de las organizaciones.

Entre las teorías que se puede resaltar respecto a las personas de una organización destacan: la teoría de las relaciones humanas, la teoría del comportamiento organizacional, la teoría burocrática y la teoría sistémica de la administración y que son ampliamente abordadas por los neoclásicos de la administración, destacando al Sr. Idalberto Chiavenato, Stephen Robbins, Harol K'oonz, Hellriegel, entre otros.

2.2.2. Teorías sobre Desempeño laboral

A. Teoría X, Y y Z

Chiavenato (2007), señala que Douglas Mc Gregor distingue dos concepciones opuestas de administración basadas en presuposiciones acerca de la naturaleza humana: la tradicional (*Teoría X*) y la moderna (*Teoría Y*). A saber:

Teoría X.

Se basa en conceptos y premisas incorrectas y distorsionadas sobre la naturaleza humana, la cual predominó durante décadas, a saber:

- El hombre se motiva por incentivos económicos (salario).
- Como esos incentivos son controlados por la organización, el hombre es un agente pasivo que debe ser administrado, motivado y controlado por la organización.
- Las emociones humanas son irracionales y no deben interferir en el interés propio del individuo.
- Las organizaciones deben y pueden planearse de manera que el sentimiento y sus características imprevisibles puedan neutralizarse y controlarse.
- El hombre es perezoso por naturaleza y debe ser estimulado mediante incentivos externos.
- Por lo general, los objetivos individuales se oponen a los objetivos de la organización, por lo que es necesario un control más estricto.
- En virtud de su irracionalidad intrínseca, el hombre es básicamente incapaz de controlarse y de auto disciplinarse.” Dentro de este concepto tradicional del hombre, la tarea de la administración se restringe a la

aplicación y control de la energía humana únicamente en dirección de los objetivos de la organización.

Teoría Y

La teoría Y, por su parte, obedece a un comportamiento más actual y cada vez más utilizado. La creencia de este estilo de liderazgo es que los trabajadores se esfuerzan, se auto dirigen, se motivan y se organizan por sí mismos. El trabajo para ellos es algo natural, por lo que siempre muestran su lado más competente y creativo. Este estilo permite que el trabajador impulse su aprendizaje y desarrolle un crecimiento personal y profesional.

En este caso, los superiores creen que, otorgando las condiciones y herramientas adecuadas, sus empleados desempeñarán sus funciones correctamente. Consideran, además, que la satisfacción de realizar un trabajo bien hecho, es un factor motivante.

Teoría Z.

Ouchi publicó un libro sobre la concepción japonesa de administración y su aplicación con éxito en empresas estadounidenses. A esta concepción oriental le dio el nombre de teoría Z, parafraseando la contribución de McGregor. Al retratar el cuadro cultural de Japón (valores, estilos y costumbres típicos). Ouchi, muestra que la productividad es mucho más un asunto de gestión de personas que de tecnología; de administración humana fundada en filosofía y cultura organizacional adecuadas, que de perspectivas tradicionales fundadas en la organización.

B. Teoría de los Dos Factores de Herzberg

Chiavenato (2007), citando a Frederick Irving Herzberg fue un renombrado psicólogo que se convirtió en uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas.

Herzberg propuso la “Teoría de los dos factores”, también conocida como la “Teoría de la motivación e higiene”. Según esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores:

- **La satisfacción** que es el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.
- **La insatisfacción** es el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Según Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los colaboradores, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.

Los factores higiénicos se refieren a las necesidades primarias de Maslow: necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, aunque incluye algún tipo social. Mientras que los factores motivacionales se refieren a necesidades secundarias: de estigma y autorrealización.

C. Teoría de Mc Clelland

Davis (2000), señala que esta teoría se enfoca en tres tipos de motivación:

Logro: Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de

afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan retroalimentación constante sobre su actuación.

Poder: Necesidad de influir y controlar a otras personas, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este factor, les gustan que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status. Habitualmente luchan por que predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”.

Afiliación: Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otros.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Gestión de recursos humanos

A. Definición

La Gestión de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo humano, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de la organización y del país en general. Chiavenato (2007).

B. Significado

Administrar Recursos Humanos significa conseguir y mantener a los miembros de una organización, en un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el

personal permanezca en la organización en busca de la felicidad organizacional. Puchol (2000)

C. Objetivos

De la Calle y Ortiz (2018), señalan que los principales objetivos de la Gestión de Recursos Humanos son:

- Crear, mantener y desarrollar personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos organizacionales.
- Establecer y conservar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales.
- Alcanzar la efectividad con los recursos humanos disponibles.

D. Funciones

De la Calle y Ortiz (2018), describen a las siguientes funciones:

- Reclutar y seleccionar el personal con el perfil adecuado.
- Capacitar y entrenar.
- Evaluar el desempeño laboral
- Describir y analizar las responsabilidades de cada puesto laboral.
- Desarrollar talleres, cursos, etc., y otros programas de capacitación.
- Promocionar el desarrollo del liderazgo.
- Ofrecer asistencia psicológica a los colaboradores.
- Solucionar conflictos y problemas del personal.
- Informar a los empleados mediante boletines reuniones, memorándums o por vía mails, las políticas y procedimientos de recursos humanos.
- Desarrollar un marco de personal basado en competencias

E. Dimensiones

Chiavenato (2007), señala las siguientes dimensiones de la gestión de recursos humanos:

➤ **Dimensión 1: Integración de recursos humanos**

Los procesos de integración se relacionan con el suministro de personas a la organización. Son los procesos responsables de los insumos humanos y comprenden todas las actividades relacionadas con la investigación de mercado laboral, para el reclutamiento y selección de personal para la organización.

Los procesos de integración representan la puerta de entrada de las personas al sistema organizacional. Se trata de abastecer a la organización de los talentos humanos necesarios para su funcionamiento.

➤ **Dimensión 2: Organización de recursos humanos**

El proceso incluye en primera instancia la inserción a la organización de los nuevos miembros, el diseño del puesto y la evaluación del desempeño en el puesto. El paso siguiente es organizar el trabajo de las personas dentro de la organización.

Esto significa que una vez reclutadas y seleccionadas, hay que colocarlas en sus puestos y evaluar su desempeño laboral de acuerdo a las responsabilidades asignadas.

➤ **Dimensión 3: Retención de recursos humanos**

Este proceso comprende una serie de cuidados especiales, entre los cuales están los planes de remuneración económica, de prestaciones sociales y de higiene y seguridad en el trabajo.

Comprende: Remuneración, prestaciones sociales, forman parte de un

sistema de prestaciones que la organización entrega a sus colaboradores para tenerlos satisfechos y motivados, así como para inducirles a permanecer en ella y a identificarse.

➤ **Dimensión 4: Desarrollo de recursos humanos**

Estos procesos incluyen las actividades de capacitación, desarrollo del personal y organizacional; que representan las inversiones que la organización hace en su personal.

En las organizaciones, las personas sobresalen por ser el único elemento vivo e inteligente, por su carácter dinámico y por su increíble potencial de desarrollo. Las personas tienen una enorme capacidad para aprender nuevas habilidades, captar información, adquirir nuevos conocimientos, modificar actitudes y conductas.

2.3.2. Desempeño laboral

A. Definición

El desempeño laboral según Chiavenato (2007), se refiere al rendimiento, es decir, es el comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos.

Robbins y Coulter (2013), indican que el desempeño laboral se refiere a la performance del individuo en donde se manifiestan las competencias laborales, los conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados esperados.

B. Significado

Robbins y Coulter (2013), señalan que el desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer,

por lo tanto, le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes el comportamiento y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinados cargos y, por ende, la idoneidad.

C. Dimensiones de la motivación

➤ Dimensión 1: Eficacia

La eficacia es lograr un resultado o efecto y está orientado al qué. Se refiere a logro de los objetivos. RAE (2019)

➤ Dimensión 2: Eficiencia

Es la capacidad de lograr el efecto en cuestión con el mínimo de recursos posibles o sea el cómo. Se refiere al uso racional de los recursos organizacionales. RAE (2019).

2.4. Definición de términos básicos

➤ Administración.

Proceso distintivo que comprende planear, organizar, dirigir y controlar las actividades de un grupo social para que se encamine a la lograr la efectividad.

➤ Desempeño

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

➤ Efectividad

La efectividad es el equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir, se es efectivo si se es eficaz y eficiente.

➤ Gestión

Gestión es asumir y llevar a cabo las responsabilidades sobre un proceso, esto puede ser empresarial o personal, lo que incluye: La

preocupación por la disposición de los recursos y estructuras necesarias para que tenga lugar. La coordinación de sus actividades.

➤ **Humanos**

Personas que trabajan en una organización y que se constituyen en el recurso más valioso porque es el único vivo e inteligente y que le da competitividad en la medida que sea el idóneo.

➤ **Idoneidad**

Se refiere a la aptitud, buena disposición o capacidad que algo o alguien tiene para un fin determinado.

➤ **Recursos organizacionales**

Elementos necesarios para que una organización desarrolle sus actividades.

2.5. Hipótesis de la investigación

2.5.1. Hipótesis general

La gestión de recursos humanos tiene un efecto directo y significativo en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019.

2.5.2. Hipótesis específicas

- La integración de recursos humanos tiene un efecto directo en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019
- La organización de recursos humanos tiene un efecto directo en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019.
- La retención de recursos humanos tiene un efecto directo en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019.

- El desarrollo de recursos humanos tiene un efecto directo en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019.

2.6. Variables de la investigación

Variable X:

Gestión de recursos humanos

Variable Y:

Desempeño laboral

2.7. Operacionalización de las variables de la investigación

Tabla 1
Operacionalización de las variables

Variab	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	índice
Variable X Gestión de recursos humanos	Es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. Chiavenato (2007)	La Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que componen una estructura organizativa.	Integración de Recursos Humanos	Tasa de Reclutamiento. Tasa de Selección.	Cuantitativo
			Organización de Recursos Humanos	Cantidad de Diseño de puestos. Cantidad de Descripción y análisis de puestos. Cantidad de Evaluación del desempeño.	
			Retención de Recursos Humanos	Cumplimiento de Remuneraciones Cumplimiento de Prestaciones sociales. Nivel de Relaciones con personas.	
			Desarrollo de Recursos Humanos	Número de Capacitaciones. Nivel de Desarrollo.	
Variable Y Desempeño laboral	El desempeño laboral según Chiavenato (2007) Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico, lo cual permite demostrar su idoneidad.	Eficacia	Cumplimiento de Objetivos establecidos. Número de Objetivos logrados.	Cuantitativo
			Eficiencia	Cantidad de uso de recursos materiales. Cantidad de uso de recursos económicos. Cantidad de uso de recursos humanos.	

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, porque utiliza conocimientos existentes para aplicarlo a una realidad empresarial, en este caso la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca. Hernández y Mendoza (2018)

3.1.2. Nivel de investigación

La investigación es de nivel descriptivo y también correlacional causal, porque se busca identificar como se está llevando a cabo la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral existente buscando encontrar el efecto correspondiente entre ambas variables de estudio. Hernández y Mendoza (2018).

3.2. Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño no experimental y es de corte transversal, porque la información obtenida no se manipuló y se recopiló en un momento determinado del tiempo (2019). Hernández y Mendoza (2018)

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población

La población de estudio es de 56 personas que laboran en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca. (Fuente: Base de datos de trabajadores de la Empresa Biddle Inc. SAC - 2019)

3.3.2. Muestra

La muestra porque la población es pequeña, es no probabilística; es decir, está compuesta por las 56 personas que laboran en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca.

3.4. Instrumentos y técnicas de recolección de datos.

La recolección de datos se realizó con el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta con preguntas cerradas con 3 alternativas de respuesta que fueron aplicadas por la investigadora en forma directa al personal de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca.

3.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

La técnica para el procesamiento de información recopilada fue en forma manual y computarizada mediante el Excel y el estadístico mediante el SPSS 22.0, así como para aplicar el Alfa de Cronbach y el coeficiente de correlación de Pearson para ver la correlación entre las variables.

La investigación interpretó y analizó los resultados de la información procesada en función de los indicadores de las dimensiones de cada una de las variables del estudio de acuerdo a los siguientes criterios.

Gestión de recursos humanos:

15 ítems por valoración máxima de 3 total 45 puntos

15 ítems por valoración máxima de 2 total 30 puntos

15 ítems por valoración mínima de 1 total 15 puntos

El análisis se llevó a cabo tomando en cuenta la tabla 2 de valoración:

Tabla 2 *Escala de valoración para gestión de recursos humanos*

Malo	Regular	Bueno
1	2	3
1-15	16-30	31-45

Desempeño laboral:

10 ítems por valoración máxima de 3 total	30 puntos
10 ítems por valoración máxima de 2 total	20 puntos
10 ítems por valoración mínima de 1 total	10 puntos

El análisis se llevó a cabo tomando en cuenta la tabla 3 de valoración:

Tabla 3 *Escala de valoración para desempeño laboral*

Malo	Regular	Bueno
1	2	3
1-10	11-20	21-30

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados.

La investigación se llevó a cabo mediante la aplicación de una encuesta con 25 ítems, de los cuales 15 ítems son sobre gestión de recursos humanos y 10 son sobre desempeño laboral, la misma que se aplican a los 56 trabajadores de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca.

4.1.1. Gestión de recursos humanos

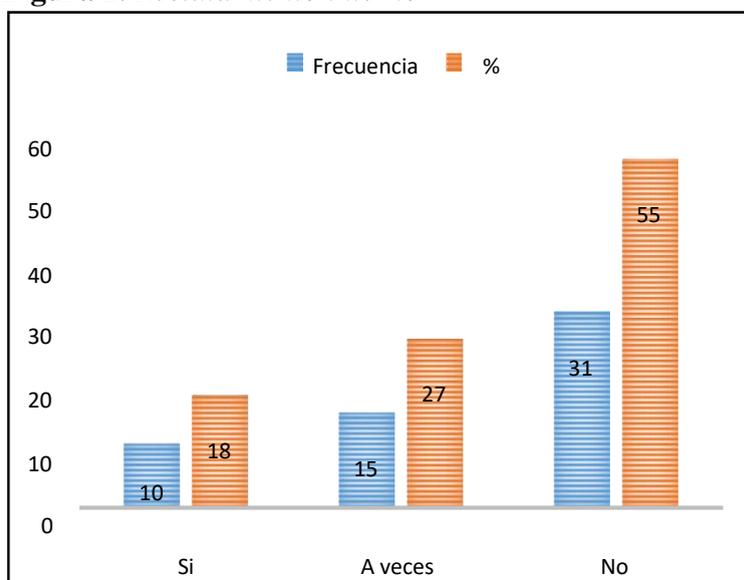
- **Reclutamiento**

Tabla 4 *Reclutamiento interno*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	10	18
A veces	15	27
No	31	55
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada

Figura 1. *Reclutamiento interno*



Nota: Tabla 4

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 55% señala que no realiza el reclutamiento interno, mientras que el 27% indican que solo a veces.

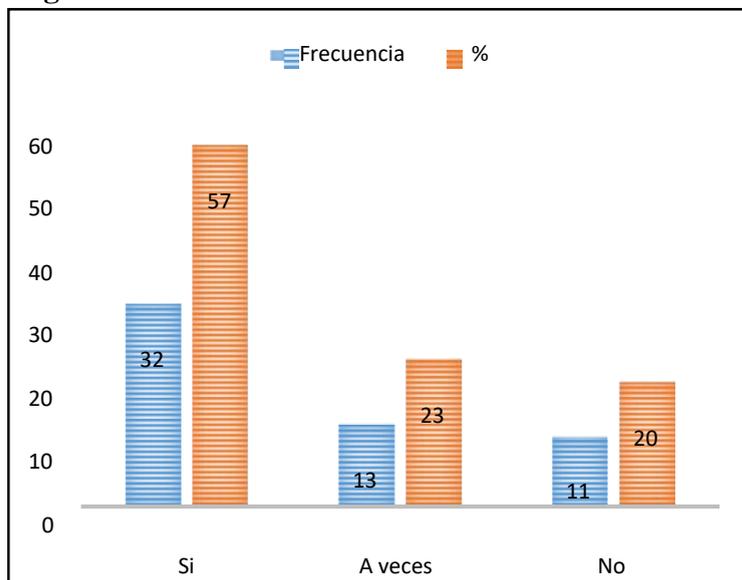
Esta situación en la empresa es preocupante porque denota que la gerencia no está concientizada que el personal se sentirá disconforme con esta medida que ocasionará que no haya motivación y por lo tanto se origine un bajo desempeño laboral. Es necesario revertir esta situación.

Tabla 5 *Reclutamiento externo*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	32	57
A veces	13	23
No	11	20
Total	56	100

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 2. *Reclutamiento externo*



Nota: Tabla 5

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 57% señala que se realiza el reclutamiento externo, mientras que el 23% indican que solo a veces.

Esta situación en la empresa es preocupante porque demuestra que la gerencia no toma en cuenta a su personal, y no les brinda la oportunidad de crecer profesionalmente. Esta situación origina un bajo desempeño laboral.

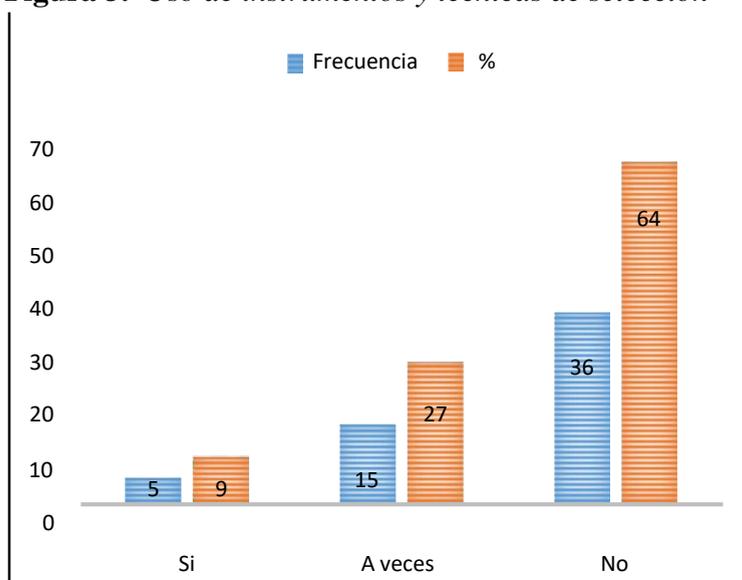
- **Selección**

Tabla 6 *Uso de instrumentos y técnicas de selección*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	5	9
A veces	15	27
No	36	64
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada

Figura 3. *Uso de instrumentos y técnicas de selección*



Nota: Tabla 6

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 64% señala que no se utiliza instrumentos y técnicas de selección de personal, mientras que el 27% indican que solo a veces.

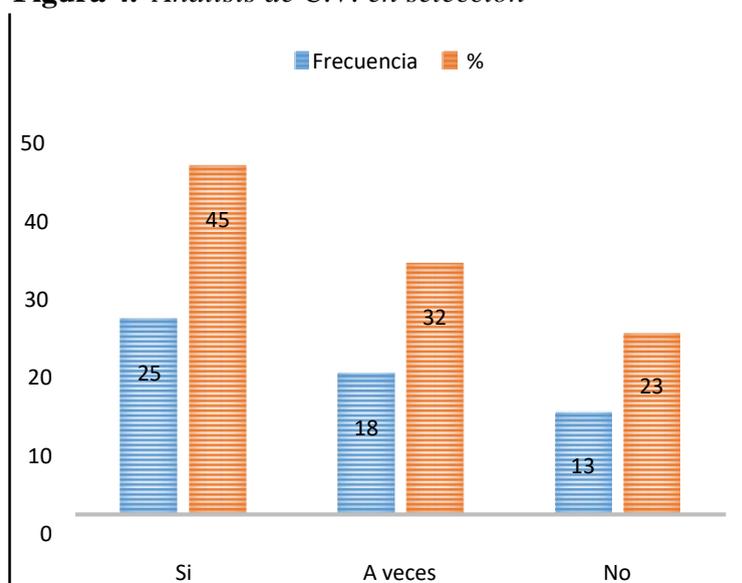
Esta situación en la empresa es preocupante porque denota que no se está llegando a cabo un proceso técnico y profesional para seleccionar a los candidatos a ocupar un puesto vacante. Esta situación origina a corto plazo un bajo desempeño laboral.

Tabla 7 Análisis de C.V. en selección

Alternativas	Frecuencia	%
Si	25	45
A veces	18	32
No	13	23
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 4. Análisis de C.V. en selección



Nota: Tabla 7

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 45% señala que no se analiza el C.V. en el proceso de selección de personal, mientras que el 32% indican que solo a veces.

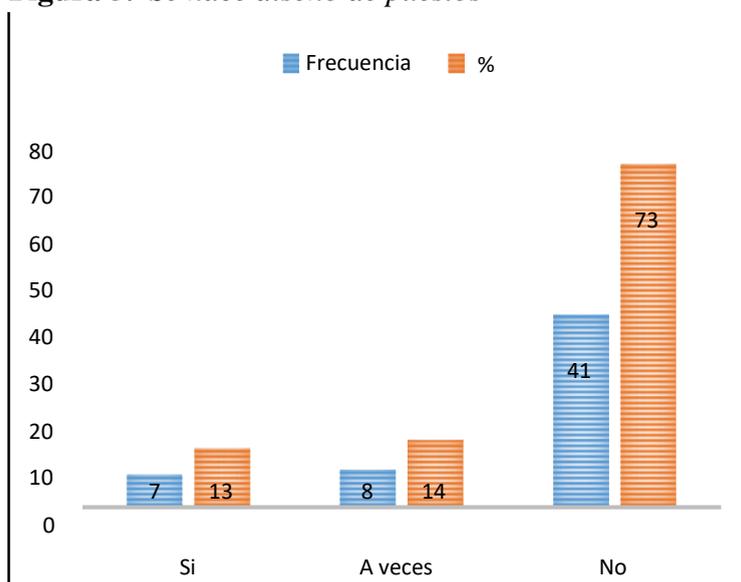
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que no se está llevando a cabo un proceso técnico y profesional para seleccionar a los candidatos a ocupar un puesto vacante. Esta situación origina a corto plazo un bajo desempeño laboral.

Tabla 8 *Se hace diseño de puestos*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	7	13
A veces	8	14
No	41	73
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 5. *Se hace diseño de puestos*



Nota: Tabla 8

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 73% señala que no se lleva a cabo un diseño de puestos, mientras que el 14% indican que solo a veces.

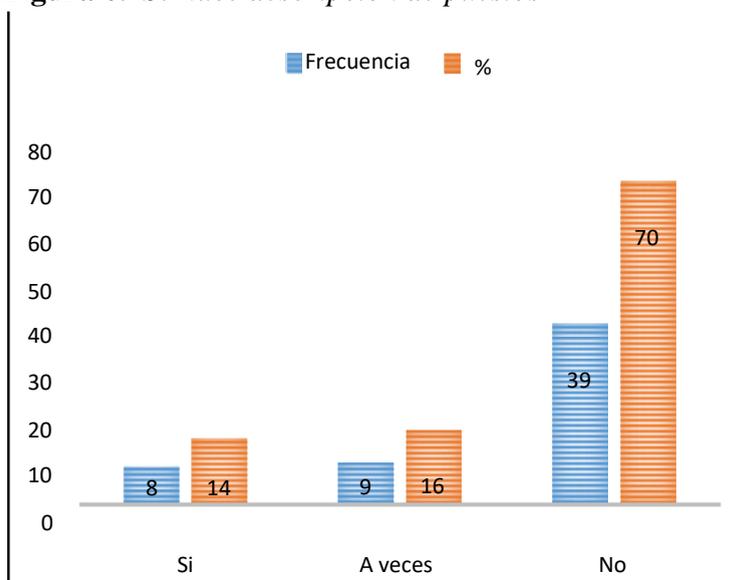
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que no se está llevando a cabo un proceso técnico y profesional de personal y que seguramente traerá grandes problemas en desempeño individual, grupal y organizacional. Esta situación origina a corto plazo un bajo desempeño laboral.

Tabla 9 *Se hace descripción de puestos*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	8	14
A veces	9	16
No	39	70
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 6. *Se hace descripción de puestos*



Nota: Tabla 9

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 70% señala que no se lleva a cabo una descripción de puestos de puestos, mientras que el 16% indican que solo a veces.

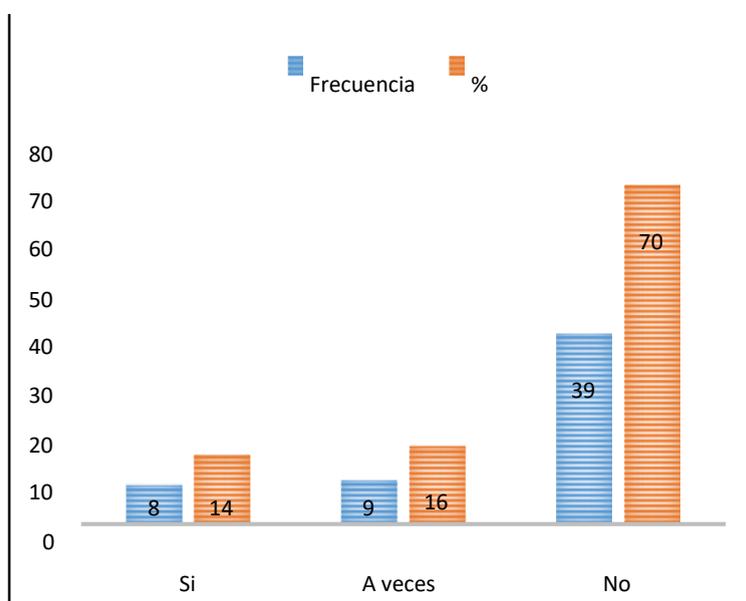
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que no se está llevando a cabo un proceso técnico y profesional de personal y que seguramente traerá grandes problemas en desempeño individual, grupal y organizacional. Esta situación origina a corto plazo un bajo desempeño laboral.

Tabla 10 *Se hace análisis de puestos*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	8	14
A veces	9	16
No	39	70
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 7. *Se hace análisis de puestos*



Nota: Tabla 10

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 70% señala que no se lleva a cabo un análisis de puestos de puestos, mientras que el 16% indican que solo a veces.

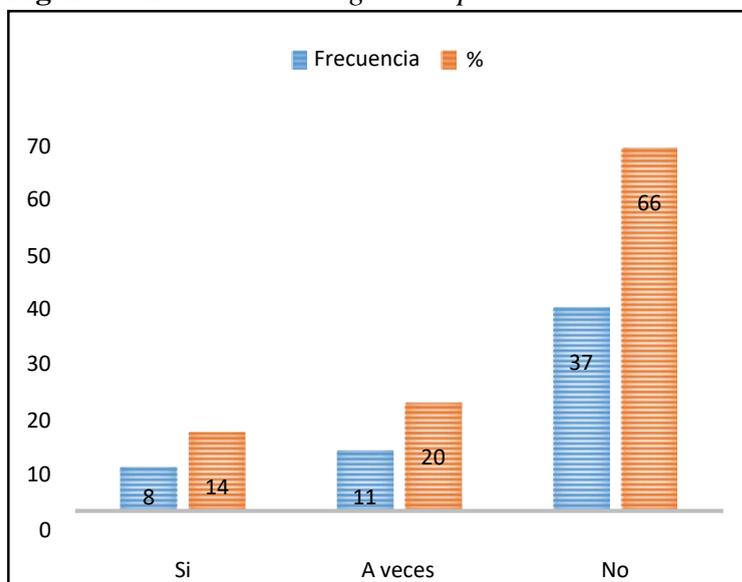
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que no se está llevando a cabo un proceso técnico y profesional de personal y que seguramente traerá grandes problemas en desempeño individual, grupal y organizacional. Esta situación origina a corto plazo un bajo desempeño laboral.

Tabla 11 *Evaluación integral del puesto*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	8	14
A veces	11	20
No	37	66
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 8. *Evaluación integral del puesto*



Nota: Tabla 11

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 66% señala que no se lleva a cabo una evaluación integral del puesto de trabajo, mientras que el 20% indican que solo a veces.

Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que no se está llevando a cabo un proceso técnico y profesional de personal y que seguramente traerá grandes problemas en desempeño individual, grupal y organizacional. Esta situación origina corto plazo un bajo desempeño laboral.

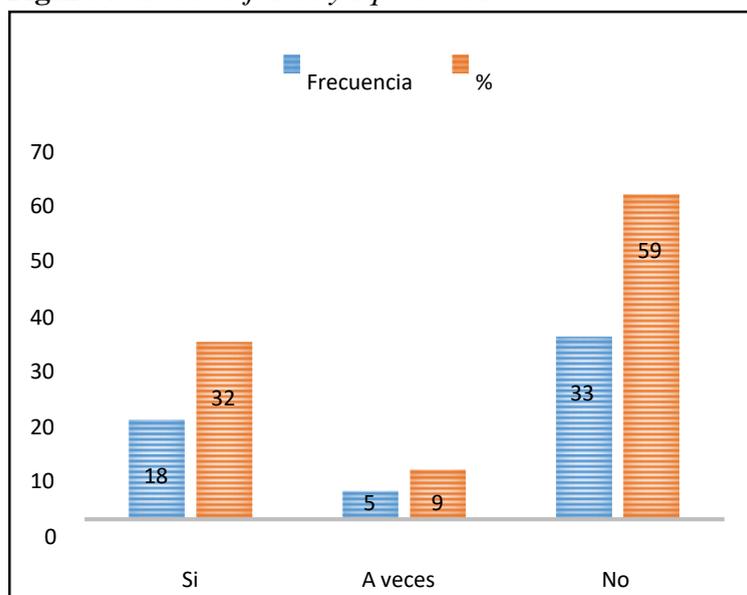
- **Retención**

Tabla 12 *Sueldos justos y equitativos*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	18	32
A veces	5	9
No	33	59
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 9. *Sueldos justos y equitativos*



Nota: Tabla 12

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 59% señala que no se otorgan sueldos justos y equitativos, mientras que el 32% indican que si.

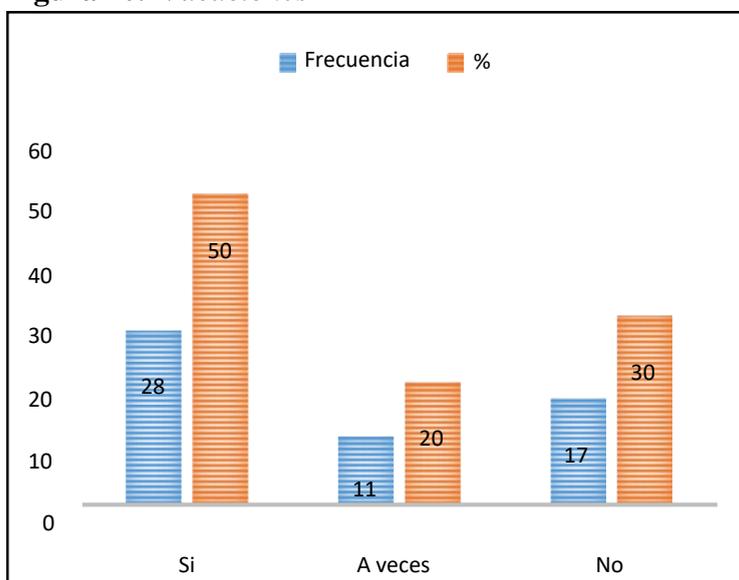
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que se está descuidando el factor motivacional por excelencia que es la remuneración y que está en peligro la retención del personal. Esta situación origina a corto plazo un bajo desempeño laboral.

Tabla 13 Vacaciones

Alternativas	Frecuencia	%
Si	28	50
A veces	11	20
No	17	30
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 10. Vacaciones



Nota: Tabla 13

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 30% señala que no se otorgan vacaciones, mientras que el 20% indican que no.

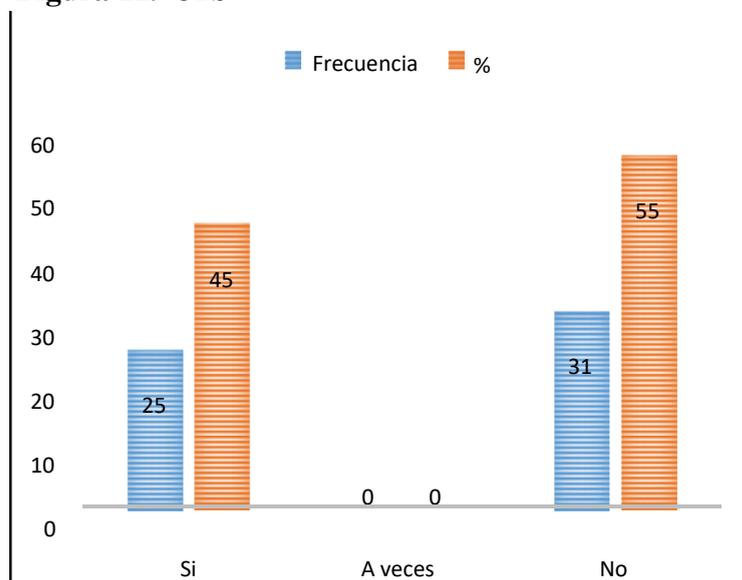
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que se está descuidando el factor motivacional y que está en peligro la retención del personal, porque son derechos laborales que todo el personal debe tener. Esta situación origina a corto plazo un bajo desempeño laboral.

Tabla 14 CTS

Alternativas	Frecuencia	%
Si	25	45
A veces	0	0
No	31	55
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 11. CTS



Nota: Tabla 14

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 55% señala que no se otorgan CTS, mientras que el 45% indican que si.

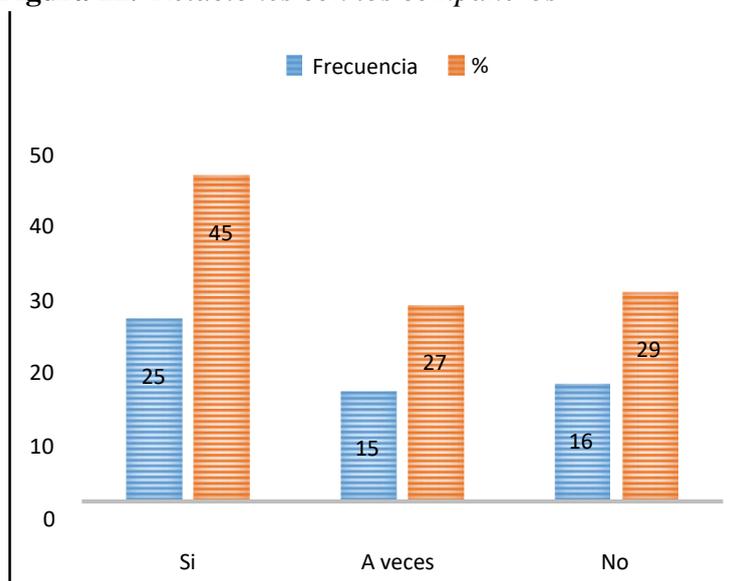
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que está en peligro la retención del personal, porque son derechos laborales que todo el personal debe tener y existe una inequidad porque todo el personal debería gozar de ese derecho. Esta situación origina a corto plazo un bajo desempeño laboral.

Tabla 15 *Relaciones con los compañeros*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	25	45
A veces	15	27
No	16	29
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 12. *Relaciones con los compañeros*



Nota: Tabla 15

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 29% señala que no existe buenas relaciones con sus compañeros, mientras que el 27% indican que solo a veces.

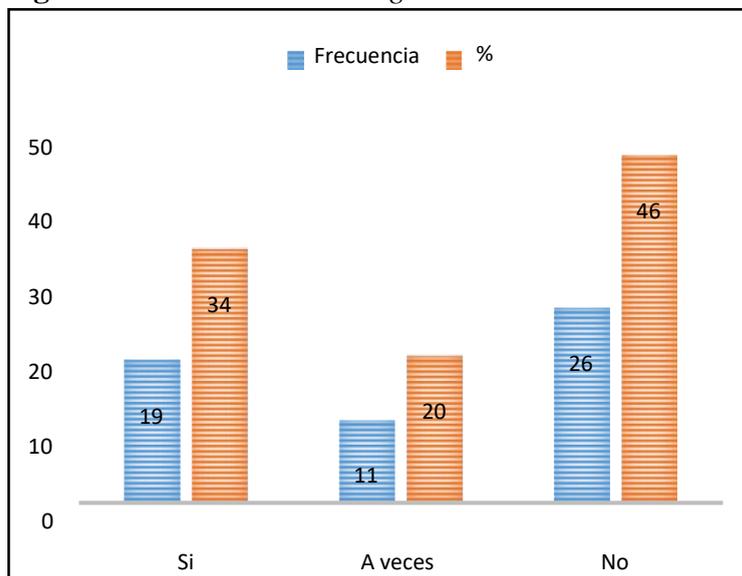
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que está en peligro la retención del personal, porque el personal no está viviendo en un clima organizacional adecuado, ya que estará conviviendo un ambiente hostil. Esta situación origina a corto plazo un bajo desempeño laboral.

Tabla 16 *Buen trato de los gerentes*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	19	34
A veces	11	20
No	26	46
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 13. *Buen trato de los gerentes*



Nota: Tabla 16

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 46% señala que no existe buen trato del gerente, mientras que el 20% indican que solo a veces.

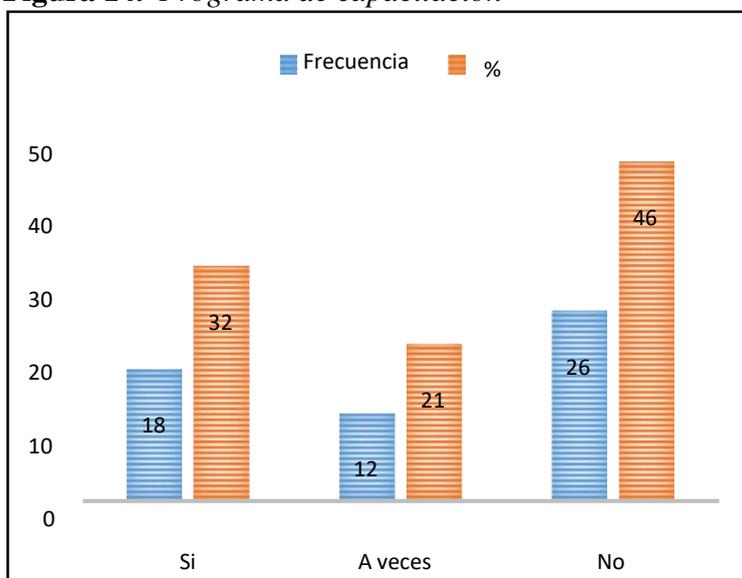
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que está en peligro la retención del personal, porque el personal no está viviendo en un clima organizacional adecuado, ya que el mejor trabajo no es en el que mejor te pagan sino en el que mejor tratan. Esta situación origina a corto plazo un bajo desempeño laboral.

Tabla 17 Programa de capacitación

Alternativas	Frecuencia	%
Si	18	32
A veces	12	21
No	26	46
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 14. Programa de capacitación



Nota: Tabla 17

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 46% señala que no existe un programa de capacitación, mientras que el 21% indican que solo a veces.

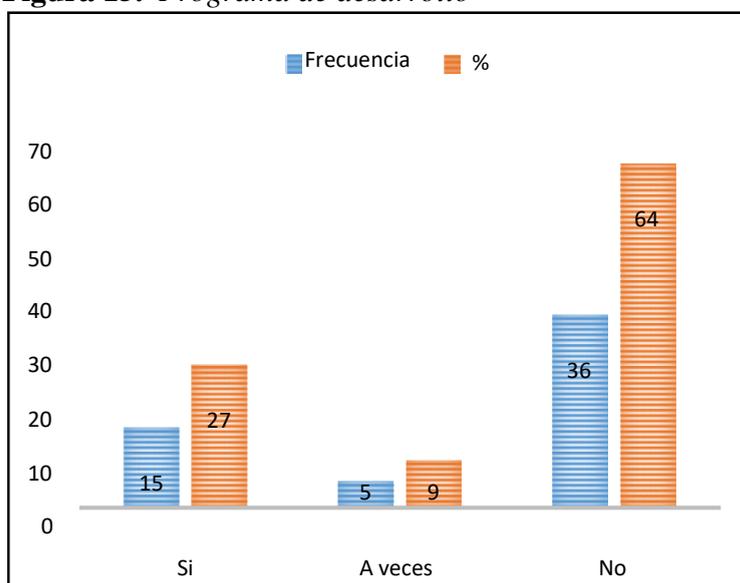
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que está en peligro la retención del personal, porque el personal percibe que no hay capacitación que les permitan actualizarse. Esta situación origina a corto plazo un bajo desempeño laboral.

Tabla 18 Programa de desarrollo

Alternativas	Frecuencia	%
Si	15	27
A veces	5	9
No	36	64
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 15. Programa de desarrollo



Nota: Tabla 18

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 64% señala que no existe un programa de desarrollo, mientras que el 9% indican que solo a veces.

Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que está en peligro la retención del personal, porque el personal percibe que no hay un programa de desarrollo que les permita consolidarse personal y profesionalmente. Esta situación origina a corto plazo un bajo desempeño laboral.

4.1.2. Desempeño laboral

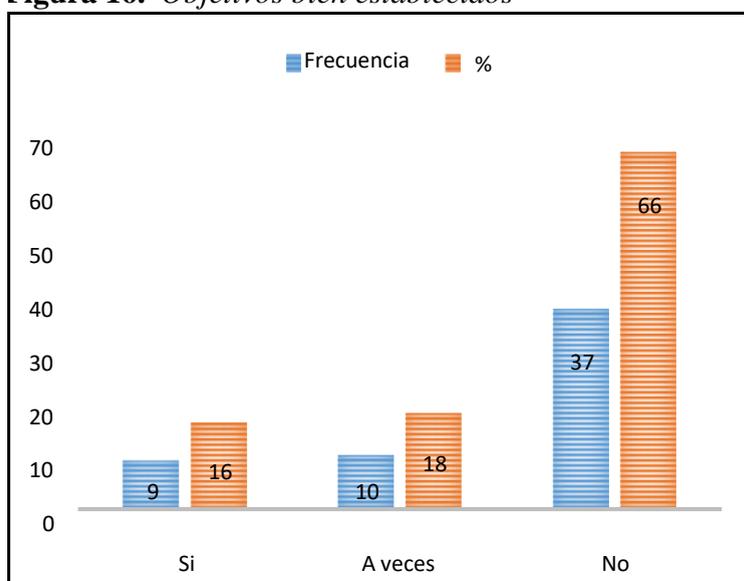
A. Eficacia

Tabla 19 *Objetivos bien establecidos*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	9	16
A veces	10	18
No	37	66
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 16. *Objetivos bien establecidos*



Nota: Tabla 19

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 66% señala que los objetivos no están bien establecidos, mientras que el 18% indican que solo a veces.

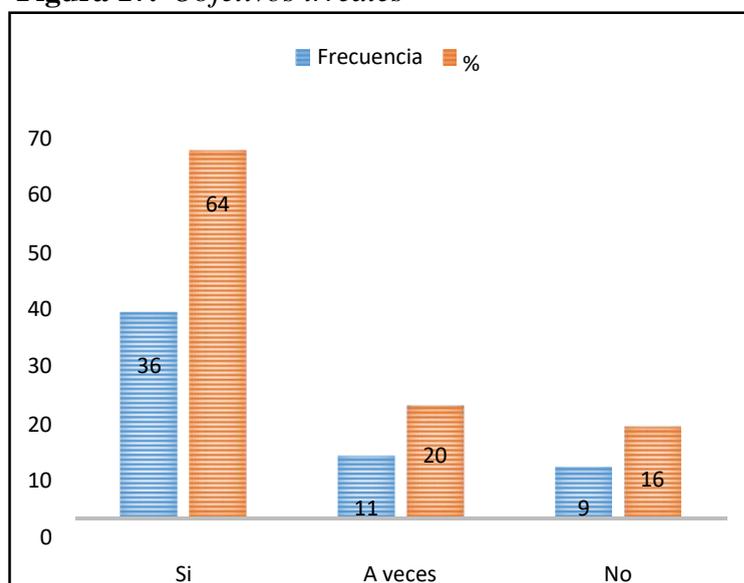
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota una falla administrativa de la gerencia que debe corregirse a la brevedad posible, porque ocasiona frustración en el personal, que no beneficia al desempeño laboral.

Tabla 20 *Objetivos irreales*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	36	64
A veces	11	20
No	9	16
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 17. *Objetivos irreales*



Nota: Tabla 20

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 64% señala que los objetivos son irreales, mientras que el 20% indican que solo a veces.

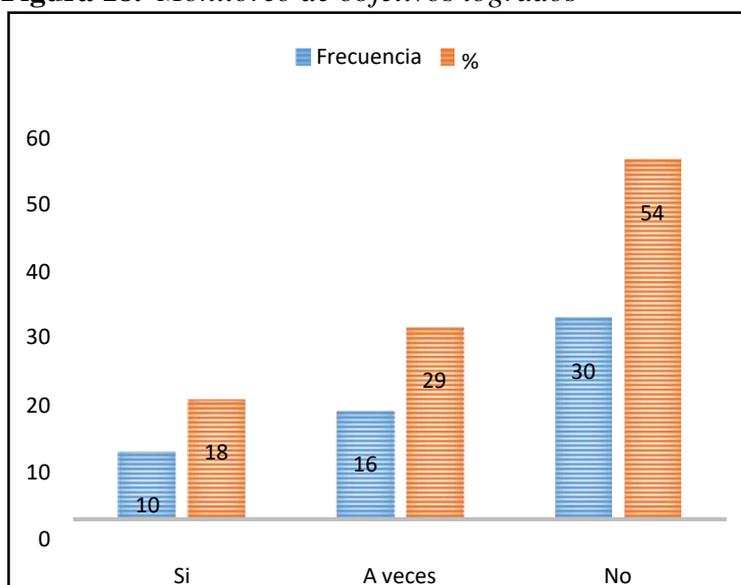
Esta situación en la empresa también es igualmente preocupante porque denota una falla administrativa de la gerencia que debe corregirse a la brevedad posible, porque ocasiona frustración y/o conformismo en el personal, que no beneficia al desempeño laboral.

Tabla 21 *Monitoreo de objetivos logrados*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	10	18
A veces	16	29
No	30	54
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 18. *Monitoreo de objetivos logrados*



Nota: Tabla 21

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 54% señala que no existe monitoreo de los objetivos logrados, mientras que el 29% indican que solo a veces.

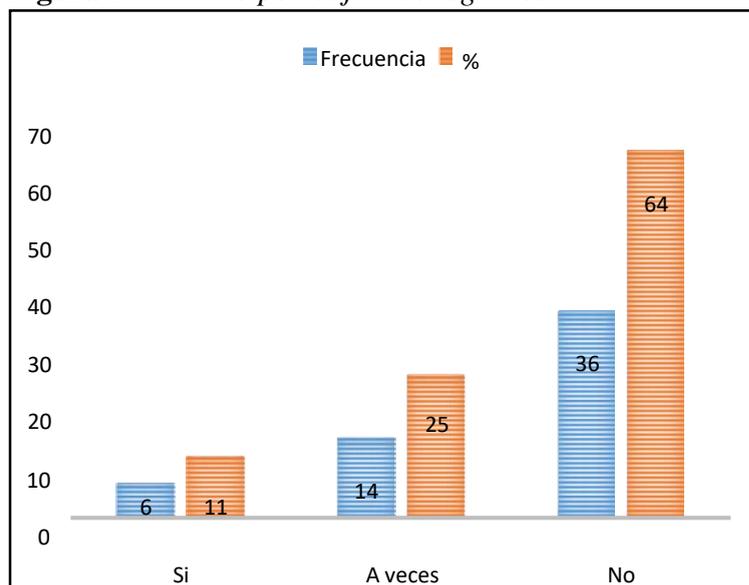
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que es una falla administrativa de la gerencia de la empresa, que debe corregirse a la brevedad posible.

Tabla 22 Premio por objetivos logrados

Alternativas	Frecuencia	%
Si	6	11
A veces	14	25
No	36	64
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 19. Premio por objetivos logrados



Nota: Tabla 22

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 64% señala que no existe monitoreo de los objetivos logrados, mientras que el 25% indican que solo a veces.

Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que es una falla administrativa de la gerencia de la empresa, que tiene que ver con el reconocimiento tan necesario que debe corregirse a la brevedad posible.

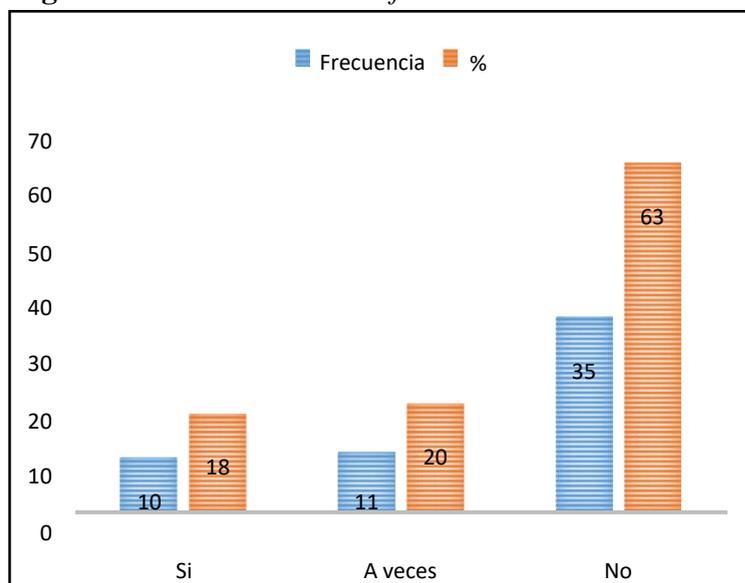
B. Eficiencia

Tabla 23 *Buen uso de la infraestructura*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	10	18
A veces	11	20
No	35	63
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 20. *Buen uso de la infraestructura*



Nota: Tabla 23

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 63% señala que no hay un buen uso de la infraestructura, mientras que el 20% indican que solo a veces.

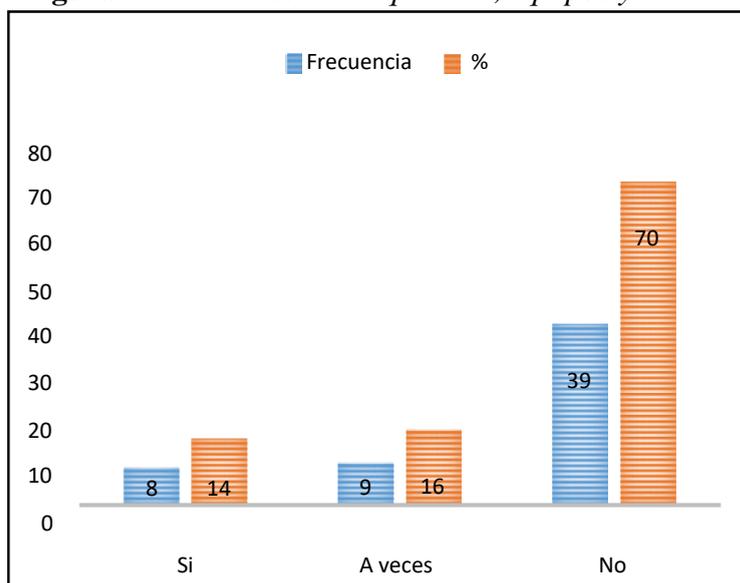
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que es una falencia administrativa de la gerencia de la empresa, que tiene que preocuparse por la eficiencia como camino que conlleve a la productividad.

Tabla 24 *Buen uso de maquinaria, equipos y herramientas*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	8	14
A veces	9	16
No	39	70
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 21. *Buen uso de maquinaria, equipos y herramientas*



Nota: Tabla 24

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 70% señala que no hay un buen uso de la maquinaria, equipos y herramientas, mientras que el 16% indican que solo a veces.

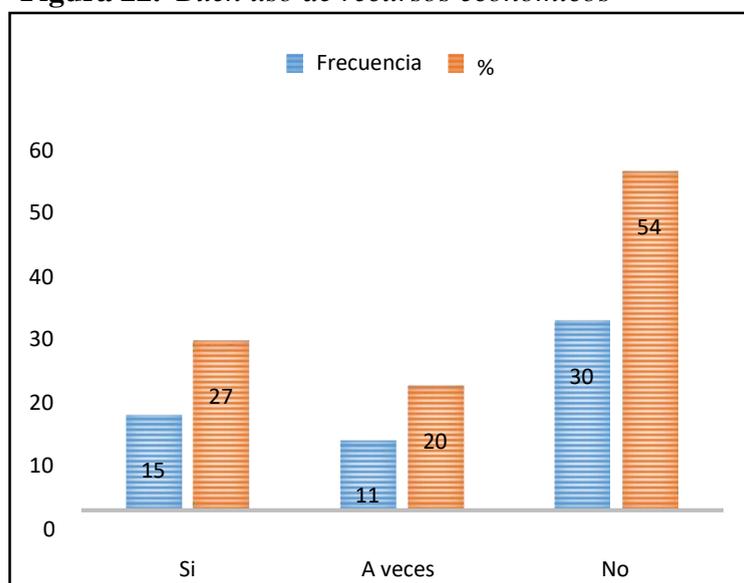
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que es una falencia administrativa de la gerencia de la empresa, que tiene que preocuparse por la eficiencia como camino que conlleve a la productividad.

Tabla 25 *Buen uso de recursos económicos*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	15	27
A veces	11	20
No	30	54
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 22. *Buen uso de recursos económicos*



Nota: Tabla 25

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 54% señala que no hay un buen uso de los recursos económicos, mientras que el 20% indican que solo a veces.

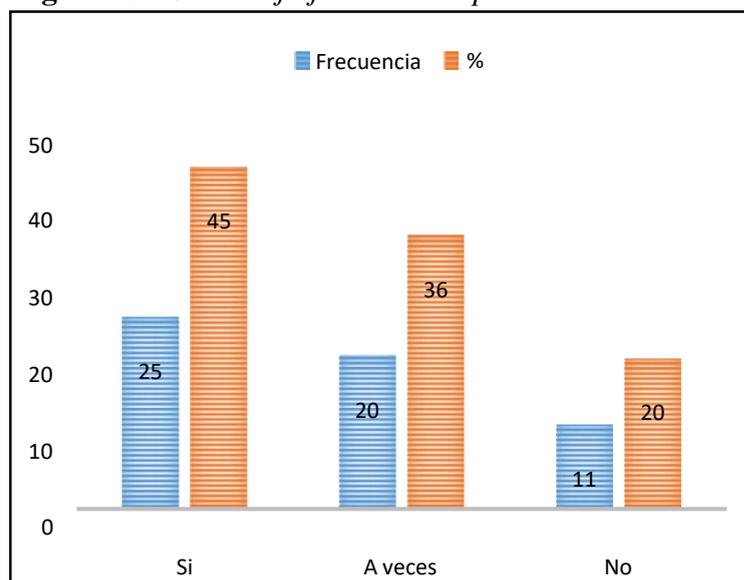
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que es una falencia administrativa de la gerencia de la empresa, que tiene que preocuparse por la eficiencia como camino que conlleve a la productividad.

Tabla 26 *Se trabaja jornada completa*

Alternativas	Frecuencia	%
Si	25	45
A veces	20	36
No	11	20
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 23. *Se trabaja jornada completa*



Nota: Tabla 26

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 45% señala que si se hace un buen uso del recurso tiempo, mientras que el 36% indican que solo a veces y el 30% que no se trabaja la jornada completa.

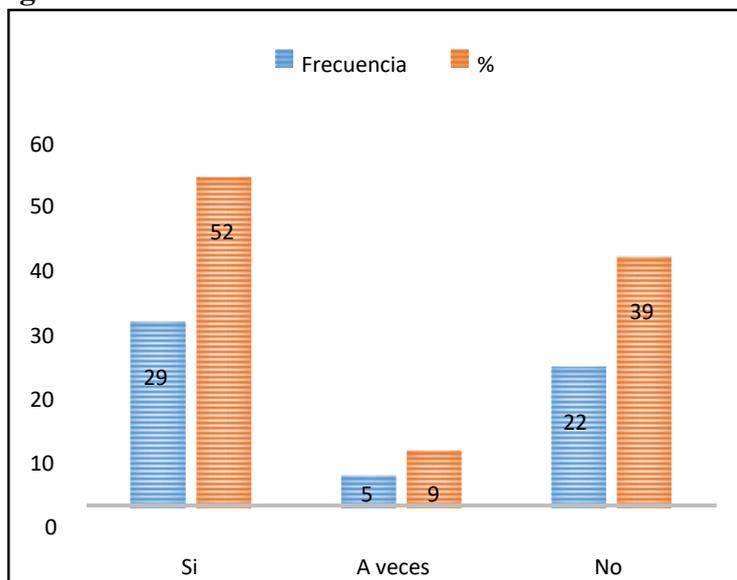
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que es una falencia administrativa de la gerencia de la empresa, que tiene que preocuparse por la eficiencia como camino que conlleve a la productividad.

Tabla 27 Inasistencias

Alternativas	Frecuencia	%
Si	29	52
A veces	5	9
No	22	39
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 24. Inasistencias



Nota: Tabla 27

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 52% señala que si hay inasistencias, mientras que el 9% indican que solo a veces y el 39% que no hay inasistencias.

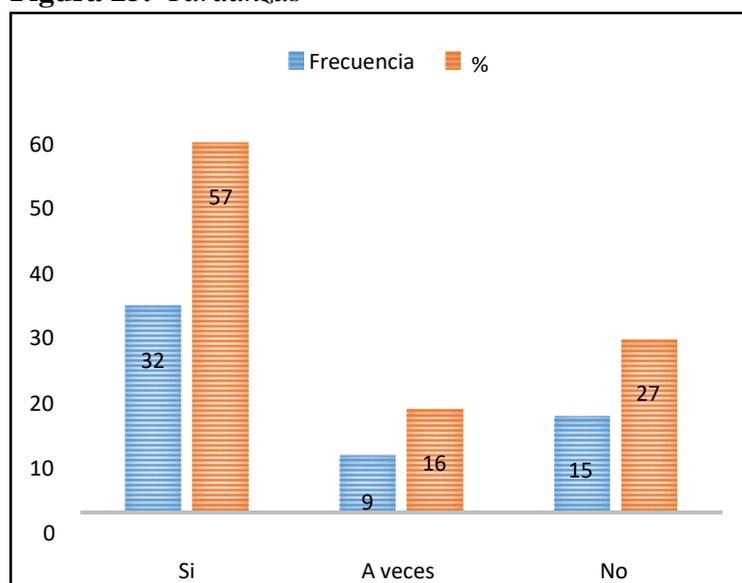
Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que es una falencia administrativa de la gerencia de la empresa, que tiene que preocuparse por la eficiencia como camino que conlleve a la productividad.

Tabla 28 Tardanzas

Alternativas	Frecuencia	%
Si	32	57
A veces	9	16
No	15	27
Total	56	100

Nota: Encuesta aplicada.

Figura 25. Tardanzas



Nota: Tabla 28

Interpretación:

De los 56 trabajadores encuestados de la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, el 57% señala que, si existen tardanzas, mientras que el 16% indican que solo a veces y el 27% que no hay tardanzas.

Esta situación en la empresa también es preocupante porque denota que es una falencia administrativa de la gerencia de la empresa, que tiene que preocuparse por la eficiencia como camino que conlleve a la productividad.

4.2. Análisis de fiabilidad y coeficiente de Pearson

4.2.1. Análisis de fiabilidad

El análisis de fiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, indica el grado de fiabilidad del instrumento aplicado, siendo en este estudio igual a 0.875.

Tabla 29 Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,875	25

Nota: ítems de encuesta procesados

La encuesta aplicada contiene 25 ítems, los mismos que dan como resultado un valor de 0,875. El cual es un **valor BUENO** según los valores estandarizados de referencia existentes en estadística. (Ver anexo 1)

Tabla 30

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Pre_1	104,02	233,494	0,569	0,801
Pre_2	103,86	230,970	0,640	0,799

Pre_3	103,97	233,459	0,531	0,808
Pre_4	103,76	235,701	0,532	0,889
Pre_5	103,58	234,522	0,596	0,818
Pre_6	103,27	217,534	0,096	0,820
Pre_7	103,90	229,035	0,672	0,875
Pre_8	104,06	232,353	0,609	0,887
Pre_9	103,89	233,734	0,602	0,857
Pre_10	104,10	235,380	0,352	0,891
Pre_11	103,83	232,442	0,594	0,897
Pre_12	103,93	235,237	0,578	0,855
Pre_13	103,74	234,908	0,606	0,798
Pre_14	103,78	232,861	0,625	0,813
Pre_15	103,76	235,264	0,579	0,618
Pre_16	104,06	231,962	0,583	0,717
Pre_17	104,06	230,629	0,707	0,844
Pre_18	104,02	233,594	0,569	0,811
Pre_19	103,86	230,970	0,640	0,799
Pre_20	103,97	233,459	0,531	0,808
Pre_21	103,76	235,701	0,532	0,889
Pre_22	103,58	234,522	0,596	0,818
Pre_23	103,27	217,534	0,096	0,820
Pre_24	103,90	229,035	0,672	0,875
Pre_25	104,06	232,353	0,609	0,887

Nota: Ítems de encuesta procesados

4.2.2. Correlaciones

El coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0.449, el cual indica que existe una **correlación moderada** entre las variables de la investigación, ya que el valor sig= 0,000 que es menor a 0,05.

Tabla 31
Coeficiente de Correlación de Pearson

		Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral
Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	1	0,449
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	56	56
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,449	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
		N	56

El coeficiente de correlación de Pearson (r) se mide en una escala de 0 a 1, tanto en dirección positiva como negativa. Un valor de “0” indica que no hay relación lineal entre las variables. Un valor de “+1” o “-1” indica, respectivamente, una correlación positiva perfecta o negativa perfecta entre dos variables. Normalmente, el valor de se ubicará en alguna parte entre 0 y 1 o entre 0 y -1, en esta investigación es 0,449.

4.3. Discusión de resultados

La presente investigación buscó determinar el efecto de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC S.A.C., la cual se logró identificar que es directa, positiva moderada.

Los resultados coinciden con la investigación de, Llabaca, (2011) que en su tesis *“Diseño de un modelo de gestión de Recursos Humanos y su estructura organizacional en consistencia con la estrategia de negocio de la organización Grupo Acacios”* (Tesis de maestría). Universidad Alberto Hurtado, concluye que, si cumplen con lo comprometido y esperado, sugiriendo la estrategia de recompensas que incentive a mantención del buen desempeño y otro aspecto importante es que se espera del área de recursos humanos que logre que el trabajador un alto nivel de involucramiento.

Asimismo, coinciden con la investigación de Gonzales (2014), “*propuesta para mejorar el desempeño laboral en una constructora en la ciudad de Guayaquil*”. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santiago de Guayaquil, concluye, que el desempeño profesional de la empresa constructora COINMETSA se mejorará en función del plan de acción que ejecute la alta gerencia, reconocen que falta mejorar su desempeño y reconocen la necesidad de una herramienta y un plan de acción sobre el talento humano.

De igual modo, coincide con la investigación de Asencios (2015). “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*”. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, concluye, que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($Rho = 0.642, p < 0.05$) y que existe relación entre la dimensión de la gestión del talento humano, admisión de personal y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.600 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la admisión de personal y el desempeño laboral ($Rho = 0.600, p < 0.05$).

De la misma manera coincide con los resultados de la investigación de Valentín, (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, concluye que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud, es directa de causa efecto, de nivel alto y altamente significativa ($r = 0.8154, p = 0.000$), determinando que el 49.69% de encuestados considera que la gestión del talento humano en la Red de Salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del

desempeño laboral también es regular, el nivel de influencia del proceso de incorporación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto, altamente significativa ($p = 0.000$), donde el 42.86% de los encuestados considera que el proceso de incorporación es de nivel regular y el desarrollo del desempeño laboral es también regular y que el nivel de influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto, y altamente significativa ($p = 0.000$), donde el 44.10% de los encuestados considera que la capacitación del personal es regular y el desarrollo del desempeño también es regular.

Finalmente, coinciden los resultados con la investigación de Salazar, (2013) en su tesis “Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca” (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Cajamarca, concluye que el comportamiento de los trabajadores de las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca se ve afectadas por la falla de administración de factores que influyen en la motivación, el clima laboral y la mala utilización de modalidad de contratación de personal, y con la investigación de Tirado, (2018). *“La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba, 2018”*. (Tesis de maestría) Universidad Privada del Norte, concluye que el nivel de motivación influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Empresa de construcción Civil en Cajabamba, confirmándose la hipótesis de investigación y con la investigación de Martell y Sánchez, (2017), *“Relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas del rubro textil, Cajamarca, 2017”*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Del Norte, concluyen que el nivel de relación de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas del rubro textil, es directa de causa efecto, de nivel alto y

altamente significativa ($r = 0.8154$, $p = 0.000$), determinando que el 49.69% de encuestados considera que la gestión del talento humano es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular.

Podemos concluir que, la gestión de recursos humanos desempeña un papel esencial en influir en el desempeño laboral de los colaboradores. Las decisiones y estrategias adoptadas en Recursos Humanos pueden afectar directamente la eficacia, eficiencia y satisfacción de los empleados, lo que a su vez influye en el éxito general de la organización.

La integración adecuada de candidatos durante el proceso de reclutamiento y selección puede influir en gran medida en el desempeño laboral. Al elegir personas con las habilidades y competencias adecuadas para los puestos, es más probable que se logre un mejor rendimiento.

La inversión en la capacitación y el desarrollo de los empleados puede mejorar sus habilidades, conocimientos y competencias. Los programas de formación adecuados pueden permitir a los colaboradores realizar sus tareas con mayor eficacia y eficiencia.

La retención de Recursos Humanos, es una de las prácticas efectivas, como ofrecer oportunidades de desarrollo, planes de carrera y beneficios atractivos, pueden ayudar a retener a los empleados talentosos y evitar su rotación. La retención de empleados valiosos es crucial para mantener la consistencia y la excelencia en el desempeño.

La gestión de recursos humanos desempeña un papel clave en la creación de un entorno de trabajo que fomente el alto rendimiento y el compromiso de los empleados. Al cuidar adecuadamente de las necesidades y aspiraciones de los trabajadores, la gestión de RRHH puede contribuir en gran medida al logro de los objetivos de la organización y al aumento de la productividad y el desempeño general.

CONCLUSIONES

- La investigación logró determinar que existe un efecto directo entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, lo que se corrobora por el valor r del coeficiente de Pearson que es igual a 0,449, el cual indica que existe una correlación moderada (Ver anexo 3).
- Tras el análisis se puede identificar que en la empresa BIDDLE INC S.A.C. de Cajamarca, 2019; la integración de recursos humanos no se lleva adecuadamente y este tiene un efecto negativo en el desempeño laboral, ya que no prioriza el reclutamiento interno para puestos de rangos superiores, por consiguiente, ocasiona bajo desempeño laboral, además, no se utiliza instrumentos y técnicas de selección, incluso esto no permite reclutar al personal idóneo.
- Se pudo identificar el efecto que tiene la organización de recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019, no es favorable, ya que nos señala que no se hace un diseño de puestos, además de que no cuenta con una descripción y análisis de puestos y no se realiza una evaluación integral de los puestos lo cual trae como consecuencia un bajo desempeño laboral en la empresa.
- Se pudo identificar que el efecto que tiene la retención de recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019, no es la más apropiada, ya que no se otorga sueldos justos, ni CTS, además, no hay buenas relaciones entre los mismos trabajadores y los gerentes, lo cual claramente denota que no hay las condiciones favorables para retener al personal y no hay buen desempeño laboral.

- En cuanto a identificar que efecto tiene el desarrollo de recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca, 2019, señala que no hay programa de capacitación y no cuenta con un plan de desarrollo del personal, lo cual denota que no existe ninguna preocupación por el personal para que se actualice, es por ello que no hay mejoras en el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

A los propietarios de la empresa BIDDLE INC S.A.C. de Cajamarca, se recomienda:

- Tener una mejor integración del recurso humano, tomando más énfasis al reclutamiento interno, porque de esta manera despertará el interés de su personal a desarrollar más sus competencias profesionales, para así poder ocupar un cargo más alto, además, el candidato tendrá conocimiento de la cultura de la empresa, y de esta manera se optimizará recursos. Predeterminar herramientas de selección para que de esta manera se pueda tomar la mejor opción al contratar al personal. De esta manera se tendrá un efecto positivo en el desempeño laboral.
- Se recomienda que se debe mejorar en la organización de recursos humanos, estructurando un perfil de puesto para cada cargo, el cual será muy beneficioso para la empresa, y se podrá tener un desempeño laboral más eficiente y eficaz.
- Se sugiere que deben de evaluar los sueldos y los beneficios de su personal, para que le den una valoración de acuerdo al mercado. Además, mejorar las relaciones laborales con toda la organización, para que de esta manera mejore el desempeño laboral.
- Se propone incrementar un plan de desarrollo de recursos humanos, mediante capacitaciones generales específicamente en los temas de relaciones humanas, liderazgo, trabajo en equipo, además de priorizar especializaciones y/o homologaciones de acuerdo a su puesto de trabajo.

REFERENCIAS

- Llabaca. (2011). *Diseño de un modelo de gestión de Recursos Humanos y su estructura organizacional en consistencia con la estrategia de negocio de la organización Grupo Acacios*. (Tesis de Maestría). Universidad Alberto Hurtado.
- Sum (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar.
- Gonzales (2014). *Propuesta para mejorar el desempeño laboral en una constructora en la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Borja (2017). *La Administración de Recursos Humanos y la Motivación en los Trabajadores de la Empresa Miro Vidal & CIA SAC Pasco 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Huánuco.
- Asencios (2015). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 201*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Valentín (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. (Tesis de licenciamiento). Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Salazar (2013) en su tesis “*Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas de intermediación laboral de la ciudad de Cajamarca*” (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Cajamarca.
- Tirado (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Privada del Norte.

Martell y Sánchez (2017), *Relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas del rubro textil, Cajamarca, 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw - Hill.

De la Calle y Ortiz . (2018). *Fundamentos de recursos humanos*. México: Pearson.

Hernandez y Menodza (2018). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.

Puchol (2000). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. España: Ediciones Diaz de los Santos.

Rae (23 de febrero de 2019). www.rae.es.

Robbins y Coulter (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.

APÉNDICES

Apéndice 1: Instrumento de recolección:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL

OBJETIVO:

Señor (a)(ita) se agradece su colaboración para responder de una manera objetiva la encuesta que es parte de una investigación que busca determinar el efecto de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa BIDDLE INC. S.A.C. de Cajamarca

INSTRUCCIONES:

En las siguientes proposiciones, marque con un aspa (X), la alternativa que Ud. considere correcta tomando en cuenta la siguiente tabla de valoración:

V.1. "X": GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Si	No	A veces
Dimensión 1: INTEGRACIÓN R.H.			
Indicador 1: Reclutamiento			
1. BIDDLE INC., hace reclutamiento interno			
2. BIDDLE INC., hace reclutamiento externo			
Indicador 2: Selección			
3. BIDDLE S.AC., utiliza instrumentos y técnicas para selección			
4. BIDDLE S.AC., solo analiza el C.V. de los postulantes			
Dimensión 2: ORGANIZACIÓN R.H.			

Indicador: Diseño de puestos			
5. BIDDLE S.AC., diseña los puestos de trabajo			
Indicador: Descripción y análisis de puestos			
6. BIDDLE S.AC., hace una descripción de puestos			
7. BIDDLE S.AC., hace un análisis de puestos			
Indicador: Evaluación del desempeño			
8. BIDDLE S.AC., hace una evaluación integral de desempeño			
Dimensión: RETENCIÓN R.H.			
Indicador: Remuneraciones			
9. BIDDLE S.AC., tiene sueldos justos y equitativos			
Indicador: Prestaciones sociales			
10. BIDDLE S.AC., otorga vacaciones			
11. BIDDLE S.AC., otorga CTS			
Indicador: Relaciones con personas			
12. En BIDDLE S.AC., existe buenas relaciones humanas entre compañeros			
13. Los gerentes en BIDDLE S.AC., tratan bien al personal			
Dimensión: DESARROLLO R.H.			
Indicador: Capacitación			
14. BIDDLE S.AC., tiene un programa de capacitación permanente			
Indicador: Desarrollo			
15. BIDDLE S.AC., tiene un programa de desarrollo de para su personal			
V.2. "Y": DESEMPEÑO LABORAL			
Dimensión: EFICACIA			
Indicador: OBJETIVOS ESTABLECIDOS			
16. Los objetivos están bien establecidos			
17. Los objetivos no se ajustan a la situación actual de BIDDLE S.A.C			

Indicador: OBJETIVOS LOGRADOS			
18. Se monitorea el logro de los objetivos			
19. Se premia el logro de los objetivos			
Dimensión: EFICIENCIA			
Indicador: USO DE RECUSOS MATERIALES			
20. Se hace un buen uso de infraestructura			
21. Se hace un buen uso de las máquinas, equipos y herramientas			
Indicador: USO DE RECURSOS ECONÓMICOS			
22. Se hace un buen uso de los recursos económicos			
Indicador: USO DE RECURSOS HUMANOS			
23. En BIDDLE S.A.C se trabaja la jornada laboral completa			
24. En BIDDLE S.A.C. hay inasistencias			
25. En BIDDLE S.A.C. hay tardanzas			

Nota: Elaboración propia.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de valores de evaluación coeficientes de alfa de Cronbach

Coeficientes de alfa de Cronbach	Calificación
>0,9	Excelente
>0,8	Bueno
>0,7	Aceptable
>0,6	Cuestionable
>0,5	Pobre
<0,5	Inaceptable

Nota: Kocak (2014)

Anexo 2. Coeficiente de Pearson

Valores del Coeficiente de correlación de Pearson
El valor del índice de correlación varía en el intervalo $[-1,1]$, indicando el signo el sentido de la relación:
Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada <i>relación directa</i> : cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.
Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.
Si $r = 0$, no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.
Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.
Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada <i>relación inversa</i> : cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

Nota: Hernández (2014)

Anexo 3. Interpretación de los índices de correlación

Coefficiente	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

Nota: Hernández (2014)