

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Financiera
Compartamos Sullana, 2020

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora

Pacheco Morales, Gaby del Rocío
Código ORCID 0000-0002-0151-0104

Asesor

González Chávez, Carlos Manuel
Código ORCID: 0000-0003-4279-7145

Piura – Perú

2021

INDICE

Palabras clave.....	iii
Constancia de originalidad.....	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introducción.....	1
Antecedentes y Fundamentación Científica	1
Justificación de la Investigación.....	11
Problema.....	11
Conceptualización y Operacionalización de las variables.....	12
Conceptualización	12
Operacionalización de las variables	13
Hipótesis	15
Objetivos.....	15
Metodología.....	16
Resultados.....	18
Análisis y discusión	25
Conclusiones y recomendaciones	27
Referencias bibliográficas	29
Anexos	32

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.....	18
Tabla 2: Correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.....	19
Tabla 3: Nivel de Gestión de Recursos Humanos	20
Tabla 4: Nivel de Desempeño laboral.....	20
Tabla 5: Relación entre la integración de personal y el desempeño laboral.....	21
Tabla 6: Correlación entre la integración de personal y el desempeño laboral.....	21
Tabla 7: Relación entre la retención de personal y el desempeño laboral.....	22
Tabla 8: Correlación entre la retención de personal y el desempeño laboral	23
Tabla 9: Relación entre el desarrollo de personal y el desempeño laboral.....	23
Tabla 10: Correlación entre el desarrollo de personal y el desempeño laboral	24

Palabras clave

Tema	Gestión de recursos humanos, desempeño laboral
Especialidad	Administración

Keywords

Topic	Human resources management, job performance
Specialty	Administration

Líneas de investigación

Área	Ciencias Sociales
Sub Área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management
Línea de investigación	Talento Humano

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Financiera Compartamos Sullana, 2020”** del (a) estudiante: **Gaby del Rocío Pacheco Morales**, identificado(a) con **Código N° 2113200028**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **22%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 11 de Enero de 2022


 UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR

NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Financiera Compartamos Sullana,
2020.

Resumen

El presente estudio denominado Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020, presentó como propósito determinar la relación entre la Gestión de recursos humanos y el desempeño de la empresa en estudio. La presente investigación fue de tipo básica, descriptivo correlacional, y el diseño que se empleó fue no experimental de corte transversal, el método fue de enfoque cuantitativo. Se aplicó la técnica de la entrevista y como instrumento el cuestionario estructurado a través de una encuesta, la misma que fue aplicada a los colaboradores de Compartamos Sullana los mismos que son un total de 32. El resultado esperado fue determinar la relación que existe entre la Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la Financiera Compartamos Sullana, y de acuerdo a los resultados se obtuvo que si hay relación entre las variables de estudio de acuerdo al estadístico Chi cuadrado de 0,036 menor al 0.05 y al coeficiente de Pearson con un valor de ,832** mostrando una correlación positiva fuerte; de lo que se recomienda que la entidad financiera debe fortalecer la gestión de su recurso humano para que siempre muestren un buen desempeño dentro de la empresa.

Abstract

The present study called Human resource management and job performance at Financiera Compartamos Sullana, 2020, presented the purpose of determining the relationship between human resource management and the performance of the company under study. The present investigation was of a basic, descriptive correlational type, and the design that was used was non-experimental, cross-sectional, the method was of a quantitative approach. The interview technique was applied and as an instrument the structured questionnaire through a survey, the same that was applied to the collaborators of Compartamos Sullana, the same ones that are a total of 32. The expected result was to determine the relationship that exists between the Human resource management and job performance of the Financiera Compartamos Sullana, and according to the results it was obtained that if there is a relationship between the study variables according to the Chi square statistic of 0.036 less than 0.05 and the Pearson coefficient with a value of .832 ** showing a strong positive correlation; from which it is recommended that the financial institution should strengthen the management of its human resources so that they always show good performance within the company

Introducción

Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes

Internacionales

Peccei et. al. (2019), señalaron que los autores proporcionan una revisión cualitativa actualizada basada en la teoría de la investigación que trata sobre la relación entre la gestión de recursos humanos, el bienestar de los empleados y el desempeño individual / organizacional (investigación HRM-WB-IOP). La revisión se basa en un análisis crítico sistemático de todos los estudios HRM-WB-IOP (N = 46) publicados en 13 revistas principales de HRM y gestión en el período 2000 a 2018. Los autores primero identifican diferentes modelos teóricos de la relación HRM-WB-IOP, que luego utilizan para mapear la investigación en el área. Los resultados muestran que las conceptualizaciones de ganancias mutuas juegan un papel dominante en la investigación existente de HRM-WB-IOP, a expensas de resultados alternativos en conflicto y modelos de pérdidas mutuas, que también han demostrado recibir un apoyo empírico muy limitado en los 46 estudios. Como parte de este ejercicio de mapeo, los autores identifican importantes lagunas de conocimiento en el área y concluyen estableciendo una serie de recomendaciones clave para futuras investigaciones para abordar estas lagunas.

Nwachukwu et. al. (2017), señalan que no se puede dejar de enfatizar el papel de los bancos de microfinanzas (MFB) en el crecimiento y desarrollo de negocios en un mercado emergente como Nigeria. La implementación de prácticas sólidas de recursos humanos puede permitir que las MFB satisfagan a sus empleados y mantengan una ventaja competitiva. Para este estudio se utilizó una muestra intencionada de 60 empleados senior de 10 bancos de microfinanzas en Nigeria. En el análisis de nuestros datos se utilizaron técnicas de correlación de Pearson, ANOVA y regresión múltiple. El objetivo de este estudio es investigar las prácticas de gestión de recursos humanos y la satisfacción de los empleados en

los bancos de microfinanzas en Nigeria. El resultado muestra que existe una asociación positiva significativa entre la planificación, la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos, la compensación de los empleados y la satisfacción de los empleados. Sin embargo, existe una relación positiva insignificante entre el ambiente de trabajo y la satisfacción de los empleados. Presentó como conclusión que las prácticas de gestión de recursos humanos son herramientas que utilizan las organizaciones para sacar lo mejor de sus trabajadores y así lograr un desempeño empresarial superior.

Nieves et. al. (2016), señalaron que investigaciones recientes sugieren que las prácticas de recursos humanos influyen en el desempeño organizacional a través de su efecto sobre variables mediadoras clave. Sin embargo, el vínculo entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el desempeño en innovación aún no se ha determinado y se sabe poco sobre las variables que pueden mediar en esta relación. Los diversos resultados de los estudios en este campo parecen sugerir que el sector de actividad puede determinar aspectos específicos de esta relación. Mediante el análisis de datos de una sola industria, este documento tiene como objetivo aumentar la comprensión del papel mediador del capital humano en la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y la innovación. Los datos de una encuesta a 109 empresas gestoras de establecimientos hoteleros en España muestran que, en el sector hotelero, algunas prácticas de gestión de recursos humanos inciden en la innovación a través de su influencia en el capital humano. Sin embargo, las prácticas de gestión de recursos humanos de contratación y selección no mejoran el nivel de capital humano de las empresas estudiadas, aunque sí determinan su desempeño en innovación.

Raineri (2017), señala que corrientes independientes de investigación proponen que el capital humano y la motivación de los empleados sirven como mecanismos de mediación que explican la relación entre los sistemas de trabajo de alto desempeño (HPWS) y el desempeño. Se utiliza un análisis de mediación múltiple para probar las percepciones de los empleados sobre subconjuntos de prácticas de HPWS, que enfatizan la mejora de las habilidades, la motivación y las oportunidades de los empleados, como predictores del desempeño de las unidades de negocio, cuando están mediadas por el capital humano y las rutas

motivacionales, en una muestra de Unidades de negocio en organizaciones chilenas. Los resultados indican que la selección de personal, la evaluación y capacitación del desempeño, las descripciones de puestos y las prácticas de empoderamiento hacen contribuciones simultáneas a las rutas de capital humano y compromiso afectivo. Los resultados apoyan la complementariedad de ambos mecanismos de mediación, los efectos diferenciales de los subconjuntos de prácticas de RR.HH. en las rutas de mediación y la importancia de estos efectos a nivel de análisis agregado de la unidad de negocio. Se discuten las contribuciones teóricas, las implicaciones prácticas y las limitaciones.

Nacionales

Muñoz (2017), en su investigación sobre Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016". Tuvo como objetivo general: Determinar si existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 20 trabajadores de la oficina Nacional de procesos electorales, que por ser una población pequeña se consideró población censal; la técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios. Se llegaron a las siguientes conclusiones: que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral siendo el p valor obtenido de 0.000, menor que el valor p tabulado de 0.05. y con una correlación de 0.902. Lo que quiere decir que a una buena gestión de recursos humanos mejor será el desempeño de los trabajadores de la ONPE.

Torres (2020), en su tesis presentó como objetivo Identificar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019. Se trató de una Investigación cuantitativa, no experimental, de corte transversal, correlacional y prospectivo. Se consideró a toda la población para el estudio, 50 trabajadores en el servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz. La técnica de recolección

fue la encuesta. Para el análisis de datos se utilizó la prueba de Correlación de Spearman. Llegó a la conclusión que la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz están relacionados significativamente.

Rojas et. al. (2018), en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, participaron 50 trabajadores del Puesto que cumplieron con los criterios de inclusión. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la observación, entrevista y encuesta, y el instrumento a través de un cuestionario validado por juicio de expertos de la autora Kiember Inca Allcchahuman. Para el procesamiento de información, se empleó el programa SPSS versión 22 y Excel. Los resultados reveló que existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús; por último, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Valentín (2017), en su tesis presentó como como objetivo determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Para su desarrollo se utilizó el tipo de estudio no experimental transversal, de nivel explicativo. La población de estudio estuvo conformada por el personal asistencial y administrativo del ámbito de la Red de Salud Huaylas Sur, en un número de 161 personas, a quienes se les aplicó la encuesta sobre gestión del talento humano y desempeño laboral; para el análisis de los datos se empleó tablas de contingencia, gráfico de barras, análisis estadísticos: Prueba de Chi – cuadrado. Según las pruebas estadísticas, se concluye que el

nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es altamente significativa.

Locales

García (2020), su investigación tiene como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020. La investigación utilizó un tipo de investigación correlacional con un diseño no experimental y transversal. Presentó como conclusión que Del total de encuestados, el 69.3% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista una adecuada gestión del talento humano; asimismo, del total de encuestados, el 78.9% estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista un adecuado desempeño. Se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en los resultados de la tarea individual en un ,704 (70.4%); la gestión del talento humano influye significativamente en los comportamientos; en un ,742 (74.2%); la gestión del talento humano influye significativamente en las características en un ,765 (76.5%) y; la gestión del talento humano se relaciona de forma directa y significativa y alta con el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020; en un ,772 (77.2%).

Farfán et. al. (2020), en la investigación presentó como objetivo determinar si existe relación entre coaching y la gestión del talento humano en la institución educativa San Gabriel en la ciudad de Piura año 2020. Se aplicó el muestreo no probabilístico, la población objeto de estudio estuvo constituida por 64 trabajadores de ambos sexos y diferentes edades de la institución educativa San Gabriel, 2020, y se consideró las siguientes dimensiones como criterio de evaluación: en la variable independiente coaching; motivación, liderazgo y trabajo en equipo, y en la variable dependiente gestión del talento humano; capacitación de personal, desarrollo del personal y evaluación de competencias. Se utilizó el diseño no experimental, descriptivo, transeccional correlacional; ya que contamos con dos variables, mismas que guardan relación. Al ser una población menor a 100; se concluyó, que la población fue igual

a la muestra a la cual se aplicó el instrumento de medición, empleando la técnica de la encuesta, para lo cual se elaboró un cuestionario mediante una escala de Likert; y una entrevista a la directora a cargo. El procesamiento de datos se desarrolló mediante el programa SPSS.

Fundamentación científica

Gestión de recursos humanos

Rodríguez (2013), la Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura. La GRH en una organización representa el medio que permite a las personas colaborar en ella y alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Jackson et. al. (2003). consideran al recurso humano como un capital que incluye todos los recursos con los que los individuos contribuyen al desempeño de la organización, incluyendo su condición física, sus conocimientos, sus recursos sociales e, incluso, su reputación.

Objetivos

Rodríguez (2013), uno de los objetivos principales que caracteriza a toda empresa, es la elaboración, distribución y comercialización de algún producto, bien o servicio (como una actividad especializada). Semejantes a los objetivos de la organización, la Gerencia de Recursos Humanos debe considerar los objetivos individuales de sus miembros como esencia de su desarrollo personal y corporativo, es decir una mezcla de crecimiento tanto para la empresa como para los empleados.

Los principales objetivos de la Gestión de Recursos Humanos son:

- Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.

- Establecer, conservar y atesorar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales.
- Alcanzar la eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.

Armijos et. al. (2019), para la gestión de los recursos humanos las organizaciones cuentan en su estructura con un departamento de Recursos Humanos (DRH), que es uno de los pilares en el que la empresa se apoya para poder definirse y consolidarse dentro del rubro donde posiciona sus productos o servicios; razón por la cual, este departamento debe estar integrado por profesionales competentes, expertos en la administración y ser capaces de llevar a cabo tareas como:

- Empleo de procedimientos adecuados para la atracción de talento humano, que aporte mediante sus habilidades productos y servicios de calidad que den cabida a mayor apertura de la empresa. Para ello se utiliza un conjunto de operaciones que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.
- Correcto manejo de la información confidencial de cada colaborador, donde se resguarde de manera eficiente información que identifique tanto a la empresa como a sus miembros.
- Buena administración de los sistemas de nómina, donde el personal tenga fácil acceso a prestaciones, recibos de nómina, premios, anualidades, vacaciones acordes al tiempo que llevan dentro de la empresa.
- Manejo de conflictos, permitirá que cada colaborador tenga la seguridad de que sus inquietudes o conflictos tendrán una respuesta donde se obtengan soluciones equitativas.
- Manejo de una comunicación interna, capaz que divulgar políticas, filosofía y toda la identidad institucional sin dejar de lado toda aquella información que beneficie a cada colaborador.
- Capacitación y desarrollo laboral para mejorar las competencias de cada colaborador.
- Utilizar sistemas adecuados en cuanto a prestación de servicios en beneficio de los colaboradores.

- Contar con sistemas, planes e instalaciones capaces de atender cualquier tipo de emergencia.
- Mantener las instalaciones y herramientas en óptimas condiciones para que el colaborador pueda desempeñar sus actividades con seguridad.

Desempeño laboral

Araujo et. al. (2007), citan a Bohórquez, quien definió el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Sy (2018), El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión de recursos humanos.

Chiavenato (2011), menciona que el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad.

Algunas consideraciones para un buen desempeño laboral

Sy (2018), Se enumeran cinco cualidades principales que llevan a un buen desempeño en el trabajo a lo largo de una carrera:

Habilidad para aprender

Cada organización tiene un conjunto específico de conocimientos que todo empleado necesitará adquirir para tener éxito en su trabajo.

Ya sea aprender conocimientos técnicos, procesos de trabajo específicos o cómo navegar de manera efectiva en la organización, poder adquirirlos y ponerse rápidamente en marcha es muy deseable para la mayoría de las organizaciones.

Aplicación

Ser aplicado es un rasgo de la personalidad que abarca muchas características deseables para las organizaciones. Las personas que tienen una alta aplicación son confiables y fidedignos. Estas personas tienen más probabilidad de seguir adelante, trabajar duro, prestar atención a los detalles, y están dispuestos a dar un paso extra para mejorar la empresa.

Habilidades interpersonales

En muchas organizaciones, se será parte de un equipo de trabajo. Los empleados necesitan trabajar con otras personas en su equipo y en todos los departamentos.

A veces los miembros del equipo no están de acuerdo. La forma en que se manejan estos desacuerdos hace una gran diferencia en el desempeño laboral. Los empleados exitosos son típicamente cooperativos, diplomáticos y discretos.

Adaptabilidad

Es importante que los empleados puedan adaptarse y sigan siendo eficaces, incluso cuando se produzcan cambios.

Las organizaciones buscan personas que puedan hacer frente a los golpes y se mantengan al día con las exigencias de sus trabajos.

Integridad

Las organizaciones quieren poder confiar en sus empleados. Quieren empleados que no engañen o roben. No hay nada más valioso para las organizaciones que su propiedad intelectual.

Los líderes quieren empleados en quienes puedan confiar a no revelar secretos de la compañía. Esto también significa que tomen las decisiones correctas y busquen el mejor interés para la organización.

El Modelo de desempeño de Campbell.

Para Campbell (1993), el desempeño de un individuo es considerado como la acción, y no como los resultados de esa acción. Consecuentemente, en sus trabajos propone un análisis

de la acción y sus elementos determinantes, abandonando el foco en los resultados.

Según este autor, existen tres elementos centrales de la conducta.

Estos son:

- a) El conocimiento declarativo, que es básicamente el conocimiento sobre los hechos y las cosas, que permiten comprender los requerimientos de una determinada función asignada.
- b) El conocimiento de los procedimientos y las destrezas, que es una combinación del conocimiento declarativo y el conocimiento de cómo debe hacerse algo. Las destrezas que pueden incluirse aquí son las destrezas cognitivas, psicomotrices, físicas, perceptivas, interpersonales y de auto dirección.
- c) La motivación. Campbell especifica tres decisiones o juicios diferenciados: la elección de realizar un esfuerzo (dirección), la decisión respecto al nivel de esfuerzo a dedicar (amplitud), y la decisión relativa a la persistencia de ese esfuerzo (persistencia).

Finalmente, Campbell lista lo que serían los componentes del desempeño. Esto, ya que no existiría un único factor del desempeño, sino una estructura jerárquica en la que existen los siguientes factores:

- Pericia en tareas específicas del puesto.
- Pericia en tareas no específicas del puesto
- Demostrar esfuerzo
- Tareas de comunicación oral y escrita
- Mantenimiento de la disciplina personal
- Facilitar el desempeño del equipo y de los compañeros
- Supervisión y dirección.

Para Campbell, los diferentes puestos implican niveles diferentes de cada uno de estos ocho

componentes de mayor nivel, se asume que cada uno de ellos puede descomponerse a su vez en otros de menor nivel.

Justificación

Justificación Teórica

La investigación tiene como propósito aportar conocimiento sobre la gestión de recursos humanos y su relación en el desempeño laboral en Financiera Compartamos Sullana, Piura - Perú, logrando entre los resultados determinar el grado de su relación y si se necesita mejorar la gestión del personal en la empresa en estudio, además de mejorar el desempeño laboral de su valioso recurso.

Justificación practica

Financiera Compartamos Sullana está presente en casi todo el Perú, por lo cual esta investigación trata de proporcionar recomendaciones a la entidad para que implemente estrategias de gestión del talento humano y mejore el desempeño de su personal.

Se aborda las dimensiones de la gestión de recursos humanos como son la integración, retención y desarrollo del personal; así también, las dimensiones del desempeño laboral como son: participación del trabajador, desarrollo profesional y ambiente laboral.

Justificación Metodológica

La investigación desarrollará y aplicará técnicas para el análisis de las variables de estudio, gestión de recursos humanos y desempeño laboral, mediante la aplicación de cuestionarios al personal involucrado en las decisiones de la gestión Financiera Compartamos Sullana Piura. Así también la recopilación de la información sobre las variables de estudio permitirá conocer la realidad de la empresa y poder tomar decisiones correctivas.

Problema

¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020?

Conceptuación y operacionalización de las variables

Definición conceptual

Gestión de recursos humanos

Chiavenato (2009), se define a la gestión de Talento Humano como la función por la cual los gerentes reclutan, capacitan, motivan y desarrollan al personal de una organización, así como descubrir su potencial oculto, estimularlo, ofrecerle paquetes de compensación, que se hagan extensivos al bienestar de la familia y, sobre todo mantener una relación agradable que propicie el buen rendimiento y la disciplina. No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

Integración

Chiavenato (2009), el proceso consiste en planificar el empleo, sumar personal mediante el diagnóstico e inventario de RH y el reclutamiento, restar personal mediante el adelgazamiento, y seleccionar y contratar a los empleados.

Retención.

Chiavenato (2009), son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales.

Desarrollo

Chiavenato (2009), son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las

competencias, el aprendizaje, los programas de cambio y el desarrollo de carrera, los programas de comunicación y conformidad

Desempeño laboral

Bohórquez (2007), señala que el desempeño laboral se entiende como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Participación del empleado

Es el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la empresa. El trabajador para planificarlo ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto quien puede proponer mejoras o modificaciones más eficaces.

Desarrollo profesional

Los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorece la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial.

Ambiente laboral

Es importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que, además, esté motivada e interesada por las características del mismo.

Matriz de Operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Variable 2: Desempeño laboral

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1: Gestión de recursos humanos	La gestión de Talento Humano es la función por la cual los gerentes reclutan, capacitan, motivan y desarrollan al personal de una organización, así como descubrir su potencial oculto, estimularlo, ofrecerle paquetes de compensación, que se hagan extensivos al bienestar de la familia y, sobre todo mantener una relación agradable que propicie el buen rendimiento y la disciplina. Chiavenato (2009)	Es el proceso que realiza el responsable del recurso humano, y a través del cual se recluta, integra, retiene y desarrolla el personal de una organización	D1 Integración	Reclutamiento	1-2
				Selección	3-4
				Incorporación	5-6
			D2 Retención.	Remuneración	7-8
				Calidad de vida	9-10
				Relaciones con las personas	11-12
			D3 Desarrollo	Capacitación	13-14
				Desarrollo del personal	15-16
				Desarrollo organizacional	17-18
Variable 2 Desempeño laboral	El desempeño labora se entiende como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Bohórquez (2007)	Corresponde al resultado que alcanza el personal al realizar sus actividades encomendadas en de la empresa.	D1. Participación del trabajador	Trabajo en equipo	19-20
				Participación activa	21-22
				Actitud del trabajo	23-24
			D2. Desarrollo profesional	Crecimiento personal	25-26
				Desempeño en el puesto	27-28
				Autoestima	29-30
			D3. Ambiente laboral	Clima laboral	31-32
				Seguridad	33-34
				Equipos modernos	35-36

Hipótesis

H1: La gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

H0: La gestión de recursos humanos no se relaciona con el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Objetivos específicos

- Conocer el nivel de la gestión de recursos humanos en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.
- Determinar el nivel del desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.
- Establecer la relación entre la integración de personal y el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.
- Conocer la relación entre la retención de personal y el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.
- Analizar la relación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Metodología

Tipo y Diseño de Investigación

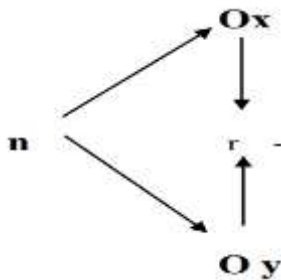
Tipo

De acuerdo con el problema planteado y a los objetivos formulados, fue no experimental, debido que se observó y describió el comportamiento de las variables sin influir sobre ellas.

Diseño de la Investigación

El diseño que se utilizó en esta investigación fue: descriptivo correlacional, de corte transversal, propositivo (si al final el investigador propone algo, como resultado de su trabajo).

Correlacional, porque se estableció la asociación o relación entre las variables; y Transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento en el tiempo, sin alterar sus condiciones existentes.



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Gestión de recursos humanos)

Oy = Variable 2 (Desempeño Laboral)

r = Relación entre las dos variables

Población – Muestra:

Población:

La población de estudio fue la totalidad de los colaboradores de la Financiera Compartamos Sullana, 2020, los mismos que fueron un total de 32.

Muestra:

La muestra para el estudio fue de 32 colaboradores, bajo el criterio que dicha muestra es más consistente y representativa de la población.

Técnicas e instrumentos de investigación:**Técnicas:**

Se utilizó una encuesta cuya estructura estuvo diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio.

Instrumentos:

Se utilizó un cuestionario de preguntas, debidamente estructurada cuyas preguntas sirvieron para recolectar datos de las variables de estudio.

Para su validación se recurrió al “Juicio de Expertos”; y para su confiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach.

Procesamiento y análisis de la información

Los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, versión 25. Los resultados de ese proceso fueron tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; los mismos que fueron apoyados por el programa de Microsoft Excel, para su presentación. Estas figuras y tablas permitieron llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes. Para efectos de determinar si existe o no relación entre las variables se aplicó la técnica de análisis estadístico del Chi Cuadrado; y para la correlación se utilizó el coeficiente de Pearson.

Resultados

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Tabla 1

Relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	314,222 ^a	306	,036
Razón de verosimilitud	130,624	306	1,000
Asociación lineal por lineal	21,436	1	,000
N de casos válidos	32		

a. 342 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 01 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.036 < 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula; es decir la gestión de recursos humanos si se relaciona con el desempeño laboral, en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Tabla 2

Correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral

		GRH	Desempeño laboral
GRH	Correlación de Pearson	1	,832**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,832**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Interpretación

De acuerdo, en la tabla 02 se puede demostrar que el coeficiente de correlación de Pearson es 0.832, lo que significa que entre las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral, existe una correlación positiva fuerte. Así mismo se corrobora según el nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), que la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Conocer el nivel de la gestión de recursos humanos en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Tabla 3.

Nivel de Gestión de Recursos Humanos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	12,5	12,5	12,5
Bueno	28	87,5	87,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración La autora

Interpretación

De acuerdo a la tabla 03, el 87.5% del personal encuestado de la Financiera Compartamos Sullana, 2020, opinan que la gestión de recursos humanos tiene un nivel bueno y el 12.5% tiene un nivel regular.

Determinar el nivel del desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Tabla 4

Nivel de Desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	4	12,5	12,5	12,5
Alto	28	87,5	87,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Interpretación

De acuerdo a la tabla 04, el 87.5% del personal encuestado de la Financiera Compartamos Sullana, 2020, opinan que el desempeño laboral tiene un nivel alto y el 12.5% tiene un nivel medio.

Establecer la relación entre la integración de personal y el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Tabla 5

Relación entre la integración de personal y el desempeño laboral

<i>Pruebas de chi-cuadrado</i>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	164,593 ^a	144	,015
Razón de verosimilitud	91,754	144	1,000
Asociación lineal por lineal	16,096	1	,000
N de casos válidos	32		

a. 171 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 05 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.015 < 0.05$); por lo tanto, se afirma que la integración de personal si se relaciona con el desempeño laboral, en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Tabla 6

Correlación entre la integración de personal y el desempeño laboral

		Integración de personal	Desempeño laboral
Integración de personal	Correlación de Pearson	1	,721**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,721**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Interpretación

De acuerdo, en la tabla 06 se puede demostrar que el coeficiente de correlación de Pearson es 0.721, lo que significa que, entre la Integración de personal y el desempeño laboral, existe una correlación positiva fuerte. Así mismo se corrobora según el nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), que la Integración de personal se relaciona con el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Conocer la relación entre la retención de personal y el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Tabla 7

Relación entre la retención de personal y el desempeño laboral

<i>Pruebas de chi-cuadrado</i>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	237,270 ^a	198	,029
Razón de verosimilitud	105,510	198	1,000
Asociación lineal por lineal	19,398	1	,000
N de casos válidos	32		

a. 228 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 07 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.029 < 0.05$); por lo tanto, se afirma que la retención de personal si se relaciona con el desempeño laboral, en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Tabla 8

Correlación entre la retención de personal y el desempeño laboral

		Retención de personal	Desempeño laboral
Retención de personal	Correlación de Pearson	1	,791**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,791**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Interpretación

De acuerdo, en la tabla 08 se puede demostrar que el coeficiente de correlación de Pearson es 0.791, lo que significa que, entre la retención de personal y el desempeño laboral, existe una correlación positiva fuerte. Así mismo se corrobora según el nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), que la retención de personal se relaciona con el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Analizar la relación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Tabla 9

Relación entre el desarrollo de personal y el desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	218,641 ^a	198	,015
Razón de verosimilitud	100,104	198	1,000
Asociación lineal por lineal	16,522	1	,000
N de casos válidos	32		

a. 228 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 09 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.015 < 0.05$); por lo tanto, se afirma que el desarrollo de personal si se relaciona con el desempeño laboral, en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Tabla 10

Correlación entre el desarrollo de personal y el desempeño laboral

		Desarrollo Personal	Desempeño Laboral
Desarrollo Personal	Correlación de Pearson	1	,730**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,730**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Interpretación

De acuerdo, en la tabla 10 se puede demostrar que el coeficiente de correlación de Pearson es 0.730, lo que significa que, entre el desarrollo de personal y el desempeño laboral, existe una correlación positiva fuerte. Así mismo se corrobora según el nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), que el desarrollo de personal se relaciona con el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

Análisis y discusión

En cuanto a la relación de la gestión de recursos humanos y desempeño laboral se determinó de acuerdo a la tabla 01 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.036 < 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula; es decir la gestión de recursos humanos si se relaciona con el desempeño laboral, en la Financiera Compartamos Sullana, 2020. Resultados que coinciden con los de Nieves et. al. (2016) quienes señalaron que investigaciones recientes sugieren que las prácticas de recursos humanos influyen en el desempeño organizacional a través de su efecto sobre variables mediadoras clave. Sin embargo, el vínculo entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el desempeño en innovación aún no se ha determinado y se sabe poco sobre las variables que pueden mediar en esta relación. Los diversos resultados de los estudios en este campo parecen sugerir que el sector de actividad puede determinar aspectos específicos de esta relación. Mediante el análisis de datos de una sola industria, este documento tiene como objetivo aumentar la comprensión del papel mediador del capital humano en la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y la innovación. Los datos de una encuesta a 109 empresas gestoras de establecimientos hoteleros en España muestran que, en el sector hotelero, algunas prácticas de gestión de recursos humanos inciden en la innovación a través de su influencia en el capital humano. Sin embargo, las prácticas de gestión de recursos humanos de contratación y selección no mejoran el nivel de capital humano de las empresas estudiadas, aunque sí determinan su desempeño en innovación; también coincide con los de Muñoz (2017) quien concluyó que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral siendo el p valor obtenido de 0.000, menor que el valor p tabulado de 0.05. y con una correlación de 0.902. Lo que quiere decir que a una buena gestión de recursos humanos mejor será el desempeño de los trabajadores de la ONPE. Asimismo, conforme a la tabla 03, el 87.5% del personal encuestado de la Financiera Compartamos Sullana, 2020, opinan que la gestión de recursos humanos tiene un nivel bueno y el 12.5% tiene un nivel regular; coincidiendo con García (2020), quien concluyó que del total de encuestados, el 69.3% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista una adecuada gestión del talento humano; además, de acuerdo a la tabla 04, el 87.5% del personal

encuestado de la Financiera Compartamos Sullana, 2020, opinan que el desempeño laboral tiene un nivel alto y el 12.5% tiene un nivel medio, concordando con Bohórquez (2007), quien señala que el desempeño laboral se entiende como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Además, de acuerdo a la tabla 05 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.015 < 0.05$); por lo tanto, se afirma que la integración de personal si se relaciona con el desempeño laboral, en la Financiera Compartamos Sullana, 2020; afirmando lo que señala Chiavenato (2009), que la integración es el proceso que consiste en planificar el empleo, sumar personal mediante el diagnóstico e inventario de RH y el reclutamiento, restar personal mediante el adelgazamiento, y seleccionar y contratar a los empleados. Asimismo, según la tabla 07 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.029 < 0.05$); por lo tanto, se afirma que la retención de personal si se relaciona con el desempeño laboral, en la Financiera Compartamos Sullana, 2020. lo que se afirma según Chiavenato (2009) al referirse a la retención como los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales. Finalmente, de acuerdo a la tabla 09 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.015 < 0.05$); por lo tanto, se afirma que el desarrollo de personal si se relaciona con el desempeño laboral, en la Financiera Compartamos Sullana, 2020; coincidiendo con Nwachukwu et. al. (2017), que presentó como resultado que existe una asociación positiva significativa entre la planificación, la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos, la compensación de los empleados y la satisfacción de los empleados.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

1. La gestión de recursos humanos si se relaciona con el desempeño laboral, en la Financiera Compartamos Sullana, 2020, de acuerdo al nivel de significancia menor que 0.05 ($0.036 < 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.
2. El 87.5% del personal encuestado de la Financiera Compartamos Sullana, 2020, opinan que la gestión de recursos humanos tiene un nivel bueno y el 12.5% tiene un nivel regular.
3. El 87.5% del personal encuestado de la Financiera Compartamos Sullana, 2020, opinan que el desempeño laboral tiene un nivel alto y el 12.5% tiene un nivel medio.
4. la integración de personal si se relaciona con el desempeño laboral, en la Financiera Compartamos Sullana, 2020; según el nivel de significancia menor que 0.05 ($0.015 < 0.05$).
5. la retención de personal si se relaciona con el desempeño laboral, en la Financiera Compartamos Sullana, 2020; conforme al nivel de significancia menor que 0.05 ($0.029 < 0.05$).
6. El desarrollo de personal si se relaciona con el desempeño laboral, en la Financiera Compartamos Sullana, 2020; de acuerdo nivel de significancia menor que 0.05 ($0.015 < 0.05$).

Recomendaciones

1. Los directivos de la entidad financiera Compartamos Sullana, deben realizar evaluaciones periódicas de la gestión que se realiza del talento humano, para comprobar que se estén desarrollando las cosas de la mejor manera y aseguren el buen desempeño de su personal.
2. Capacitar constantemente al personal del área de recursos humanos para que realicen de manera efectiva sus funciones y se vea reflejado en la buena gestión de la empresa.
3. Realizar evaluaciones del personal para mantener el nivel bueno de desempeño, así como detectar sus debilidades y reforzarlos para potenciar sus habilidades.

4. Diseñar estrategias de integración de su personal para que sepan con exactitud las funciones que debe realizar y también para que puedan socializar con los demás.
5. Velar siempre por el cumplimiento de las buenas condiciones de trabajo de los colaboradores de manera que estos se sientan a gusto trabajando y no baje su desempeño.
6. Promover a través de ascensos y promoción al personal de Compartamos Sullana, para que estos se motiven y se esmeren por alcanzar las metas trazadas y su rendimiento sea mas efectivo.

Referencias bibliográficas

- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. CICAG. 4.
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019) *Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad*. Universidad Técnica de Machala. Ecuador. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Bohoquez, L. (2007). *Arauja y Guerra*. Venezuela. Prentice Hall.
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., y Sager, C. (1993). *Una teoría del desempeño*. En N. Schmitt & W.C. Borman Edición, Selección de personal. Jossey- Bass: San Francisco.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: MC GrawHill.
- Farfán, L. y Pacherras, D. (2020) *El coaching en el desarrollo de la gestión del talento humano en la institución educativa San Gabriel en la ciudad de Piura, año 2020*. (tesis para optar el título de licenciado en administración) Universidad Privada Antenor Orrego. Perú. Recuperado de: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6866/1/REP_ADMI_LUCY.FARFAN_DIANA.PACHERRES_COACHING.DESARROLLO.GESTI%C3%93N.TALENTO.HUMANO.INSTITUCI%C3%93N.EDUCATIVA.SAN.GABRIEL.PIURA.2020.pdf
- García, H. (2020) *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020*. (tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios – MBA) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46571/Garc%c3%a9s_SHF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jackson, S., Hitt, M. y DeNisi (2003). *Gestión del conocimiento para una ventaja competitiva sostenida: diseño de estrategias para una gestión eficaz de los recursos humanos*. Primera edición. San Francisco, Estados Unidos: Jossey Schmitt
- Muñoz, M. (2017) *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. (tesis para optar al grado académico de maestro en gestión pública) Universidad Cesar Vallejo Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%c3%bl_oz_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nieves, J. y Quintana, A. (2016) *Prácticas de recursos humanos e innovación en la industria hotelera: el papel mediador del capital humano*. Investigación en turismo y hostelería. <https://doi.org/10.1177/1467358415624137>
- Nwachukwu, C. y Chladková, H. (2017) *Prácticas de gestión de recursos humanos y satisfacción de los empleados en los bancos de microfinanzas en Nigeria*. Trendy ekonomiky a managementu tendencias economía y gestión. DOI: <https://doi.org/10.13164/trends.2017.28.23>
- Peccei, R. y Van. K. (2019) *Revisión de la investigación sobre gestión-bienestar-desempeño de recursos humanos: pasado, presente y futuro*. Revista de gestión de recursos humanos. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12254>
- Raineri, A. (2017) *Vincular las prácticas de recursos humanos con el desempeño: la mediación simultánea del compromiso afectivo colectivo y el capital humano*. La Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1155163>
- Rodríguez, Y. (2013) *Gestión de recursos humanos*. Escuela de Organización industrial. Recuperado de: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestion-de-recursos-humanos/>
- Rojas, R. y Vílchez, S. (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. (tesis para optar el grado académico de: maestro en gestión

- en salud) Universidad Norbert Wiener. Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sy H. (2018). *Desempeño laboral: características y ejemplos*. Lifeder. Recuperado de
<https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>.
- Torres, C. (2020) *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019*. (tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia de servicios de salud) Universidad San Martín de Porres. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valentín, H. (2017) *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. (tesis para optar el título profesional de licenciado en administración) Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%20C3%28DN%20RODR%20C3%28DGUEZ%20HUGO%20AM%20C3%28RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Anexos y apéndices

Anexo 1
Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Financiera Compartamos Sullana, 2020.</p>	<p>¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020?</p>	<p>H1: La gestión de recursos humanos si se relaciona con el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.</p> <p>H0: La gestión de recursos humanos no se relaciona con el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECIFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer el nivel de la gestión de recursos humanos en la Financiera Compartamos Sullana, 2020. - Determinar el nivel del desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020. - Establecer la relación entre la integración de personal y el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020. - Conocer la relación entre la retención de personal y el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020. - Analizar la relación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020. 	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>TIPO</u> No experimental, cuantitativo. 2. <u>DISEÑO</u> Descriptivo, correlacional, transversal. <p>Población y muestra</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>POBLACIÓN</u> 32 colaboradores de la Financiera Compartamos Sullana, 2020 2. <u>MUESTRA</u> 32 colaboradores de la Financiera Compartamos Sullana, 2020 <p>Técnica e instrumentos de investigación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>TECNICA</u> Encuesta 2. <u>INSTRUMENTO</u> Cuestionario

--	--	--	--	--

Anexo 2

Cuestionario de investigación

El presente instrumento pretende medir la Gestión de recursos humanos en Financiera Compartamos Sullana, 2020, en base a las declaraciones de los trabajadores de la empresa en estudio.

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo de este test tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Marque con una "X" la respuesta conveniente.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

1	Totalmente en desacuerdo
2	Desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

ENUNCIADO		1	2	3	4	5
1	¿En Compartamos Sullana, cuando se requiere cubrir un puesto de trabajo primero se busca dentro del mismo personal de la empresa?					
2	¿Cuándo se requiere personal para la Financiera Compartamos Sullana se realiza convocatoria pública para reclutar personal?					
3	¿Considera Usted que la forma de seleccionar al personal es la más adecuada en la Financiera Compartamos Sullana?					
4	¿Para seleccionar al personal de Compartamos Sullana, se evalúa su perfil del candidato y se le realizan exámenes de conocimientos, psicológicos, etc.?					
5	¿Cuándo se contrata personal nuevo a la Financiera Compartamos Sullana se les incorpora presentándolos al resto del personal?					
6	¿Se capacita antes de la incorporación del personal a la Financiera Compartamos Sullana?					
7	¿Existe una buena política de remuneraciones en la Financiera Compartamos Sullana?					
8	¿En la Financiera Compartamos Sullana se fijan las remuneraciones en función a su formación profesional y desempeño del trabajador?					
9	¿En la Financiera Compartamos Sullana, se preocupan por la calidad de vida de su personal?					
10	¿En Financiera Compartamos Sullana, se trabaja en un ambiente seguro y confiable?					
11	¿Existen buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana?					

12	¿En Financiera Compartamos Sullana, se fomenta que los trabajadores tengan buenas relaciones entre ellos?					
13	¿En la Financiera Compartamos Sullana se realiza capacitaciones constantes acorde a las necesidades de su personal?					
14	¿En la Financiera Compartamos Sullana se evalúa al personal después de las capacitaciones brindadas a su personal?					
15	¿En la Financiera Compartamos Sullana se preocupan por el desarrollo personal de sus trabajadores?					
16	¿Al personal de la Financiera Compartamos Sullana se les brindan facilidades para que ellos se preparen adicionalmente a lo que le brinda su empresa?					
17	¿En la Financiera Compartamos Sullana se motiva a que el personal alcance los objetivos organizacionales?					
18	¿Los objetivos de la Financiera Compartamos Sullana, involucran los objetivos de su personal?					
19	¿En la Financiera Compartamos Sullana se trabaja en equipo para realizar un mejor desempeño?					
20	¿Los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana se apoyan para alcanzar los objetivos de la entidad?					
21	¿Los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana, participan activamente en todas las actividades de la empresa?					
22	¿El personal de la Financiera Compartamos Sullana siempre está atento a cumplir todo lo que se le encarga a realizar?					
23	¿Los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana muestra buena actitud al desarrollar sus actividades?					
24	¿En la Financiera Compartamos Sullana el personal se preocupa por mostrar siempre una buena atención a los clientes de la empresa?					
25	¿El trabajo que realizas en la Financiera Compartamos Sullana contribuye a tu crecimiento personal?					
26	¿La Financiera Compartamos Sullana, realiza ascensos de personal para aquellos que realizan un buen desempeño laboral?					
27	¿Los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana se desempeñan bien en su puesto de trabajo?					
28	¿Se realiza evaluaciones del desempeño laboral que realiza el personal de la Financiera Compartamos Sullana?					
29	¿Te sientes bien trabajando en la Financiera Compartamos Sullana?					
30	¿El trabajo que realizas en la Financiera Compartamos Sullana, mejora tu autoestima?					
31	¿En la Financiera Compartamos Sullana existe un buen clima laboral?					
32	¿Los directivos de la Financiera Compartamos Sullana se preocupan por que siempre exista un buen clima laboral?					
33	¿Te sientes seguro laborando en la Financiera Compartamos Sullana?					
34	¿Las instalaciones de la Financiera Compartamos Sullana, son seguras y cómodas?					

35	¿En la Financiera Compartamos Sullana se trabaja se trabaja con equipos y ambientes modernos?					
36	¿La financiera Compartamos Sullana invierte en muebles y equipos para un mejor desarrollo de las funciones de su personal?					

Anexo 3

Cuadro de baremos

		Variable: Gestión de recursos humanos	18 items
Baremación	Niveles	Lickert 1 - 5	
	Bueno	68	90
	Regular	43	67
	Malo	18	42
		72	24

		Variable: Desempeño laboral	18 items
Baremación	Niveles	Lickert 1 - 5	
	Bueno	68	90
	Regular	43	67
	Malo	18	42
		72	24

Anexo 04
Estadísticas de fiabilidad
Gestión de recursos
humanos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
01	71,73	41,067	,610	,857
02	71,53	38,981	,795	,847
03	71,40	39,686	,672	,853
04	71,13	46,981	,100	,874
05	71,00	48,000	-,042	,877
06	71,00	46,000	,259	,869
07	71,27	42,352	,527	,860
08	71,67	39,667	,810	,847
09	71,33	42,667	,504	,861
10	71,73	42,210	,492	,862
11	71,33	44,524	,370	,866
12	71,53	42,124	,652	,856
13	71,67	44,952	,379	,866
14	71,40	43,543	,518	,861
15	71,60	42,400	,552	,859
16	71,73	43,495	,524	,861
17	71,53	44,124	,519	,862
18	71,73	43,067	,314	,873

Estadísticas de fiabilidad
Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
19	71,33	23,095	,310	,776
20	71,47	20,410	,537	,756
21	71,47	20,410	,608	,748
22	70,93	24,638	,167	,782
23	70,67	25,810	-,073	,788
24	70,67	26,095	-,181	,791
25	71,27	23,210	,476	,765
26	71,27	22,924	,540	,761
27	71,20	24,886	,063	,792
28	71,20	26,029	-,116	,798
29	71,13	23,267	,432	,767
30	74,27	25,067	,078	,787
31	71,20	23,029	,372	,770
32	71,40	21,257	,637	,749
33	71,40	21,543	,587	,753
34	71,33	22,238	,445	,764
35	71,60	22,257	,486	,762
36	71,40	21,543	,587	,753

Anexo 5
Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE Gestión de recursos humanos

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18
1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3
2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4
3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5
4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4
5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2
6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
7	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
8	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
9	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
11	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
14	3	2	4	4	5	5	4	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2
15	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5

Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE Desempeño laboral

ID	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 28	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36
1	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	4	5	4	3	3
2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4
3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	1	4	5	5	5	4	5
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	4	5	5	5
6	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	1	5	4	5	5	5	5
7	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4
9	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4
10	4	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	1	4	3	3	4	4	3
11	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	4	5	4	3	4	4
12	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	1	4	4	4	5	3	5
13	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5
14	3	2	2	4	5	5	4	4	5	5	4	1	3	4	3	4	3	4
15	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	1	5	4	4	4	4	4

Anexo 06

Validación de instrumentos



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: **Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Financiera Compartamos Sullana, 2020.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: MANUEL ELIAS GUARNIZ VASQUEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y LOGISTICA

TIEMPO: 30 AÑOS CARGO ACTUAL: JEFE DE LA OFICINA DE LOGISTICA

DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: HOSPITAL EGB CHIMBOTE.- UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Financiera Compartamos Sullana, 2020”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Integración	¿En Compartamos Sullana, cuando se requiere cubrir un puesto de trabajo primero se busca dentro del mismo personal de la empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Cuándo se requiere personal para la Financiera Compartamos Sullana se realiza convocatoria pública para reclutar personal?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera Usted que la forma de seleccionar al personal es la más adecuada en la Financiera Compartamos Sullana?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Para seleccionar al personal de Compartamos Sullana, se evalúa su perfil del candidato y se le realizan exámenes de conocimientos, psicológicos, etc.?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Cuándo se contrata personal nuevo a la Financiera Compartamos Sullana se les incorpora presentándolos al resto del personal?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se capacita antes de la incorporación del personal a la Financiera Compartamos Sullana?	4	4	4	4	NINGUNA
Retención.	¿Existe una buena política de remuneraciones en la Financiera Compartamos Sullana	4	4	4	4	NINGUNA
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se fijan las remuneraciones en función a su formación profesional y desempeño del trabajador?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿En la Financiera Compartamos Sullana, se preocupan por la calidad de vida de su personal?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿En Financiera Compartamos Sullana, se trabaja en un ambiente seguro y confiable?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Existen buenas relaciones	4	4	4	4	NINGUNA

	interpersonales entre los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana?					
	¿En Financiera Compartamos Sullana, se fomenta que los trabajadores tengan buenas relaciones entre ellos?	4	4	4	4	NINGUNA
Desarrollo	¿En la Financiera Compartamos Sullana se realiza capacitaciones constantes acorde a las necesidades de su personal?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se evalúa al personal después de las capacitaciones brindadas a su personal?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se preocupan por el desarrollo personal de sus trabajadores?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Al personal de la Financiera Compartamos Sullana se les brindan facilidades para que ellos se preparen adicionalmente a lo que le brinda su empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se motiva a que el personal alcance los objetivos organizacionales?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los objetivos de la Financiera Compartamos Sullana, involucran los objetivos de su personal?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se trabaja en equipo para realizar un mejor desempeño?	4	4	4	4	NINGUNA
Participación del trabajador	¿Los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana se apoyan para alcanzar los objetivos de la entidad?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana, participan activamente en todas las actividades de la empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El personal de la Financiera Compartamos Sullana siempre está atento a cumplir todo lo que se le encarga a realizar?	4	4	4	4	NINGUNA

	¿Los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana muestra buena actitud al desarrollar sus actividades?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿En la Financiera Compartamos Sullana el personal se preocupa por mostrar siempre una buena atención a los clientes de la empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
Desarrollo profesional	¿El trabajo que realizas en la Financiera Compartamos Sullana contribuye a tu crecimiento personal?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿La Financiera Compartamos Sullana, realiza ascensos de personal para aquellos que realizan un buen desempeño laboral?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana se desempeñan bien en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se realiza evaluaciones del desempeño laboral que realiza el personal de la Financiera Compartamos Sullana?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Te sientes bien trabajando en la Financiera Compartamos Sullana?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El trabajo que realizas en la Financiera Compartamos Sullana, mejora tu autoestima?	4	4	4	4	NINGUNA
Ambiente laboral	¿En la Financiera Compartamos Sullana existe un buen clima laboral?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los directivos de la Financiera Compartamos Sullana se preocupan por que siempre exista un buen clima laboral?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Te sientes seguro laborando en la Financiera Compartamos Sullana?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Las instalaciones de la Financiera Compartamos Sullana, son seguras y cómodas?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se trabaja se trabaja con equipos y ambientes modernos?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿La financiera Compartamos Sullana invierte en muebles y	4	4	4	4	NINGUNA

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SIXX	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SIX	NO
Validado por: Dr Manuel Elias Guarniz Vasquez			Fecha: 12 noviembre 2021	
 Dr. Manuel Elias Guarniz Vasquez Experto Firma:	Teléfono: 985234611		email: manuel peru9@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: **Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Financiera Compartamos Sullana, 2020.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACION

TIEMPO: 33 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Financiera Compartamos Sullana, 2020”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Integración	¿En Compartamos Sullana, cuando se requiere cubrir un puesto de trabajo primero se busca dentro del mismo personal de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Cuándo se requiere personal para la Financiera Compartamos Sullana se realiza convocatoria pública para reclutar personal?	4	4	4	4	
	¿Considera Usted que la forma de seleccionar al personal es la más adecuada en la Financiera Compartamos Sullana?	4	4	4	4	
	¿Para seleccionar al personal de Compartamos Sullana, se evalúa su perfil del candidato y se le realizan exámenes de conocimientos, psicológicos, etc.?	4	4	4	4	
	¿Cuándo se contrata personal nuevo a la Financiera Compartamos Sullana se les incorpora presentándolos al resto del personal?	4	4	4	4	
	¿Se capacita antes de la incorporación del personal a la Financiera Compartamos Sullana?	4	4	4	4	
Retención.	¿Existe una buena política de remuneraciones en la Financiera Compartamos Sullana	4	4	4	4	
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se fijan las remuneraciones en función a su formación profesional y desempeño del trabajador?	4	4	4	4	
	¿En la Financiera Compartamos Sullana, se preocupan por la calidad de vida de su personal?	4	4	4	4	
	¿En Financiera Compartamos Sullana, se trabaja en un ambiente seguro y confiable?	4	4	4	4	
	¿Existen buenas relaciones	4	4	4	4	

	interpersonales entre los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana?					
	¿En Financiera Compartamos Sullana, se fomenta que los trabajadores tengan buenas relaciones entre ellos?	4	4	4	4	
Desarrollo	¿En la Financiera Compartamos Sullana se realiza capacitaciones constantes acorde a las necesidades de su personal?	4	4	4	4	
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se evalúa al personal después de las capacitaciones brindadas a su personal?	4	4	4	4	
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se preocupan por el desarrollo personal de sus trabajadores?	4	4	4	4	
	¿Al personal de la Financiera Compartamos Sullana se les brindan facilidades para que ellos se preparen adicionalmente a lo que le brinda su empresa?	4	4	4	4	
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se motiva a que el personal alcance los objetivos organizacionales?	4	4	4	4	
	¿Los objetivos de la Financiera Compartamos Sullana, involucran los objetivos de su personal?	4	4	4	4	
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se trabaja en equipo para realizar un mejor desempeño?	4	4	4	4	
Participación del trabajador	¿Los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana se apoyan para alcanzar los objetivos de la entidad?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana, participan activamente en todas las actividades de la empresa?	4	4	4	4	
	¿El personal de la Financiera Compartamos Sullana siempre está atento a cumplir todo lo que se le encarga a realizar?	4	4	4	4	

	¿Los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana muestra buena actitud al desarrollar sus actividades?	4	4	4	4	
	¿En la Financiera Compartamos Sullana el personal se preocupa por mostrar siempre una buena atención a los clientes de la empresa?	4	4	4	4	
Desarrollo profesional	¿El trabajo que realizas en la Financiera Compartamos Sullana contribuye a tu crecimiento personal?	4	4	4	4	
	¿La Financiera Compartamos Sullana, realiza ascensos de personal para aquellos que realizan un buen desempeño laboral?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana se desempeñan bien en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Se realiza evaluaciones del desempeño laboral que realiza el personal de la Financiera Compartamos Sullana?	4	4	4	4	
	¿Te sientes bien trabajando en la Financiera Compartamos Sullana?	4	4	4	4	
	¿El trabajo que realizas en la Financiera Compartamos Sullana, mejora tu autoestima?	4	4	4	4	
Ambiente laboral	¿En la Financiera Compartamos Sullana existe un buen clima laboral?	4	4	4	4	
	¿Los directivos de la Financiera Compartamos Sullana se preocupan por que siempre exista un buen clima laboral?	4	4	4	4	
	¿Te sientes seguro laborando en la Financiera Compartamos Sullana?	4	4	4	4	
	¿Las instalaciones de la Financiera Compartamos Sullana, son seguras y cómodas?	4	4	4	4	
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se trabaja se trabaja con equipos y ambientes modernos?	4	4	4	4	
	¿La financiera Compartamos Sullana invierte en muebles y	4	4	4	4	

	equipos para un mejor desarrollo de las funciones de su personal?					
--	---	--	--	--	--	--

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: MSC. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.			Fecha: 12 / 11 / 21.
 PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ <small>REGISTRO ÚNICO DE GESTIÓN PÚBLICA</small> Firma	Teléfono: 943643426		Email: Pablito_165333@hotmail.com



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: **Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Financiera Compartamos Sullana, 2020.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años. CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad – Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Financiera Compartamos Sullana, 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Financiera Compartamos Sullana, 2020”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Integración	¿En Compartamos Sullana, cuando se requiere cubrir un puesto de trabajo primero se busca dentro del mismo personal de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Cuándo se requiere personal para la Financiera Compartamos Sullana se realiza convocatoria pública para reclutar personal?	4	4	4	4	
	¿Considera Usted que la forma de seleccionar al personal es la más adecuada en la Financiera Compartamos Sullana?	4	4	4	4	
	¿Para seleccionar al personal de Compartamos Sullana, se evalúa su perfil del candidato y se le realizan exámenes de conocimientos, psicológicos, etc.?	4	4	4	4	
	¿Cuándo se contrata personal nuevo a la Financiera Compartamos Sullana se les incorpora presentándolos al resto del personal?	4	4	4	4	
	¿Se capacita antes de la incorporación del personal a la Financiera Compartamos Sullana?	4	4	4	4	
Retención.	¿Existe una buena política de remuneraciones en la Financiera Compartamos Sullana	4	4	4	4	
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se fijan las remuneraciones en función a su formación profesional y desempeño del trabajador?	4	4	4	4	
	¿En la Financiera Compartamos Sullana, se preocupan por la calidad de vida de su personal?	4	4	4	4	
	¿En Financiera Compartamos Sullana, se trabaja en un ambiente seguro y confiable?	4	4	4	4	
	¿Existen buenas relaciones	4	4	4	4	

	interpersonales entre los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana?					
	¿En Financiera Compartamos Sullana, se fomenta que los trabajadores tengan buenas relaciones entre ellos?	4	4	4	4	
Desarrollo	¿En la Financiera Compartamos Sullana se realiza capacitaciones constantes acorde a las necesidades de su personal?	4	4	4	4	
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se evalúa al personal después de las capacitaciones brindadas a su personal?	4	4	4	4	
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se preocupan por el desarrollo personal de sus trabajadores?	4	4	4	4	
	¿Al personal de la Financiera Compartamos Sullana se les brindan facilidades para que ellos se preparen adicionalmente a lo que le brinda su empresa?	4	4	4	4	
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se motiva a que el personal alcance los objetivos organizacionales?	4	4	4	4	
	¿Los objetivos de la Financiera Compartamos Sullana, involucran los objetivos de su personal?	4	4	4	4	
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se trabaja en equipo para realizar un mejor desempeño?	4	4	4	4	
Participación del trabajador	¿Los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana se apoyan para alcanzar los objetivos de la entidad?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana, participan activamente en todas las actividades de la empresa?	4	4	4	4	
	¿El personal de la Financiera Compartamos Sullana siempre está atento a cumplir todo lo que se le encarga a realizar?	4	4	4	4	

	¿Los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana muestra buena actitud al desarrollar sus actividades?	4	4	4	4	
	¿En la Financiera Compartamos Sullana el personal se preocupa por mostrar siempre una buena atención a los clientes de la empresa?	4	4	4	4	
Desarrollo profesional	¿El trabajo que realizas en la Financiera Compartamos Sullana contribuye a tu crecimiento personal?	4	4	4	4	
	¿La Financiera Compartamos Sullana, realiza ascensos de personal para aquellos que realizan un buen desempeño laboral?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores de la Financiera Compartamos Sullana se desempeñan bien en su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Se realiza evaluaciones del desempeño laboral que realiza el personal de la Financiera Compartamos Sullana?	4	4	4	4	
	¿Te sientes bien trabajando en la Financiera Compartamos Sullana?	4	4	4	4	
	¿El trabajo que realizas en la Financiera Compartamos Sullana, mejora tu autoestima?	4	4	4	4	
Ambiente laboral	¿En la Financiera Compartamos Sullana existe un buen clima laboral?	4	4	4	4	
	¿Los directivos de la Financiera Compartamos Sullana se preocupan por que siempre exista un buen clima laboral?	4	4	4	4	
	¿Te sientes seguro laborando en la Financiera Compartamos Sullana?	4	4	4	4	
	¿Las instalaciones de la Financiera Compartamos Sullana, son seguras y cómodas?	4	4	4	4	
	¿En la Financiera Compartamos Sullana se trabaja se trabaja con equipos y ambientes modernos?	4	4	4	4	
	¿La financiera Compartamos Sullana invierte en muebles y	4	4	4	4	

	equipos para un mejor desarrollo de las funciones de su personal?					
--	---	--	--	--	--	--

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez.			Fecha: 12 / 11 / 21.
Firma	 Mg. Karina Valdiviezo Pérez CLAD 3142		Teléfono: 950490644 Email: karinavevv@hotmail.com

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
Pacheco Morales, Gaby del Rocío		45803767	gaby_pm1896@hotmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Financiera Compartamos Suliana, 2020				
5. Programa Académico				
Administración				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) ^(*)			
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.⁶

Lugar	FC	CC	CC
Chimbote	22	08	24



Firma

Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2019-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 6.2.
2. Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2015-PCM
3. Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo con el Marco de la Ley 002.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción Únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2019-COINYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.3) que norma el Funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.2 del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENATI Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los matadores en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI e breves del Repositorio ALICIA.

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)

Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Financiera Compartamos Sullana, 2020

por Gaby Del Rocío Pacheco Morales

Fecha de entrega: 27-dic-2021 08:49a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1735912047

Nombre del archivo: GABY_PACHECO_MORALES-_27.12.2021.docx (5.42M)

Total de palabras: 8063

Total de caracteres: 45060



Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en Financiera Compartamos Sullana, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1%
9	www.slideshare.net Fuente de Internet	



		<1 %
10	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	46.210.197.104.bc.googleusercontent.com Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
16	dominiodelasciencias.com Fuente de Internet	<1 %
17	el-ingeniero-industrialxd.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	1library.co Fuente de Internet	



		<1 %
21	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Josune Sáenz-Martínez, Andrea Pérez-Bouvier. "Políticas de selección y desarrollo profesional, gestión sistemática de competencias, capital humano y capacidad de innovación. Un estudio en las empresas uruguayas de software", Omnia Publisher SL, 2015 Publicación	<1 %
26	Muhammad Ali, Shen Lei, Xiao-Yong Wei. "The mediating role of the employee relations climate in the relationship between strategic HRM and organizational performance in Chinese banks", Journal of Innovation & Knowledge, 2017 Publicación	<1 %



27	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
28	bioinformatica.cigb.edu.cu Fuente de Internet	<1 %
29	idus.us.es Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	www.secotab.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
33	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 %
36	www.funiber.es Fuente de Internet	<1 %
37	www.scilit.net Fuente de Internet	<1 %
38	www.xochimilco.df.gob.mx	<1 %



Fuente de Internet

<1 %

39 Submitted to Universidad Nacional San
Agustin
Trabajo del estudiante

<1 %

40 pt.scribd.com
Fuente de Internet

<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo