



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACION

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y

FINANZAS

TESIS:

Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los
trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A.C. de la
Provincia de Chincha, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y organización

PRESENTADO POR:

Huaman Calderon, Carolay Mayerlin

Bautista Chavez, Carmen Deyanira

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

DOCENTE ASESOR:

Dr. Velásquez Medina, Martin Isidro

<https://orcid.org/0000-0003-0742-911X>

Chincha, Perú, 2025

CONSTANCIA DE APROBACION



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 7 de diciembre del 2025

Dra. María Alejandra Campos Sobrino
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, **Bach. Carolay Mayerlin Human Calderon** y **Bach. Carmen Deyanira Bautista Chavez**, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

“Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A.C. de la Provincia de Chincha, 2025”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

DR. MARTIN ISIDRO VELASQUEZ MEDINA
CODIGO ORCID: 0000-0003-0742-911X
DNI: 42940129

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACION

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACION

NO REDACTADO EN ESTA
NOTARIA Y CERTIFICO
LA FIRMA MAS NO
EL CONTENIDO

Yo, Carolay Mayerlin Huaman Calderon, identificado(a) con DNI N° 72317532, en mi condición de Bachiller del programa de estudios de Administración y Finanzas, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A.C. de la Provincia de Chincha, 2025.", declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de mi autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

17 %

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 31 de Diciembre de 2025


Huaman Calderon Carolay Mayerlin
DNI N.º 72317532

Carolay Huaman Calderon
72317532

CERTIFICO: Que la firma que antecede
corresponde a: Huaman Calderon Carolay Mayerlin
Identificado(a) con DNI 72317532
No redactado, no se legaliza la firma, ni el
ni el contenido de acuerdo al Art. 118 del D. Leg. 1039

Chincha, 31 DIC 2025


ROSA NARASONE DIZAMA
Notario - Abogado





0122009947



**NOTARIA
NAKASONE DIZAMA ROSA ANGELICA
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 72317532
Primer Apellido HUAMAN
Segundo Apellido CALDERON
Nombres CAROLAY MAYERLIN

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



**HUAMAN CALDERON, CAROLAY MAYERLIN
DNI 72317532**

**INFORMACIÓN DE CONSULTA
DACTILAR**

Operador: 21873268 - Maria Delia Manrique Saravia

Fecha de Transacción: 31-12-2025 12:38:47

Entidad: 10086837825 - NAKASONE DIZAMA ROSA ANGELICA

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>
Número de Consulta: 0122009947



NO REDACTADO EN ESTA
NOTARIA Y CERTIFICO
LA FIRMA MAS NO
EL CONTENIDO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN


Yo, Carmen Deyanira Bautista Chavez, identificado(a) con DNI N° 74209342, en mi condición de Bachiller del programa de estudios de Administración y Finanzas, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A.C. de la Provincia de Chincha, 2025.", declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de mi autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

17 %


Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 31 de Diciembre de 2025


Bautista Chavez Carmen Deyanira
DNI N.º 74209342

Carmen Deyanira Bautista Chavez
DNI 74209342

CERTIFICO: Que la firma que antecede
corresponde a: Bautista Chavez Carmen Deyanira
identificado(a) con DNI N.º 74209342 - - -
No redactado, no se legaliza la firma, mas
no el contenido de acuerdo al Art. 108 del D. Ley. 1039
Chincha 1 DIC 2025
ROSA NAUSONE BIZAMA
Notario - Abogado





NOI AKIA
NAKASONE DIZAMA ROSA ANGELICA
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 74209342
Primer Apellido BAUTISTA
Segundo Apellido CHAVEZ
Nombres CARMEN DEYANIRA

CORRESPONDE

Al menos una impresión dactilar capturada (primera impresión dactilar) corresponde al DNI consultado.



BAUTISTA CHAVEZ, CARMEN DEYANIRA
DNI 74209342

INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR

Operador: 21873268 - Maria Delia Manrique Saravia

Fecha de Transacción: 31-12-2025 12:39:29

Entidad: 10086837825 - NAKASONE DIZAMA ROSA ANGELICA

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>

Número de Consulta: 0122009977



DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de investigación a Dios,
por darme sabiduría y fortaleza en poder culminar
esta etapa.

A nuestros padres por apoyarnos en este proceso,
brindarnos su confianza y por motivarnos a que
podamos seguir saliendo adelante.

AGRADECIMIENTO

Este trabajo de investigación primero agradecemos a Dios por guiarnos y también a nuestros padres que nos ayudaron a seguir con nuestro proyecto y por motivarnos en poder salir adelante

Agradecemos al Mg. Velásquez Medina Martin Isidro, que ha sido nuestro asesor de nuestra investigación, quien nos ha ayudado a resolver nuestras dudas.

A la empresa Textil del Valle S.A.C., por apoyarnos con sus aportes para la aplicación de los instrumentos de los datos y que podamos culminar con nuestro estudio.

RESUMEN

La presentación tiene como objetivo Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chincha 2025, en la metodología el enfoque empleado es cuantitativo de tipo básico con un nivel descriptivo correlacional y con un diseño no experimental y de corte transversal, la población de estudio conformado por 50 trabajadores de la empresa Textil Del Valle S.A.C - Chincha 2025 , la técnica de recolección de información empleado fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios, el nivel de esta investigación es descriptivo en la variable recursos humanos es 66% de los colaboradores indicaron que es muy buena, el 28% bueno, el 6% nos indica que es regular, en cuanto a la variable desempeño laboral el 80% indicaron un nivel óptimo, el 16 nivel alto y el 4% nos indica un nivel moderado, también como conclusión se ha determinado que si existe relación entre la gestión de recursos humano y el desempeño laboral de los obreros de la empresa Textil Del valle S.A.C .

Palabras claves son: Desempeño laboral, reclutamiento del personal, gestión del recurso humano, trabajadores.

ABSTRACT

The presentation aims to determine the relationship between human resource management and the job performance of the workers of the Textil Del Valle S.A.C. Company. -Chincha 2025, the methodology employed is quantitative of a basic type with a descriptive correlational level and with a non-experimental and cross-sectional design, the study population consists of 50 workers of the company Textil Del Valle S.A.C - Chincha 2025, the data collection technique used was the survey and the instruments were the questionnaires, the level of this research is descriptive in the human resources variable, 66% of the collaborators indicated that it is very good, 28% good, 6% indicate that it is fair, in terms of the job performance variable, 80% indicated an optimal level, 16% a high level and 4% indicate a moderate level, also as a conclusion it has been determined that there is a relationship between the management of human resources and the job performance of the workers of the company Textil Del Valle S.A.C.

And the keywords are: Job performance, staff recruitment, human resource management, workers.

TABLA DE CONTENIDO

CONSTANCIA DE APROBACION	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACION	iii
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN.....	11
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
I.1. Descripción del problema	13
I.2. Pregunta de investigación general.....	15
I.3. Preguntas de investigación específicas.....	15
I.4. Objetivo General.....	15
I.5. Objetivos específicos.....	15
I.6. Justificación e Importancia.....	16
II. MARCO TEÓRICO.....	18
II.1. Antecedentes	18
II.2. Bases teóricas.....	22
II.3. Marco conceptual	28
III. ESTRATEGIA METODOLOGICA	31
III.1. Tipo y nivel de la investigación.....	31
III.2. Diseño de Investigación	31
III.3. Hipótesis general y específicas.....	32
III.4. Operacionalización de las variables.....	33
III.5. Matriz de operacionalización de variables:	34
III.6. Población – Muestra	36
III.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	36
III.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos.....	38
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
Anexos.....	63
Anexo 1: Matriz de consistencia	63
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	65
EDAD:	65
SEXO:	65
ESTADO CIVIL:	65

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	68
Anexo 4: Base de datos.....	72
Anexo 5: Evidencia Fotográficas.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Dimensión de Integración.....	41
Tabla 2. Dimensión de Organización.....	42
Tabla 3. Dimensión de Recompensas.....	43
Tabla 4. Recursos Humanos.....	44
Tabla 5. Desempeño laboral.....	45
Tabla 6. Prueba de normalidad.....	47
Tabla 7. Estadígrafos de la variable Gestion de Recursos Humanos.....	48
Tabla 8. Estadígrafos de la variable Desempeño Laboral	49
Tabla 9. Coeficiente de correlacion entre la Gestion de recursos humanos y desempeño laboral.....	50
Tabla 10. Coeficiente de correlacion entre la integracion y del desempeño laboral.....	51
Tabla 11. Coeficiente de correlacion entre la organización y del desempeño laboral	52
Tabla 12. Coeficiente de correlacion entre la recompensas y desempeño laboral.....	53

INTRODUCCIÓN

Los recursos humanos son pieza clave para el desarrollo de una compañía ya que con su compromiso y habilidades nos ayudan en la productividad de cada tarea encomendada a lo largo del día a día perfilando la eficiencia en ellos, además, el desempeño laboral de un colaborador se relaciona con las actitudes que cada uno posee en base a los objetivos que se quieren alcanzar. Es por ello por lo que la formación de conocimientos apropiados da luz a que el empleado se desempeñe en sus áreas de manera eficiente, demostrando así un favorable desempeño superior a nuestras expectativas. También podemos recalcar que en la actualidad las empresas buscan la mejora laboral a través de recursos como programas, capacitaciones, requisitos de ley, con el único fin de poder obtener un ambiente laboral idóneo. Comprendiendo así el desempeño laboral como el desenvolvimiento de los colaboradores ante las actividades encomendadas por parte de la organización. (Puma,2017).

El objetivo del del plan de investigación es determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A.C. – Chíncha 2025. Como también se ha planteado como pregunta principal ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A.C.– chíncha 2025?,teniendo como estructura referente el modelo cuantitativo establecido por la universidad Autónoma de Ica, en sus bases metodológicas para realización de trabajos de investigación y tesis que detalla los siguientes capítulos: Capítulo I, Aquí se trata sobre el planteamiento del problema, elaborado a través de un análisis del problema en base al ámbito internacional, nacional y local, también contiene las preguntas de investigación, se da a conocer los objetivos del estudio y la justificación de investigación.

Capítulo II, Apartado donde se desarrolla el marco teórico, demostrando con ellos los antecedentes internacionales, nacionales y regionales, a continuación, las bases teóricas, cada una con su soporte técnico y como parte final el marco conceptual dando una breve definición de términos para una mejor comprensión al lector.

Capítulo III, Contiene la línea metodológica a seguir para el desarrollo de la investigación, iniciando con el enfoque, tipo, nivel, y diseño de estudio, la

formulación de la hipótesis general y específicas presentando la matriz de operacionalización mostrando como se dividen las variables identificadas con sus dimensiones correspondientes, también nos detalla el procedimiento de recolección y análisis de datos.

Capítulo IV. En este apartado se puede ver la presentación de resultados e interpretación de los mismos en el cual se especifica detalladamente los valores obtenidos de nuestras dimensiones y variables requeridas en nuestro proyecto de investigación.

Capítulo V, nos muestra información de los análisis de los resultados, y el análisis inferencial.

Capítulo VI, se muestra la discusión de resultados es decir comparar los resultados.

Capítulo VII, Indica las conclusiones de la investigación y las recomendaciones.

Capítulo VIII, En este último apartado se detallan todas, las fuentes de información citadas para la construcción teórica utilizando las citas de la séptima edición del estilo APA. Con ello se adjuntan la matriz de consistencia, instrumento de recolección de datos, ficha de validación de instrumentos de medición, base de datos, prueba de confiabilidad de los instrumentos y nuestro reporte turnitin, cumpliendo el porcentaje que se solicita en la normativa de investigación de la universidad y como ultimo anexo evidencias fotográfica.

Las autoras.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema.

A nivel global la organización internacional del trabajo advirtió que, tras la pandemia, se ha producido una transformación significativa en la relación empresa-trabajador. Según el informe perspectivas sociales del empleo en el mundo- tendencia 2023, se estima que cerca 45% de los trabajadores a nivel mundial consideran que su nivel de satisfacción y rendimiento en el trabajo se ha visto afectado por una gestión inadecuada de los recursos humanos (OIT ,2023).

Asimismo, el foro económico mundial (2022) menciona que el 50% de los trabajadores deberán actualizar sus habilidades para el 2025 debido a los cambios tecnológicos organizacionales. En este nuevo escenario, las empresas que no invierten en capacitación, liderazgo, evaluación de desempeño y motivación laboral están en una buena desventaja competitiva frente a aquella que sí lo hacen. El informe destaca que la gestión estratégica del talento es esencial para sostener niveles altos de desempeño laboral, en especial en sector productivos intensivos como en el textil.

Según Bernal (2020) hizo una investigación en México teniendo solo de medianas y grandes empresas de manufactureros comerciales como también manufactureros textiles y producción, donde hicieron una prueba estadística y se ve la relación directa de la gestión del talento humano con las acciones de las empresas medido en términos de eficiencia, productividad y calidad de los productos que ellos brindan. Por otro lado, en Colombia, Lema et al. (2022) hicieron un estudio donde demostraron la repercusión de la gestión de talento humano para el sector textil, por lo que se concluye que la administración estratégica del capital humano impacta de una manera positiva en el desempeño laboral de la empresa lo cual permite poder mejorar el rendimiento e implementar mejores estrategias.

A nivel nacional este problema se agrava en zonas industriales del país donde predominan las micro y pequeñas empresas, las cuales, aunque representan una fuente significativa de empleo, no siempre cuentan con

estructuras organizativas que promueven un desarrollo integral de talento humano (INEI, 2022).

En el Perú, la realidad no es distinta. El sector textil y confecciones es uno de los más representativos de la industria nacional, generando más de 400 mil empleos directos e indirectos (Ministerio de la producción- 2022), no obstante, la mayoría de estas empresas son micro y pequeñas, y enfrentan serias dificultades para gestionar adecuadamente a su personal.

Según el INEI (2023), el 70.6% de los trabajadores en el sector manufacturero operan bajo condiciones informales, sin acceso a políticas claras de desarrollo de personal, capacitación o evaluación de desempeño. Esta información impide establecer estándares organizacionales que permitan medir o mejorar el rendimiento del trabajador, afectando directamente a la competitividad del sector.

Un estudio del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2022) advierte que sólo el 18% de las MYPES aplica sistemas de evaluación de desempeño, Esto se traduce en un bajo nivel de satisfacción laboral, alta rotación del personal, incumplimiento de metas y pérdida de calidad en la producción.

En Lima Metropolitana el emporio de Gamarra, uno de los centros textiles más importantes del país, enfrenta constantes conflictos laborales debido a la falta de profesionalización en la gestión del personal. Según una investigación de la Universidad del Callao (Hans y Yuri) la rotación en estas empresas supera el 40% anual, y los trabajadores presentan niveles bajos de compromiso organizacional, debido a la escasa motivación, liderazgo deficiente y falta de reconocimiento.

En América latina, la situación es crítica. Según el banco interamericano de desarrollo(2021), más del 60% de las empresas en la región carecen de prácticas formales de recursos humanos, esta definición incide directamente en la baja productividad laboral, especialmente en las pequeñas y medianas empresas manufactureras, el informe ! transformación del empleo en Latinoamérica latina postpandemia! resalta que muchas empresas aún manejan procesos informales de contratación, escasa evaluación del desempeño y mínimos incentivos al trabajador. En los países

como Colombia, México y Perú, el sector textil concentra una fuerza laboral mayoritariamente femenina con alta rotación. La CEPAL (2022) señala que “la debilidad institucional en la gestión del talento humano repercute en un bajo nivel de productividad y altos índices de información laboral en sectores como el textil y confecciones”

Por lo tanto, es urgente analizar cómo se está gestionando el capital humano en empresas textiles peruanas, especialmente en aquellas ubicadas en Chíncha, cómo estas prácticas inciden en el desempeño laboral, entendido éste como la capacidad del trabajador para cumplir con sus responsabilidades con eficiencia, calidad y compromiso.

1.2. Pregunta de investigación general.

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chíncha 2025?

2.3. Preguntas de investigación específicas.

PE1.

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la dimensión integración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chíncha 2025?

PE2.

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chíncha 2025?

PE3.

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chíncha 2025?

2.4. Objetivo General.

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chíncha 2025.

2.5. Objetivos específicos.

OE1.

Identificar la relación que existe entre la dimensión integración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chincha 2025.

OE2.

Identificar la relación que existe entre la dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chincha 2025.

OE3.

Identificar la relación que existe entre la dimensión recompensas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chincha 2025.

2.6. Justificación e Importancia.

Justificación teórica: El presente estudio de investigación fue justificada por el conocimiento que existe sobre las bases teóricas que cambia la variable del capital humano y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A.C. 2025. Por otro lado, esta tesis será una fuente de soporte de información para futuros proyectos de investigación

Justificación metodológica: Es el estudio que justifica a nivel metodológico puesto que se desarrollarán protocolos de recolección de información de RR. HH y de rendimiento laboral. Se considera que pueden ser empleadas la técnica de encuesta por lo que el instrumento que se utilizará será un cuestionario que nos ayudará a poder reunir datos muy importantes para poder determinar si se presenta una conexión de variables presentadas.

Justificación practica: Este trabajo de investigación se efectúa para poder mejorar una necesidad en ámbito del rendimiento laboral con el área de RR. HH en la empresa Textil del Valle con el uso de cuestionarios para una buena evaluación, esto revisará como punto de partida para las futuras investigaciones y proporcionando una información valiosa acerca de las variables estudiadas.

Justificación Social: Los beneficios directos de esta investigación serán los propios trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A.C., así

mismo la entidad como tal se beneficia de este trabajo y por ende el desempeño laboral, habrán mejorado significativas en la atención a los usuarios.

Importancia

Se sabe Que el talento humano es una pieza clave e importante para aumentar la eficiencia en una compañía y su éxito en el mercado depende de esto. Es por ello que el número de estudios relacionados con los empleados de la empresa desde la visión climática de los trabajadores, la satisfacción con el trabajo, la organización y la motivación con el trabajo en los últimos años. Como la calidad del trabajo que el obrero aporta a su trabajo diario en la empresa y la satisfacción de su trabajo, definiendo claramente si y en qué medida están relacionados, la información proporcionada ayudara a predecir el desempeño en el puesto que ocupa cada empleador, asimismo, en el futuro esta información podría ser útil.

2.7. Alcances y limitaciones.

Alcances

Social. La muestra de estudio estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A.C.

Espacial. La recolección de información se realizó en las instalaciones de la empresa Textil del Valle S.A.C., ubicada en la provincia de chincha región Ica.

Temporal. El recojo de la información por partes de las unidades de análisis se llevó a cabo en el mes de Octubre del año 2025.

Metodológico. El estudio es de enfoque cuantitativo, tipo básica no explicativo y con un diseño no experimental

Limitaciones

Algunas de las principales limitaciones se han afrontado en el desarrollo de la investigación, son los siguientes:

- La no participación voluntaria por la muestra de estudio.
- El horario de los trabajadores a encuestar.
- Dificultad para entrevistar a determinados sujetos de estudio.
- Acceso Limitado acerca sobre el trabajo de investigación.

- Falta de información para las variables.
- Tiempo limitado para aplicar los cuestionarios.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Se ha realizado la búsqueda de estudios previos como tesis y artículos científicos que tengan correspondencia con la temática abordada en la investigación, estas investigaciones, tanto internacionales, nacionales, como locales son las siguientes:

En relación con los análisis e investigaciones a nivel internacional, se tienen los estudios realizados por:

Rivadeneira (2023), presenta su investigación en la que tiene como objetivo principal si se encuentra relación alguna entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un centro de salud de Pichincha, Ecuador 2022. Tuvo como enfoque cuantitativo, como diseño de aplicó un modelo no experimental y nivel correlacional, tiene una muestra de 120 personas con el fin llevar a cabo para el desarrollo del cuestionario como instrumento elegido. Lograron demostrar que la relación que persiste entre las dos variables es pobre, es decir es muy baja, con esta investigación se ve evidentemente la relación que tiene con respecto al manejo del capital humano con el rendimiento laboral de los trabajadores de dicha empresa. La problemática como factor que deriva del desempeño laboral hace que la plana ejecutiva de la empresa busque mejoras realizando varios estudios y también realicen capacitaciones.

López (2021) en su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil”. Su objetivo fue determinar en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral, la metodología que utilizó fue en un enfoque descriptivo y correlacional, tiene una muestra de 51 trabajadores a quienes solo se aplicó el instrumento. En conclusión, debido a el análisis correlacional realizado la correspondencia entre ambas variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$), y $\rho = 0,581$. Con estos resultados, se propuso un plan de mejora que

tiene como objetivo ayudar a los directivos de la institución a mantener un clima organizacional favorable, lo cual, garantiza un buen desempeño laboral. Tiene como fin que esto pueda beneficiar tanto a la empresa como a sus clientes.

Alejandro (2022) en esta investigación tiene como nombre “Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja”, tiene como objetivo analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y trabajadores. La metodología fue de tipo cuantitativo, transversal y de nivel correlacional. Además, la muestra estuvo establecida por 150 trabajadores y se realizaron 2 cuestionarios, uno por cada variable. En conclusión, el análisis correlacional realizado la correspondencia entre las dos variables, con una $p=0,015$ ($p<0.05$), y $\rho=0,191$, esto recomienda evaluar al año estos factores influyentes para asegurar un ambiente laboral favorable y mejorar el rendimiento de los personales.

La investigación realizada por aloqaily (2023) que tiene como título Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la mejora del desempeño de los empleados en el banco islámico de Jordán. El estudio se basa en la recopilación de hechos, información y datos para describirlo, analizarlos con el fin de extraer conclusiones, La muestra de estudio incluye a 145 gerentes y personal, formaron parte de la administrativo del banco, seleccionado aleatoriamente, los resultados mostraron una fuerte correlación positiva entre todas las dimensiones. La tesis realizada por Gonzales (2024) esta tesis tuvo como título gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la academia, el diseño fue no experimental con un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, descriptivo y trasversal, que dio como resultado que existe una correlación lineal positiva media de 0.42 de Rho de spearman, según la percepción de los trabajadores.

Nacionales

La investigación realizada por Zapata et al (2021) que tiene como objetivo principal determinar la relación y motivación laboral con el

desempeño de los colaboradores en Industria Super Sport. S.R.L.-2021. Donde mi metodología se desarrolló el diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y alcance descriptivo correlacional. La muestra fue censal y la conformación 105 colaboradores de Super Spot, para el recojo de datos se utilizaron la encuesta como técnica, de igual forma el cuestionario como instrumento con 36 ítems para ambas variables para el procesamiento de datos con un entorno inferencial según la prueba de normalidad se trabajó con el estadígrafo Rho de Spearman, encontrado correlaciones positivas. Para la hipótesis general la correlación hallada fue ($r=0,764$) indicando que la relación es directa y positiva, concluyendo que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral con los colaboradores.

Según Cárdenas et.al (2021) titulada la rotación del personal y el desempeño del sector textil, su propósito tiene como objetivo analizar la influencia de la rotación del personal en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa, el diseño metodológico utilizado es cuantitativo en base a una investigación descriptiva y correlacional de Pearson , misma que permite recolectar información suficiente y mostrar resultado que sirvieron para establecer las causas principales de rotación del personal y la incidencia que tiene en el desempeño laboral, se realizó la investigación de campo de 100 colabores de la empresa textil pues obtuvo como resultado de 0,288 positivo mayor que cero, es decir, que existe una correlación entre variables, ya que, a menor rotación del personal, mejor será el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil.

Barzola et. al (2021) clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, fue encuestado por 62 trabajadores del área de producción de la empresa. La técnica aplicada fue recolección de información como la encuesta y los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios. Los resultados de esta investigación laboral de los trabajadores ($r=0,776$), que el involucramiento laboral influye de forma positiva alta en el

desempeño de los trabajadores, debido a los resultados hallados se implementó distintos programas para mejorar el clima organizacional, obteniéndose que la aplicación de estos programas permitió optimizar el clima de la empresa (p -valor =0,000) y el desempeño de los trabajadores (p -valor=0,000).

Según Huamani & Santana(2022) cuya investigación tiene como título “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022”, en base a ellos se planteó como objetivo determinar en qué medida la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral se evaluaron las dimensiones, se utilizó la metodología se realizó como aplicación, no experimental analizando una muestra de 25 trabajadores, a los cuales se aplicaron encuestas cuyos datos generaron como resultado un valor del coeficiente de Spearman de 0,0646, con significancia aceptable, concluyendo que la gestión del talento humano significativamente en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022.

Según Muñoz et al (2020) en su estudio tiene como objetivo principal explicar si la adecuada gestión del talento humano guarda relación e influye en la productividad laboral de la entidad Ferrocarril Central Andino S.A. Subdivisión 2, Chosica. Este estudio presentado tiene enfoque no experimental encaminado con un enfoque correlacional, su muestra fue de 60 trabajadores para aplicarlos con la escala de Likert y cuestionarios, el cual tiene un alfa de Cronbach de 0.932 lo que ellos significan una alta confiabilidad estadística y una validación de contenido por parte de juicio de expertos. En forma general, tiene como fin que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y la productividad, tiene como coeficiente de magnitud que es alta (0.698) que cuando una correcta y eficiente gestión del talento humano, se incrementa el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa.

Locales o regionales

Referente al contexto local, Campos y Rodríguez (2021), en la tesis plantearon identificar si cuenta con una relación con las variables cultura organizacional y el desempeño laboral dentro de la municipalidad

Distrital de Chincha,2021. Esta investigación tiene como tipo básico con enfoque cuantitativo y nivel correlacional, donde tiene el tipo de diseño descriptivo y no experimental, su población fue de 28 trabajadores de la municipalidad. Se halló que sí existe una correlación directa y positiva entre las dos variables, tiene como propósito que traiga consigo un progreso en el desempeño laboral de recursos humanos siendo unos de los principales la producción eficiente y el buen ambiente laboral.

Según Wilman (2023), el estudio que realizó “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativas de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo-Chincha,2020”, tiene como objetivo principal del presente estudio determinar la relación existente entre las dos variables de los colaboradores. Se empleó un enfoque de investigación aplicada, con un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental transversal, se aplicó la encuesta a 50 trabajadores. Debido al análisis correlacional realizado la correspondencia entre ambas variables, con una $p=0,042$ ($p<0.05$) y $r_s=0,289$, pudiendo determinar que hay relación entre ambas variables.

Vergara y Pérez (2020) tiene como objetivo determinar si la relación existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Tambo de Mora,2020, tiene como muestra 50 trabajadores. En esta investigación tiene como resultado que si hay cierta correlación directa con las variables gestión de recursos humanos y rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad de Tambo de Mora. El desempeño laboral es regular con un $p=0,000<0.05$, se ve un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r=0,569$ que indica que si existe una relación positiva moderada entre las variables del estudio.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Variable 1: Gestión de recursos humanos.

Definición de gestión de recursos humanos.

Los recursos humanos son definidos por (Chiavenato, 2018). Nos define como uno de los puntos más importante en la satisfacción sobre humana que hace uno para poder tener a la mira un objetivo claro sobre ello.

Según Cejas (2017), RR. HH es especie de serie de puros movimientos que necesitan un requerimiento como plantear, coordinar, arreglar y supervisar, nuevas método y mecanismos para así poder manifestar la gestión laboral y la eficiencia de la persona, planeando con esto con llevan a un poder que las personas tienen para poder organizar con un medio el día nos permite que trabajemos para alcanzar unos objetivos individuales, o en conjunto con la sociedad que conforma la compañía. Chiavenato nos manifestaba que la dirección de RR. HH se puede convertir en hoy en día en unos de los campos más necesarios para la organización y de la empresa. Tener personas de la organización a cargo o significa necesariamente tener talentos. Una persona o en bien este caso una capacidad humana es una esencia especial de cada una de ellas, en otros casos no siempre es así, las personas de la organización deben poseer o ser acreedores diferenciales competitivo que se valore. Por lo tanto, dado que la compañía tanto como la corporación se pueden conformar por trabajadores, cada una de ellas tiene un poco especial que pueden ser muy reconocidas como personas o habilidades que tiene cada persona que pueden sacar provecho la empresa u organización donde estén laborando. En una compañía cada obrero contiene un don innato, en algunas personas en algunas personas puede ser visible y reconocibles que pueden verse rápidamente y en otras personas son talentos escondidos, son un potencian en la empresa y se distingues de otras. El liderazgo que se puede debe establecer para poder escoger una persona con un talento para asi poder sacar su don interior y que la empresa pueda sacar provecho y ello. Esta tarea puede ser puede conocerse o ser declarada como recursos o talento humano, ya que viene ser una piensa fundamental y principal para el desarrollo positivo que puede tener la organización o una empresa. La gestión de talentos humano o como mayormente la gente lo conoce como recursos humanos tiene el reconocimiento, desarrollo, retención y motivación, puede conseguir que sus colaboradores logren sus mejores resultados para poder determinar los objetivos, esto también puede ser capaces de dar las mejores en sí mismo para poder ser una clave en la empresa

para poder ejercer y tener una ejecución de sus funciones para estar llegando más y más alto en los estándares que pueden dar en su entorno como desempeño laboral, cuando una persona da su 100% puede tener la capacidad que poder llevar a la empresa a ser una de las principales y líderes en el mercado, colaborador motivado, cliente satisfecho(Chiavenato,2018)

Bueno como podemos decir cada uno de los RR. HH es uno de los temas más controversiales en estos últimos años llamado mucho a fuertes empresas tanto grandes como pequeñas compañías y empresas porque es un tema muy primordial que tiene que dar a la disposición de las personas. RR. HH Se basa básicamente la idea fundamental es saberse valer del don que cada uno tiene que potencia que puede tener una buena ventaja para poder adquirir y acceder a ella. Poder tener un recurso fundamental tanto que así podemos recompensar las obras de nuestros trabajadores hacer que tengas ganas de seguir con ello.

En distintas organizaciones puede existir ciertos enfoques exclusivos, en cuanto se toca el tema de recursos humanos, para eso es necesario aplicarlo en la práctica para poder laborar de una manera diferente en ella y poder ser uno de los mejores.

En la actualidad el talento puede incluir 4 aspectos esenciales para una buena competencia individual.

- Actitud:** Este punto se trata de saber hacer lo que ocurra.

- Habilidad:** Este punto se trata de saber hacer

- Conocimiento:** Este punto se trata de del saber

- Juicio:** Este punto se trata de poder analizar la situación y el contexto.

El poder que puede tener RR. HH es muy crucial para tener una gestión bien organizada también nos ayuda a poder identificar los roles a la hora de poder desempeñarnos en una compañía, para así poder resolver roles a través de especificaciones.

A través de los años RR.HH ha sido uno de los elementos muy importantes en el ámbito empresarial ya que con el podemos decir que una buena gestión de talentos lleva a un desempeño óptimo de una compañía. Una de las ventajas competitivas sería un buen manejo a la hora de repartir labores ya que como bien se dice esto ayudaría a que sea un poco difícil de imitar y sea muy valiosa también se puede considerar raro, se puede esperar que pueda tener una diferenciación estratégica que da un valor fundamental para las empresas y con un esfuerzo y costos de manejo. RR.HH es uno de las premisas muy fundamentales en el ámbito de la gestión es un valor que se puede agregar a través del talento, que puede ser con los diferentes mecanismos que se puede utilizar para la gerencia y con esto para la operatividad de los buenos recursos del talento que esto a una buena toma de decisiones conlleva a poder tener un buen esfuerzo laboral ya que en esos casos es muy escaso hoy en día ya que las compañías logran invertir muy bien en lo que viene ser este departamento y es visto como una pieza fundamental en toda empresa, por sus empleadores talentosos y con un nivel excepcional en unos RR.HH conduce a mayores niveles de capital humano.

Dimensiones de la gestión de recursos humanos

Chiavenato (2018) En su libro de gestión de talento humano” nos podemos dar cuenta que el departamento de RR. HH es algo fundamental a la hora de ajustar en los poderes de la jerarquía que se puede representar en una compañía. También debemos saber recalcar que una buena importancia en la participación para poder sacar la compañía a flote donde se debe necesitar el compromiso de sus trabajadores, con un objetivo al cual la compañía pueda encaminar, es buena la remuneración de las cosas y se puede basar en la buena productividad.

Chiavenato (2018) nos dice y nos explica que la buena importancia para saber organizar y saber fomentar un buen compromiso es saber y poder desarrollarse en ella para aquellos futuros trabajadores.

1.- **Procesos para integrar personas:** Este punto nos puede dar a conocer que debemos incluir y saber hacer un buen reclutamiento y selección del personal para una buena satisfacción del cliente y de la empresa.

2.- **Procesos para organizar a las personas:** este punto nos dice que podemos organizar para poder definir un buen punto y dar un buen puesto de trabajo a sus colaboradores, incluyendo un buen desempeño en la organización.

3.- **Procesos para recompensar a las personas:** Este punto podemos entender como una buena incentivación hacia las personas para poder satisfacer una buena necesidad hacia los demás

4.- **Procesos para desarrollar a las personas:** En este punto podemos ver cómo podemos capacitar a las personas con un buen incremento a la empresa para una buena formación y podemos tener un buen conocimiento en la compañía, las principales competencias en un ambiente de programas de cambios y conformidad.

5.- **Procesos para retener a las personas:** este punto es crucial para ver por qué debemos tener un buen conocimiento ambiental adecuada y una buena satisfacción para las buenas actividades de las personas, deben contar con una buena cultura organizacional buena con una higiene adecuada y una calidad de vida.

6.- **Procesos para auditar a las personas:** Este punto debemos compartir sobre el seguimiento que deben tener un buen control de actividades y que va a dirigido hacia las personas que podemos verificar en los datos.

Según Dessler (2019) Analiza que: Una buena administración en el departamento de RR.HH es una de las practicas nuevas que debemos manejar de forma útil para los asuntos que tiene que ver con ella, la comunicación es una pieza clave para el buen trato de parte de la jerarquía.

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral.

Definición.

Según Pucheu,(2021) Se refiere a que podemos entender como tal departamento que debe aportar al conocimiento de hechos como aquel que tiene el conocimiento para poder tener una buena visualización de los trabajadores y poder tener o enmarcar unos buenos objetivos en la empresa. Esto puede ser algo crucial para algunas empresas ya que se pueden marear por que se mide el nivel de conocimiento de cada individuo así poder pedir el nivel de contribución Algunos definen esto como algo ligado al desempeño de parte de sus trabajadores. Según diversos autores se puede asegurar que los trabajadores se pueden encontrar enfocados con Esto se puede observar en los tiempos como poder de y tener una buenas prácticas y políticas a través el cual el trabajador es examinado y bien avaluado, Todo buena otra de las personas a través de los años es retribuidas y sus actitudes recomendadas en la empresa. Aquellas buenas valoraciones puedes estar al respecto al buen trabajar en la buena percepción de los individuos en su plantel pueden ser un buen potencial en un futuro. Un buen examen tanto como en el desempeño en el curso que tema el empleador por el cual se debe considerar un buen rendimiento global hacia el trabajador.

A medidas que Santos (2018) Se puede deducir que el buen trabajo laboral puede ser incluida como el buen talento del aprendizaje, Aquella increíble imaginación, el trabajador teniendo una buena acogida en su rubro puede lograr objetivos en una buena compañía.

Se puede examinar el poder del trabajador que se puede ejecutar sus buenas rubro, es el caso de los buenos empleados querer decir que las buenas percepciones que pueden tener hacia lo largo de su vida profesional. Tanto que la buena adaptación de integrar bien los buenos y nuevos desafíos que se pueden representar una mejora en el desempeño laboral de los obreros.

1.- **Proactividad:** Este punto nos puede hacer de una manera la cual puede ser espontanea al poder decidir en una buena toma de decisiones

y de control ante la situación, así como la quien decide lo que se puede realizar.

2.- **Capacidad de servicio:** En este punto se puede y saber la capacidad que puede tener uno para ponerse en el lugar del comprador para poder colaborar y tener un poco más de empatía, entendiendo a sus usuarios y el poder de mostrar trato amable y cordial.

3.- Diligencia en el trabajo: Este punto y puede tratar o se puede entender que una buena capacidad de los obreros para tener buenas y seguir instrucciones y poder aplicar las actividades laborales.

4.- Conocimiento: En este punto se refiere a un conocimiento puede dar señales las personas encargadas o empleadores de la compañía deben tener un poco más dominio y conocimiento de ella.

Estos que se pueden lograr se puede deducir que se puede dar a través de programaciones de un desarrollo de un buen manejo humano en lo que se puede dar cuenta en sus percepciones de un individuo y la buena colectivas de ellos tener una buena mejora entre el trabajador y la compañía debe a ver un buen desempeño. (Tobón. S 2018)

Aquel punto que las personas buenas y deban tener una buena comunicación debe ser de manera asertiva ese nos da a entender que debemos sacar lo mejor de nosotros y tener un asertividad adecuado en la empresa tanto con los colaboradores, las actividades positivas en las buen capacidades pueden tener buenas repercusiones en el ambiente de su trabajo (Ticona, 2020)

Cuanto se plantea un buen desempeño laboral se puede dar un examen a un buen detallado como un valor en ella para el buen trabajo que debe tener cada empleador en una empresa en lo que se puede dar una buena evaluación de s desarrollo, esto puede conllevar a un buen determinado lapso (Gabini, 2018).

2.3. Marco conceptual

Ambiente Laboral: entienden en el ambiente laboral como unos elementos y una seguridad. Asimismo, esto permite tener a los

trabajadores más valorados, motivados y ganas de trabajar (Munch 2018, p.199)

Condiciones de trabajo: esto puede darse a entender como el trabajador puede sentirse adaptado y una zona con buenos elementos que pueden dar una motivación positiva a ellos. (Much,2019, p.199)

Compromiso institucional: Se trata del desenvolvimiento del obrero que se enfoca en llegar a un objetivo de manera afectiva, contando también como factor que hace que los obreros se involucren en su trabajo como en los objetivos y valores de la empresa. (Chiavenato (2009, p. p278)

Entorno: esto puede dar a conocer ciertas reflexiones entre ellas para que puedan conseguir un mismo propósito para poder adquirir una buena capacidad (Cuesta 2019, p9)

Fatiga: es lo que se puede producir través de estrés laboral o un estrés fuera de tu trabajo tanto con el extremo de actividades que no pueden ayudarte a relacionarte de manera óptima. (Predaz,2018, p.174).

Gestión de talento: este punto nos dice que es una disciplina que da como conocimiento la buena estructura a través de un esfuerzo sobre humano. (Chiavenato,2018)

Habilidad: saber realizar muy bien el cumplimiento de la tarea para que pueda mostrar un buen trabajo en ello y desempeñarse en su labor (Werther, et al, 2019 p401).

Políticas organizacionales: Es llamado también como normas o reglan internas que tienen que cumplir los colaboradores en la empresa, están seleccionadas a cada organización viendo su costumbres y culturas, cumpliendo las normas de cada una de ellas. (Alles,2016, P 29)

Recursos humanos: En un equipo de personas que son utilizados por una empresa para poder ejecutar diversos trabajos que pueden ayudar a poder llegar a la meta continua de una organización (Chiavenato, 2018, p71).

Relación interpersonal: Esto se puede dar a conocer tanto como un intento de liberación dentro de un trabajo para que las personas buen

relacionarse entre ellas y pueden contribuir en equipo para una buena interacción (Chiavenato,2019, p91)

Salud laboral: Es aquel margen que se encarga de proporcionar a los obreros de una forma mental y física con una positividad para poder cumplir con las ejecuciones en la organización. (Estela,2020).

Salud ocupacional: Es una disciplina en la se pueden encargan de poder cumplir con los encargos que nos puede mandar la empresa, también puede buscar que los trabajadores tengan que adaptarse a las personas de la compañía en la que laboran.

Ventajas distintivas: Es una fuente de peculiares diferencias en el entorno de una empresa. Tienden a tener como objetivo un proceso para poder conseguir una ventaja distintiva en cada empresa (Cuesta,2017, p.9)

III. ESTRATEGIA METODOLOGICA

3.1. Tipo y nivel de la investigación.

Enfoque

Según Hernández y Mendoza (2018) Nos define que el método cuantitativo es responsable de poder experimentar distintos pasos que nos ayuda en el control de los supuestos, para medir y analizar datos, por ello es importante reconocer las herramientas que nos permitan responder las preguntas de investigación.

Tipo

La presente investigación es de tipo básica ya que según Hadi, et al. (2023) se le conoce así porque no vamos a involucrarnos en resolver el problema, el objetivo es que sirva como base de teoría para los divergentes proyectos de investigación, que sean correlacional de tipo exploratorio y descriptivo.

Nivel

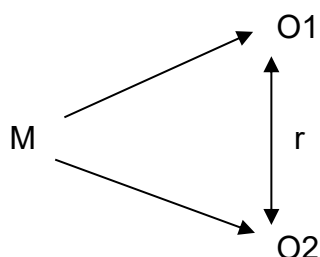
Siendo una investigación descriptiva correlacional según Tejada (2021) nos dice que este puede lograr medir la relación existente entre ambas variables identificadas para con ello corroborar si se relacionan sobre un tema en común. Con el fin de demostrar el comportamiento de las variables una con otra.

3.2. Diseño de Investigación

El proyecto de investigación es un estudio no experimental; de corte transversal en la empresa Textil del Valle S.A. Se utilizará la encuesta en los colaboradores con el fin de poder analizar las variables recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa. Flores (2019) En la investigación no experimental ya que no se manipularán las variables

planteadas y el investigador se centra en visualizar el entorno de análisis natural.

El nivel y diseño de investigación se representa en el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra de estudio conformada por los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A.

O1 = Gestión de recursos humanos

O2 = Desempeño laboral

R = Relación entre las variables de estudio

3.3. Hipótesis general y específicas.

3.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

3.3.2. Hipótesis específicas.

H.E.1: Existe relación significativa entre la dimensión integración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

H.E.2: Existe relación significativa entre la dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

H.E.3: Existe relación significativa entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

3.4. Operacionalización de las variables.

Variable 1: Recursos Humano

Dimensiones:

- Integración
- Organización
- Recompensas

Variable de caracterización:

- Edad
- Sexo
- Estado Civil

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones:

- Proactividad
- Capacidad de servicios
- Conocimientos

4.5. Matriz de operacionalización de variables:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
RECURSOS HUMANOS	Integración	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reclutamiento ✓ Selección del personal 	2	Escala de Likert (5). = Siempre, (4). = Casi siempre, (3). = A veces, (2) = Casi nunca y (1) = Nunca	Muy buena [43-50] Buena [35-42] Regular [27 - 43] Deficiente [19 - 26] Muy deficiente [10-18]	Nivel Ordinal
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nuevas medidas ✓ Logro de metas ✓ Horarios cumplidos ✓ Coordinación de labores ✓ Estructuración de orden 	4			
	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Empatía ✓ Comunicación asertiva ✓ Orientación laboral ✓ Calidad de servicio 	4			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	IPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
DESEMPEÑO LABORAL	Proactividad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Poca atención para los clientes ✓ Tareas encomendadas ✓ Atenciones internas para los clientes 	3	Escala de Likert (5). = Siempre, (4). = Casi siempre, (3). = A veces, (2) = Casi nunca y (1) = Nunca	Muy buena [35-40] Buena [28-34] Regular [21 - 27] Deficiente [14 - 20] Muy deficiente [8-13]	Nivel Ordinal
	Calidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comportamiento destreza y habilidades relaciones interpersonales ✓ Buena actitud 	3			
	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimientos específicos ✓ Destreza para el uso de herramientas de trabajo 	2			

4.6. Población – Muestra

Población.

Según Guerrero (2022) Son unidades o elementos que análisis disponibles. Que tienen relación con el espacio específicos en el estudio. El presente trabajo de investigación la población está constituida con 50 trabajadores de la compañía, de los que recolectamos información para poder analizar cuáles son las situaciones dentro de la compañía.

Muestra.

Según Condori (2020) Se refiere que está conformada por la población que son las muestras de estas representativas en general de una población. En relación mencionada líneas arriba como muestra solo tomaremos 50 trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A.C.

Muestreo.

Muestreo Utilizado en el presente estudio es el muestreo no probabilístico por conveniencia.

Criterios de inclusión:

- Los trabajadores que acepten firmar los consentimientos informados
- Los trabajadores que se encontraron en las instalaciones de la empresa al momento de aplicar los instrumentos.

Criterios de exclusión:

- Aquellos trabajadores que no deseen participar del estudio, ni firmar los consentimientos informados.
- Aquellos trabajadores que se encontraron de licencia o vacaciones al momento de aplicar los cuestionarios

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Técnica

Según Arias (2020) la encuesta está dirigido a personas que nos brindan información sobre sus comportamientos, pensamientos o actitudes, las investigaciones pueden ser tanto cuantitativas o cualitativas y se basa en preguntas planificadas con un tema secuencial y una respuesta paso a paso.

Instrumento.

Según Arias (2020) Los cuestionarios Son instrumentos de recopilación de datos utilizados para buena investigación que se requiere series de items

expuestas en una tabla y un conjunto de respuestas que la persona pueda responder.

Cuestionario para evaluar recursos humanos: Esto se refiere a una evaluación de un cuestionario de 10 ítems estructurado según determinadas dimensiones: Integración, organización, recompensas.

Siendo un instrumento adaptado, se anexa la ficha técnica (ver anexo 3).

Nombre del instrumento: Cuestionario De Talento Humanos Autor(a):
Mestas, J (2023)

Objetivo del Estudio: Analizar la relación entre talento humanos y desempeño laboral.

Duración: 15 minutos.

Muestra: 141 trabajadores de la planta de la pesquera COINREFRI S.R.L

Dimensiones:

- Integración (2 ítems)
- Organización (4 ítems)
- Recompensas (4 ítems)

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral: La herramienta se evaluará mediante un cuestionario de 7 ítems estructurado en

dimensiones específicas: Proactividad, Capacidad de servicios y conocimiento.

Siendo un instrumento estandarizado, Se anexa la ficha técnica del mismo:

Ficha técnica del instrumento.

Nombre del instrumento: Cuestionario de evaluación de desempeño laboral

Autor(a): Mestas, J (2023) Objetivo del

Estudio: Analizar la relación entre talento humanos y desempeño laboral.

Duración: 10 minutos.

Muestra: 141 trabajadores de la planta de la pesquera COINREFRI S.R.L

Dimensiones:

- Proactividad (3 ítems)
- Capacidad de servicios (2 ítems)
- Conocimientos (2 ítems)

Validez y confiabilidad de la ficha de recolección de datos.

Los instrumentos que se presentan ya han pasado por un proceso de validación y tienen confiabilidad de, es por esta razón que no necesitan repetir los procesos antes mencionados. El instrumento de RR. HH y gestión que será empleado en este caso y fue construido por Mensas, J. (2023).

Confiabilidad. Este proceso se llevó a cabo la prueba piloto, la cual estuvo conformada por 18 gestantes del centro de salud de La Angostura, para los cual se procedió a extraer la información correspondiente del control prenatal de las gestantes. Se obtuvo un valor alfa de Cronbach de 0,849, que garantiza una fiabilidad muy alta. (Anexo 4)

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos.

La recolección e interpretación se realiza como parte de las actividades con previa coordinación en los jefes de la organización, para luego poder aplicar los instrumentos adecuados a las unidades de análisis y poder iniciar con el procesamiento y el análisis.

Aplicación de los instrumentos.

Los instrumentos de recolección de datos se utilizaron en forma digital para la unidad de análisis a través del siguiente enlace www.ejemplo.pe, el cual incluye cuestionarios sobre variables de RR. HH y gestión laboral con 23 y 10 ítems respectivamente.

Interpretación de datos.

La buena recopilación se hace con las etapas siguientes:

- ❖ Revisión: De acuerdo con los criterios de exclusión, los instrumentos que contenían preguntas en blanco no fueron incluidos en el presente trabajo.

- ❖ Calificación: las respuestas marcadas se asignó un valor numérico para poder interpretar un análisis.
- ❖ Tabulación: El procesamiento, se llevó a cabo a través del Spss y el software Excel, para poder hacer una interpretación de datos, para poder realizar las estadísticas descriptiva e inferencial.

Estadística por emplear.

Estadísticas descriptivas. Mediante la elaboración de tablas, gráficos y figuras, también con el uso de estadísticas básicas y la correcta interpretación en cada tabla.

Estadística inferencial: Este método se empieza usando la prueba de normalidad, sabiendo que, si la muestra sale mayor o igual a 50 unidades de análisis, se requiere el uso de la prueba de Kolmogorov- Smirvov por lo que esto indicará si la prueba puede utilizar es un coeficiente de correlación paramétrico o no paramétrico, con el fin de contrastar la hipótesis se empleará la prueba exacta de Fisher, para ver si se acepta o rechaza la hipótesis alterna.

IV. RESULTADOS

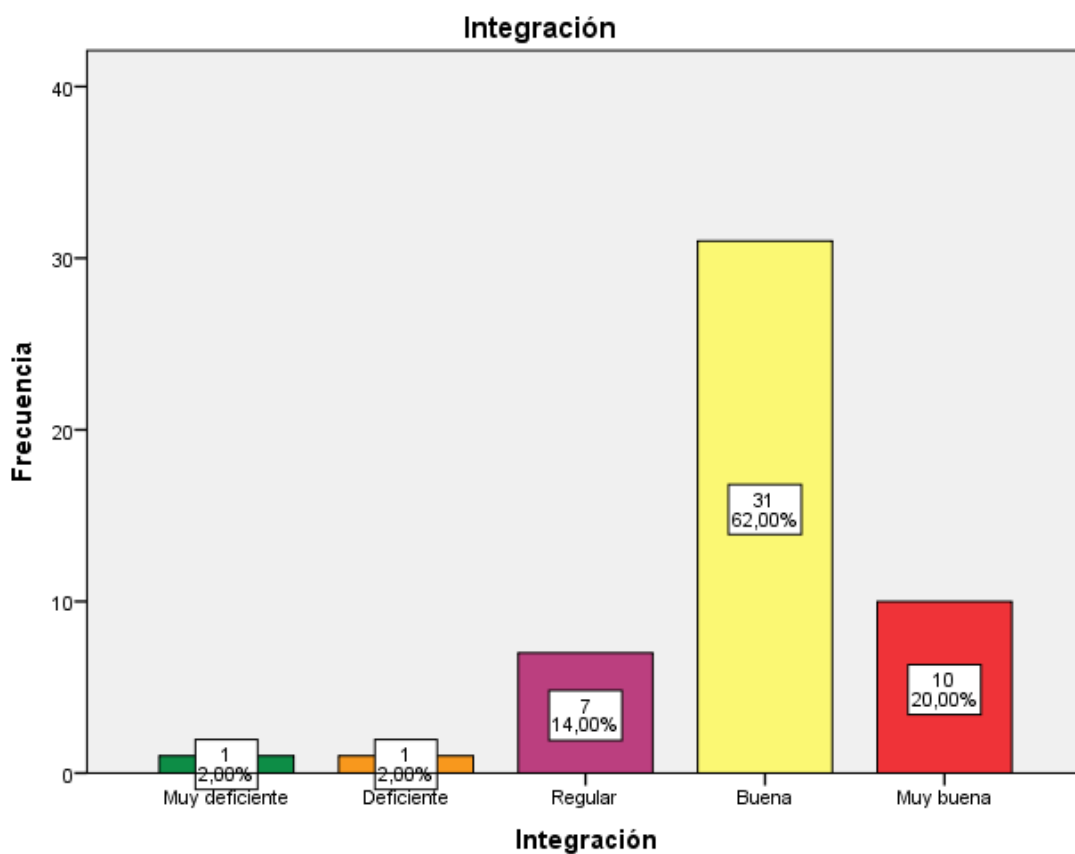
4.1. Presentación de resultados.

Tabla 1. Dimensión integración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy deficiente	1	2,0	2,0
	Deficiente	1	2,0	4,0
Válido	Regular	7	14,0	18,0
	Buena	31	62,0	80,0
	Muy buena	10	20,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Figura 1. Dimensión integración



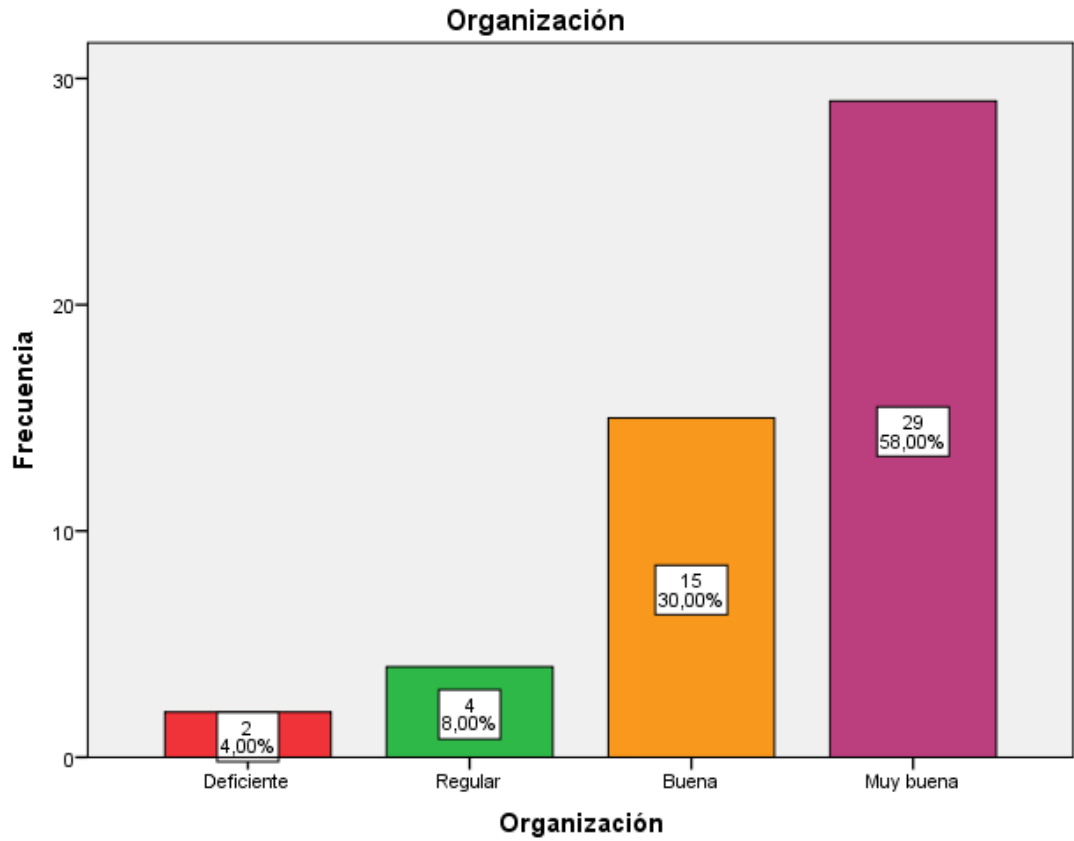
Fuente. Elaboración propia.

Tabla 2. Dimensión organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Deficiente	2	4,0	4,0	4,0
Regular	4	8,0	8,0	12,0
Buena	15	30,0	30,0	42,0
Muy buena	29	58,0	58,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente. Base de datos

Figura 2. Dimensión organización



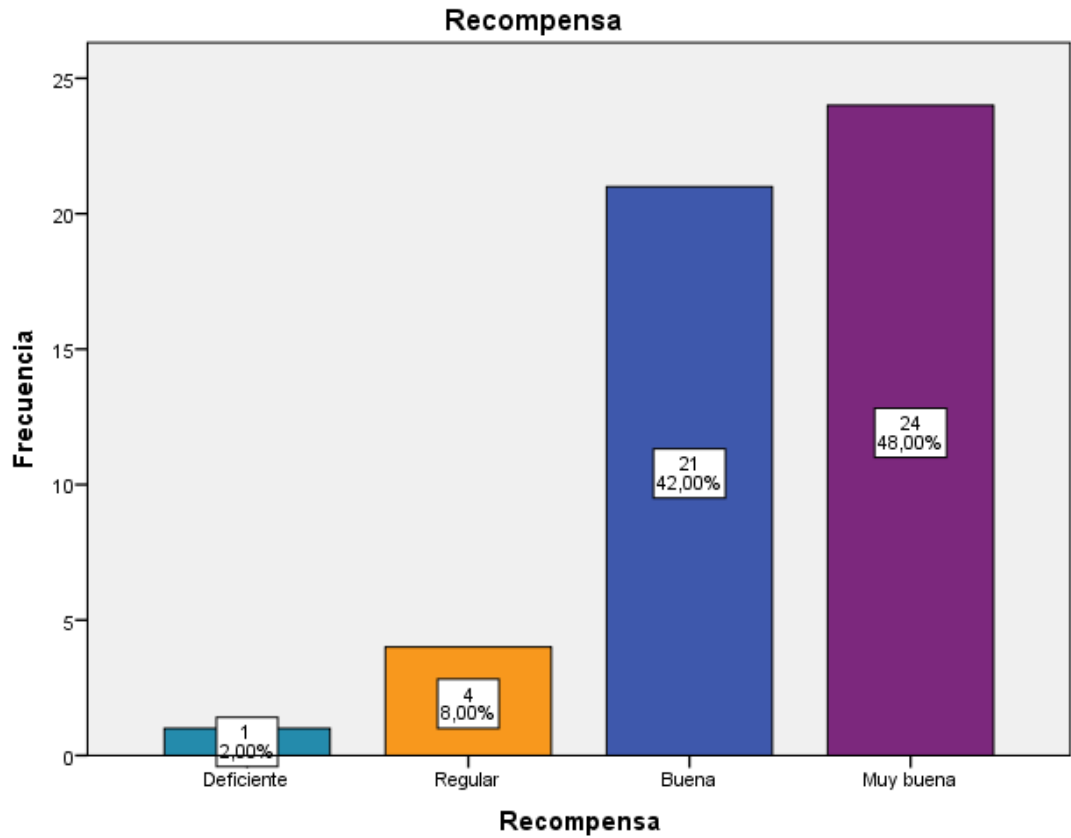
Fuente. Elaboración propia

Tabla 3. Dimensión recompensas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	2,0	2,0	2,0
Regular	4	8,0	8,0	10,0
Buena	21	42,0	42,0	52,0
Muy buena	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente. Base de datos

Figura 3. Dimensión recompensas



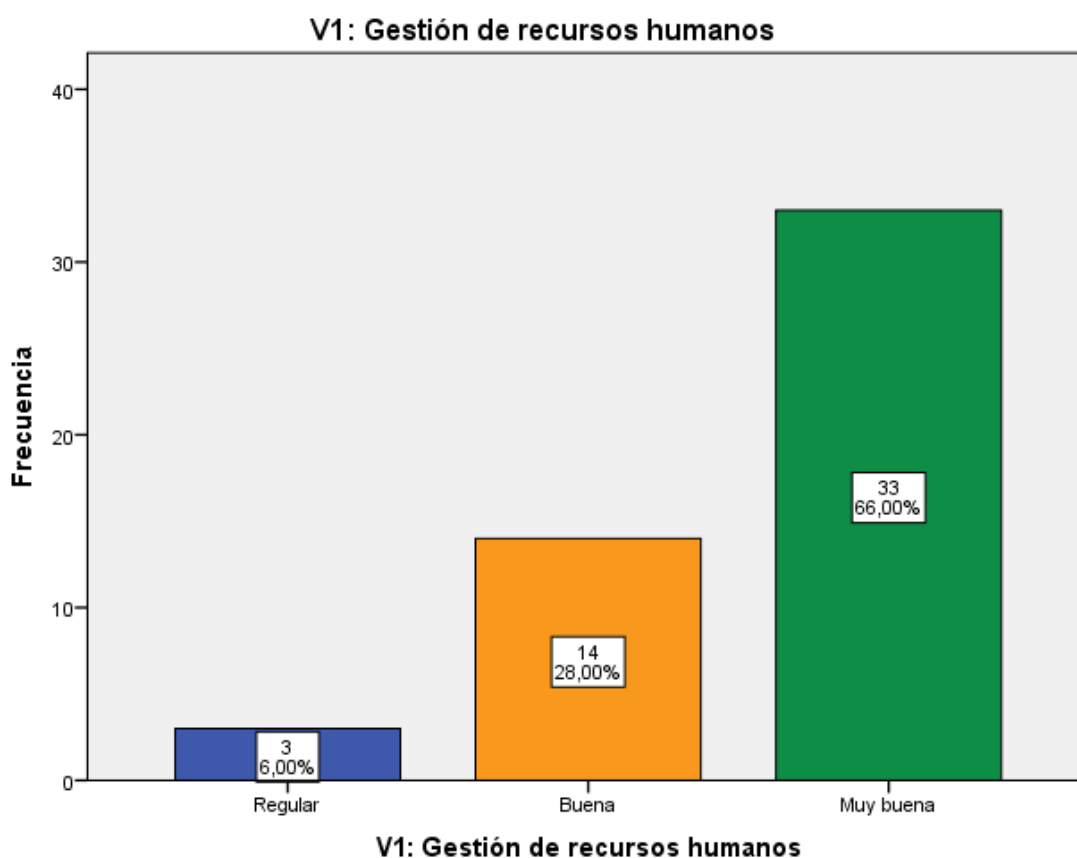
Fuente. Elaboración propia

Tabla 4. Gestión de los recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	3	6,0	6,0	6,0
	14	28,0	28,0	34,0
	33	66,0	66,0	100,0
Válido	50	100,0	100,0	
Total	50	100,0	100,0	

Fuente. Base de datos.

Figura 4. Gestión de los recursos humanos



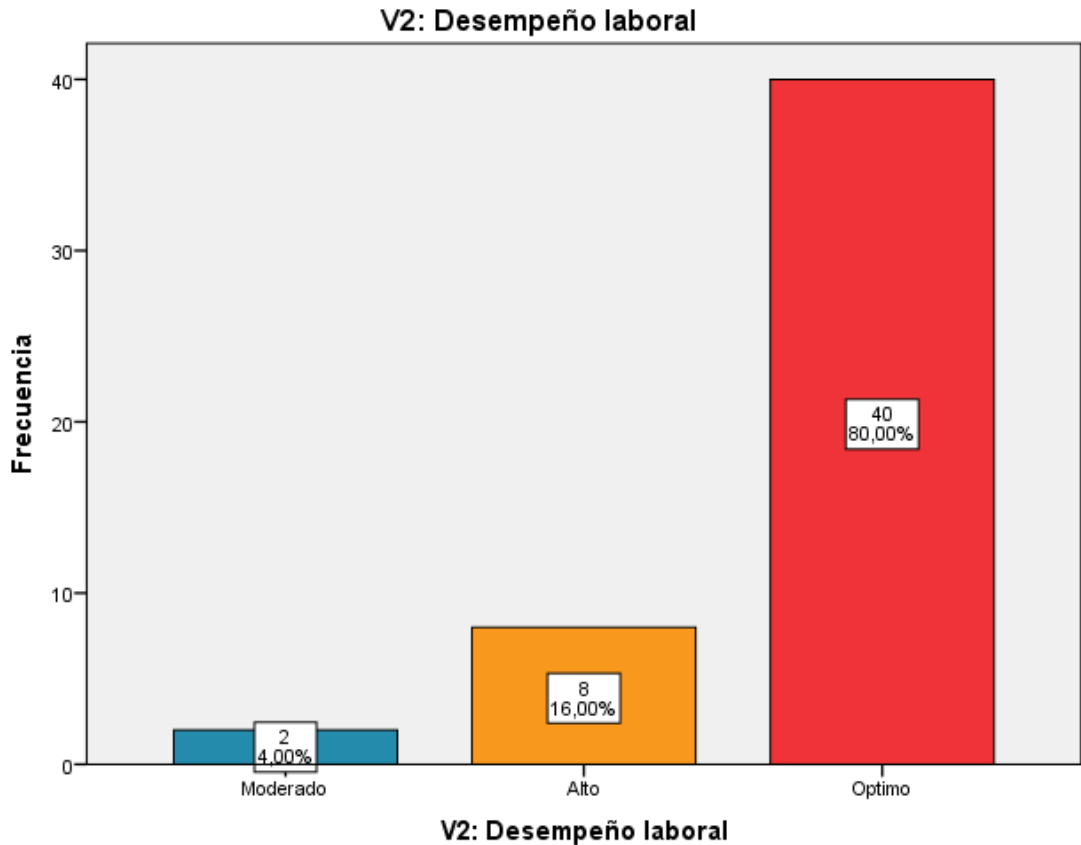
Fuente. Elaboración propia.

Tabla 5. Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	2	4,0	4,0	4,0
Válido Alto	8	16,0	16,0	20,0
Optimo	40	80,0	80,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente. Base de datos

Figura 5. Desempeño laboral



Fuente. Elaboración propia

4.2. Interpretación de resultados

- **OE1. Identificar la relación que existe entre la dimensión integración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chincha 2025.** En la tabla 1 figura 1, se visualiza los resultados de la dimensión integración donde el 62% es decir que 31 trabajadores nos dicen que es buena, es decir que si existe una relación.
- **OE2. Identificar la relación que existe entre la dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chincha 2025.** En la tabla 2 figura 2, se visualiza los resultados de la dimensión organización donde un 58% quiere decir que 29 personas nos dicen que tiene muy bien nivel es decir que si existe dimensión

organizacional ya que esto va de la mano de responsabilidades y relaciones lograr el objetivo de la empresa.

- **OE3. Identificar la relación que existe entre la dimensión recompensas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chincha 2025.** En la tabla 3 figura 3, se visualiza los resultados de la dimensión recompensa donde 48% quiere decir que 24 personas presenta un nivel muy bueno es decir que le dan reconocimiento en el ámbito profesional con incentivos.
- **OE-P. Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chincha 2025.** En la tabla 4 figura 4, se observa los resultados de la variable gestión de los recursos humanos donde el 66% (33/50) presenta un nivel muy bueno ya que esto nos dice que ellos trabajan en conjunto en la empresa. En la tabla 5 figura 5, se observa los resultados variable desempeño laboral donde 80% (40/50) presenta un nivel óptimo, quiere decir que cumplen con su trabajo cumpliendo su objetivo en la empresa evaluando siempre la calidad.

V. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

5.1. Análisis inferencial

5.1.1. Prueba de normalidad

Paso 1: Formulación de las hipótesis de normalidad

H0: Los datos tienen una distribución normal

H1: Los datos NO tienen una distribución normal.

Paso 2: Elección del nivel de significación (α).

Confianza = 95%

Nivel de significancia (Alfa) es $\alpha = 0,05$ (5%)

Paso 3: Prueba estadística por emplear.

Esto es que, lo que se aprecia en el estudio es \leq a 50 datos, se ve el uso de la prueba de Shapiro- Wilk. Esta prueba, conocida como Shapiro- Wilk de acuerdo

con el Sig. Asintótica (al final del cuadro) mencionado “p-valor”, con esto se puede saber si se puede utilizar una prueba paramétrica o no paramétrica.

Tabla 6. Prueba de bondad o de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Integración	,226	50	,000	,857	50	,000
Organización	,195	50	,000	,883	50	,000
Recompensa	,160	50	,003	,905	50	,001
V1: Gestión de recursos humanos	,190	50	,000	,879	50	,000
Proactividad	,253	50	,000	,808	50	,000
Capacidad de servicio	,256	50	,000	,775	50	,000
Conocimiento	,295	50	,000	,793	50	,000
V2: Desempeño laboral	,184	50	,000	,811	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Paso 4: Criterio de decisión.

Si p-valor < 0,05, se rechaza la H0 y se acepta la Ha

Si el p-valor ≥ 0,05, se acepta la H0 y se rechaza la Ha.

Paso 5: Decisión y conclusión.

Cuando p-valor obtenido es < 0,05, se rechaza la H0 y se acepta la Ha, esto dice que los datos NO tienen una distribución normal, por ello, se utilizará la prueba No paramétrica Rho de Spearman.

5.1.2. Estadísticos descriptivos de las variables

Tabla 7. Estadígrafos de la variable gestión de recursos humanos.

		Integración	Organización	Recompensa	V1: Gestión de recursos humanos
		n	n		
N	Válido	50	50	50	50
	Perdidos	0	0	0	0

Media	8,34	17,32	17,12	42,78
Mediana	8,50	18,00	17,00	43,00
Moda	8	18	18	43
Desviación estándar	1,423	2,316	1,923	4,414
Varianza	2,025	5,365	3,700	19,481
Asimetría	-1,388	-1,218	-1,056	-1,493
Error estándar de asimetría	,337	,337	,337	,337
Curtosis	3,105	1,614	1,398	2,919
Error estándar de curtosis	,662	,662	,662	,662
Mínimo	3	10	11	27
Máximo	10	20	20	50

Interpretación.

En la tabla 7, se muestran los resultados obtenidos de los principales estadígrafos, donde se aprecia que, en la variable gestión de recursos humanos, se ha alcanzado una media de 42,78 puntos, la mediana fue de 43,00, la moda de 43 y el mínimo y máximo fue de 27 y 50 respectivamente; en la dimensión organización la media obtenida fue de 8,34, la mediana de 8,50, con una moda de 8, el mínimo de 3 y el puntaje máximo de 10; en la dimensión organización la media obtenida fue de 17,32, la mediana de 17,00, la moda de 18, el puntaje mínimo de 10 y el máximo de 20; en la dimensión recompensa, la media alcanzada fue de 17,12, la mediana de 17,00, el valor de la moda fue de 18, el mínimo de 11 y el máximo de 20 puntos.

Tabla 1. *Estadígrafos de la variable desempeño laboral*

		Proactividad	Capacidad de servicio	Conocimiento	V2: Desempeño laboral
N	Válido	50	50	50	50
	Perdidos	0	0	0	0
Media		13,32	13,54	9,12	35,98
Mediana		13,00	14,00	9,00	37,00
Moda		13	14	10	38
Desviación estándar		1,449	1,555	,982	3,335
Varianza		2,100	2,417	,965	11,122
Asimetría		-1,931	-2,098	-,653	-1,956

Error estándar de asimetría	,337	,337	,337	,337
Curtosis	6,551	6,248	-,867	5,079
Error estándar de curtosis	,662	,662	,662	,662
Mínimo	7	7	7	24
Máximo	15	15	10	40

Interpretación.

En la tabla 8, se muestran los resultados obtenidos de los principales estadígrafos, donde se aprecia que, en la variable desempeño laboral, se ha alcanzado una media de 35,98 puntos, la mediana fue de 37,00, la moda de 38 y el mínimo y máximo fue de 24 y 40 respectivamente; en la dimensión proactividad la media obtenida fue de 13,32, la mediana de 13,00, con una moda de 13, el mínimo de 7 y el puntaje máximo de 15; en la dimensión capacidad de servicio la media obtenida fue de 13,54, la mediana de 14,00, la moda de 14, el puntaje mínimo de 7 y el máximo de 15; en la dimensión conocimiento, la media alcanzada fue de 9,12, la mediana de 9,00, el valor de la moda fue de 10, el mínimo de 7 y el máximo de 10 puntos.

5.1.3. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general.

Paso 1: Formulación de hipótesis

Hipótesis de investigación general.

Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

Hipótesis estadísticas:

No existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

$$H_0: \rho = 0$$

Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

$$H_a: \rho \neq 0$$

Paso 2: Determinación de estadísticos a emplear y significancia.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Prueba exacta de Fisher: P-valor (0,05=5%)

Tabla 9. *Coeficiente de correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.*

			V1: Gestión de recursos humanos	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1: Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación:

En la tabla 9, se observa que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman $r_s=0,546$, esto dice que hay una relación positiva moderada entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, así mismo se ha obtenido un p-valor de 0,000, menor que el valor alfa (0,005).

Paso 3: Decisión final.

Siendo el p-valor (0,000) menor que el nivel de significancia (0,05), se ve que se acepta la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; esto nos dice que, hay una buena conexión entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

Prueba de hipótesis específica 1.

Paso 1: Formulación de hipótesis

Hipótesis de investigación general.

Existe relación significativa entre la dimensión integración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

Hipótesis estadísticas:

No existe relación entre la dimensión integración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

Ho: $\rho= 0$

Existe relación significativa entre la dimensión integración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

$$H_a: \rho \neq 0$$

Paso 2: Determinación de estadísticos a emplear y significancia.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

Prueba exacta de Fisher: P-valor (0,05=5%)

Tabla 10. Coeficiente de correlación entre la integración y el desempeño laboral.

			Integración	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Integración	Coefficiente de correlación	1,000	,409**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
V2: Desempeño laboral	V2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50

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

Interpretación:

En la tabla 10, se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman $r_s = 0,409$, esto quiere decir que una relación positiva moderada entre la dimensión integración de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, así mismo se ha obtenido un p-valor de 0,000, menor que el valor alfa (0,005).

Paso 3: Decisión final.

Siendo el p-valor (0,003) menor que el nivel de significancia (0,05), se ve lo suficiente para poder aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, ya que existe una relación significativa entre la dimensión integración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

Prueba de hipótesis específica 2.

Paso 1: Formulación de hipótesis

Hipótesis de investigación general.

Existe relación significativa entre la dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

Hipótesis estadísticas:

No existe relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

$H_0: \rho = 0$

Existe relación significativa entre la dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

$H_a: \rho \neq 0$

Paso 2: Determinación de estadísticos a emplear y significancia.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

Prueba exacta de Fisher: P-valor (0,05=5%)

Tabla 11. *Coefficiente de correlación entre la organización y el desempeño laboral.*

			Organización	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,468**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
V2: Desempeño laboral	V2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

Interpretación:

En la tabla 11, se observa que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman $r_s=0,468$, es decir hay una relación positiva moderada entre la dimensión organización de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, así mismo se ha obtenido un p-valor de 0,000, menor que el valor alfa (0,005).

Paso 3: Decisión final.

Siendo el p-valor (0,001) menor que el nivel de significancia (0,05), se tiene la suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

Prueba de hipótesis específica 3.

Paso 1: Formulación de hipótesis

Hipótesis de investigación general.

Existe relación significativa entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

Hipótesis estadísticas:

No existe relación entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

$$H_0: \rho = 0$$

Existe relación significativa entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025.

$$H_a: \rho \neq 0$$

Paso 2: Determinación de estadísticos a emplear y significancia.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

Prueba exacta de Fisher: P-valor (0,05=5%)

Tabla 12. *Coefficiente de correlación entre las recompensas y el desempeño laboral.*

			Recompensa	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,425**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	V2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,425**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

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

Interpretación:

En la tabla 12, se observa que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman $r_s=0,425$, nos dice que hay una relación positiva moderada entre la dimensión recompensa de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, así mismo se ha obtenido un p-valor de 0,000, menor que el valor alfa (0,005).

Paso 3: Decisión final.

Siendo el p-valor (0,002) menor que el nivel de significancia (0,05), se tiene la suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; esto quiere decir que existe relación significativa entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chíncha 2025.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Comparación de resultados.

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A.C., Chíncha 2025. Ya que se obtuvieron algunos resultados, se ve que existe una relación significativa entre las dos variables, es decir, que esto permite confirmar la hipótesis general planteada en el estudio. Esto demuestra que hay una adecuada gestión de los recursos humanos ya que esto viéndose con una mayor eficiencia, compromiso y cumplimiento de lo asignado.

Los resultados que se han obtenidos concuerdan, quien sostiene que la gestión del talento humano constituye un factor estratégico para poder lograr los

objetivos organizacionales, porque esto permite poder potenciar las habilidades y actitudes de los trabajadores. Asimismo, estos resultados guardan similitud con el estudio realizado por Huamani y Santana (2022), quienes concluyeron que la gestión del talento humano se relación significativamente con el desempeño laboral en una empresa textil peruana, evidenciando que cuando las organizaciones estableen prácticas adecuadas de gestión del personal, el rendimiento laboral mejora de manera factible.

En relación con la primera hipótesis específica, referida a la dimensión integración y su relación con el desempeño laboral, los resultados muestran una relación significativa, lo cual esto indica que hay procesos de reclutamiento, selección e inducción, es decir influyen en el adecuado desenvolvimiento de los trabajadores dentro de la organización. Este resultado coincide con los encontrado por Vergara y Pérez (2020), quienes demostraron que una buena integración de los personales ya que esto favorece el desempeño laboral, debido a que permite que los trabajadores se adapten con mayor facilidad a sus funciones y a la cultura organizacional.

Respecto a la segunda hipótesis específica, relacionada con la dimensión organización y el desempeño laboral en los resultados se aprecian una relación significativa, lo que indica que la adecuada organización del trabajo, la asignación clara de funciones y la coordinación de actividades influyen de manera positiva en el desempeño de los trabajadores. Este hallazgo coincide con el reportado por Barzola et al. (2021), quienes concluyeron que una correcta organización interna contribuye a mejorar el desempeño laboral en empresas del sector textil.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, referida a la dimensión recompensas y su relación con el desempeño laboral, los resultados obtenidos demuestran una relación significativa, lo cual esto evidencia que los incentivos, el reconocimiento y la comunicación asertiva influyen en el nivel del desempeño de los trabajadores. Este resultado guarda relación con el estudio realizado por Zapata et a. (2021), quienes concluyeron que la motivación laboral y los sistemas de recompensa se relacionan directamente con el desempeño laboral de los colaboradores. Del mismo modo, Chiavenato (2018) afirma que las recompensas laborales constituyen un elemento clave para que haya

motivación y el compromiso organizacional, ya que esto refleja en un mejor rendimiento laboral.

Finalmente, los resultados de la presente investigación confirman que la gestión de recursos humanos es fundamental para el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A.C., ya que adecua procesos de selección adecuados, organización eficiente y sistemas de recompensa que hace crecer el compromiso y la productividad del personal. Estos hallazgos permiten afirmar que una gestión estratégica del talento humano contribuye significativamente al logro de los objetivos organizacionales y al fortalecimiento del desempeño laboral en el sector textil.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En cuanto al objetivo general se concluye que si existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chincha 2025., habiéndose obtenido un coeficiente Rho de Spearman de 0,546, que indica una relación positiva moderada, se ha obtenido un p valor de 0,000, menor que el valor alfa (0,005), por lo que, se tiene la suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna. En cuanto el objetivo específico 1, se concluye que la dimensión integración tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chincha 2025., habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,409, que nos indica una relación positiva moderada entre la dimensión y la variable de estudio y un p-valor de 0,003, menor que

el valor alfa o nivel de significación (0.05), por lo que se tiene suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna y rechaza la nula, también en el objetivo específico 2, se concluye que la dimensión organización tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chincha 2025., habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,468, que nos indica una relación positiva moderada entre la dimensión y la variable de estudio y un p-valor de 0,001, menor que el valor alfa o nivel de significación (0.05), por lo que se tiene suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna y rechaza la nula. En el cuanto el objetivo específico 3, se concluye que la dimensión recompensa tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chincha 2025., habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,425, que nos indica una relación positiva moderada entre la dimensión y la variable de estudio y un p-valor de 0,002, menor que el valor alfa o nivel de significación (0.05), por lo que se tiene suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna y rechaza la nula.

RECOMENDACIONES

Se recomienda replicarlas en futuros estudios la relación de las dos variables, ya que se ha demostrado que, si existe relación entre ellas.

En cuanto a la dimensión integración, se ha podido observar que existe un nivel bueno, por lo que, se recomienda que se sigan manteniendo a fin de contar con los talentos más capacitados en la pesquera, debemos saber que una buena selección de personal nos lleva a tener una buena satisfacción del cliente y de empresa por lo que se recomienda a la muestra de estudio (trabajadores de la Textil) enfocarse más en su trabajo para poder llegar a la meta en conjunto, con un involucramiento de todos, con el fin de seguir logrando una buena proactividad, también se le recomienda seguir reforzando en la capacidad de servicio para generar un buen manejo en el desempeño laboral, aplicando estrategias para un buen servicio al cliente y

lograr la meta de la investigación y que la empresa implemente programas de capacitación, y de desempeño laboral con la finalidad de seguir actualizando los conocimientos de los obreros, por último se recomienda al departamento de Recursos Humanos seguir innovando constantemente acciones para seguir mejorando el nivel de producción de la pesquera tanto de los obreros como de las personas a cargo.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alejandro, C. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio UPSE.

<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6746>

Aponte, C. (2021) Plan de negocios para la creación de una empresa productora y exportadora de derivados de atún en la ciudad de Quito. [Tesis para obtener título de la Universidad de las Americas]. Repositorio Digital Universidad de las Americas .

Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/1196>

Barzola Cosme, H y Vidal Damiano, Y. (2023). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil*, Lima, 2021.

Universidad San Ignacio de Loyola.

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/284fa3bf-70a2-44f2-82cc-10370e79e2d9>

- Bernal, G., Pedraza, M., Castillo, H., (2020) El Capital Humano y su Relación con el Desempeño Organizacional. Revista Espacios, Volumen 41 (22) Art 14. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Campos, S. & Rodríguez, D. (2021). *Clima organizacional y su relación con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital De Chincha*. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/786>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano, El nuevo papel de los recursos humanos. De, F., Economicas, C., Administrativas, Y., Autor, M., & Rosario, D. (s/f). UNIVERSIDAD SAN PEDRO. Edu.pe. Recuperado el 26 de noviembre de 2023, de http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18819/Tesis_67177.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGRAW-HILL Interamericana editores.
- Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Dessler, G., Varela Juárez, R. A., Florida International University, & Universidad Nacional Autónoma de México. (2011). *Administración de recursos humanos* (L. E. Pineda Ayala & V. Campos Olguín, Trans.) [Book]. Pearson Educación. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf
- ENFOQUES CONSULTING, Arias Gonzáles, J. L., Colina Rojas, F. A., & Cáceres Chávez, M. D. R. (2020). *Técnicas e Instrumentos de Investigación Científica*. In ENFOQUES CONSULTING EIRL (Ed.), ENFOQUES CONSULTING EIRL (Primera). ENFOQUES CONSULTING EIRL. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instrumentos.pdf>
(Original work published 2021)
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* – GoInvestiga. (n.d.).

- <https://www.goinvestiga.com/hernandez-sampieri-r-mendoza-c-2018-metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cualitativa-y-mixta/>
- Flores, F. a. S. (2019). *Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos*. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria*, 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del Rendimiento Laboral*. Buenos Aires: Teseo.
- Gloria, C. G. A. (2021a, February 1). *La rotación del personal y el desempeño laboral del sector textil*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/items/664115b8-1b2e-424e-8cca-ea8caf2fc588/full>
- Gómez, K. (2019) *Plan estratégico para mejorar la gestión administrativa de la empresa pesquera Moranpez, cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2018*. [Tesis de licenciatura, Administración de empresas]. Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5127>
- Hans, B. C. H., & Yuri, V. D. (2023). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Lima, 2021*. Repositorio De La Universidad San Ignacio De Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/284fa3bf-70a2-44f2-82cc-10370e79e2d9>
- Jupiter, J. (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa pesquera Jorana S.A.* [Tesis de licenciatura, Administración de Empresas]. Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8261>
- Lema Yungán, J. S., González Garcés, L. E., & Guerrero Velastegui, C. A. (2023). *Gestión estratégica del talento humano en el mejoramiento del desempeño laboral en el sector textil en la ciudad de Ambato*. *Journal of Science and Research*, 8(1), 1–19. Recuperado a partir de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2845>
- López, A. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. [Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil]. Repositorio UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Mendoza, C. (2019) *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal obrero de la Pesquera Servicios Llonto Santa María S. A. C.*,

- provincia del Callao, 2019. [Tesis Optar Maestria en Administracion de Negocios – MBA] Repositorio Universidad Cesar Vallejo Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64438>
- Mera, M. Sanches, G. y Reyes, L. (2022) Gestión del capital humano y desempeño laboral de los colaboradores de una microfinanciera de la Ciudad de Chincha Alta, 2021. [Tesis Para optar Titulo Profesional de Administración y Finanzas UAI]. Repositorio Universidad Autónoma de Ica. Obtenido de <http://repositorio.automadeica.edu.pe/handle/automadeica/1871>
- Muñoz, H., Vargas, J. & Zavaleta, W. (2020). *Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino SA de Lima-Perú*. ARANDU UTIC, (Vol. 7- N°. 2), 175-198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>
- Puchue J. *Gestión de la productividad y el desempeño*. (n.d.-a). Google Books. https://books.google.com.pe/books?id=O5o4EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Puma, J. (2017). Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivadeneira, E. (2023). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador 2022*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107050>
- Suarez, J.(2023) Estrategias de recursos humanos para optimizar la productividad de la empresa pesquera Ninfas del Mar S.A.C.. [Tesis Optar Licenciamiento en Administracion de Empresas UAP]. Repositorio Universidad Autonoma de Peru. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2232>
- Ticona Mamani, J. (2020). USO DE LAS TIC Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES. *Revista De Investigaciones*, 9(3), 195-204. <https://doi.org/10.26788/riepg.v9i3.2046>
- Tobón, S., Guzmán Calderón, C. E., Tobón, B., Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, & Centro Universitario CIFE. (2018). Evaluación del Desempeño Docente en México: Del Proyecto de Enseñanza al Proyecto Formativo. *Atenas*, 1(41). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478055151002>
- Valle, C. (2019) Impacto del empoderamiento de los empleados en el desempeño organizacional en la industria pesquera. [Tesis Licenciatura Administracion

- Vergara, K. & Perez, M. (2020) *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.* Universidad Autónoma de Ica, Chíncha.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/696/1/Katia%20Stefania%20Vergara%20Aquiije.pdf>
- Wilman, S. (2023). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los Trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Pueblo Nuevo -Chíncha, 2020.* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica] Repositorio UAI.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/2138>
- Zapata Huamani, Z. A. (2021). *Motivación laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores en Industrias Super Sport S.R.L. - 2021.*
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USUR_7041bb56791181758ac0bbc8501eec1a

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chincha 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1.</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la dimensión integración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chincha 2025</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión integración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chincha 2025.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chincha 2025</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H.E.1: Existe relación entre la integración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chincha 2025</p> <p>H.E.2: Existe relación entre la organización y</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Recursos Humanos</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <p>D1: Integración D2: Organización D3: Recompensas</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <p>D1: Proactividad D2: Capacidad de servicios</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Descriptivo Correlacional Diseño: No experimental y de corte transversal.</p> <p>Formula:</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <pre> graph LR N --> O1 N --> O2 O1 <--> R O2 </pre> </div> <p>Donde: N: Empresa Textil del Valle S.A.C. O1: Recursos Humanos O2: Desempeño Laboral</p>

<p>Valle S.A.C. - Chíncha 2025?</p> <p>PE2. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chíncha 2025?</p> <p>PE3. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. - Chíncha 2025?</p>	<p>OE2. Identificar la relación que existe entre la dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chíncha 2025.</p> <p>OE3. Identificar la relación que existe entre la dimensión recompensas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chíncha 2025.</p>	<p>el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chíncha 2025</p> <p>H.E.3: Existe relación entre recompensas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Del Valle S.A.C. -Chíncha 2025</p>	<p>D3: Conocimientos</p>	<p>R: Relación</p> <p>Población: Esta conformada por 50 colaboradores de la compañía.</p> <p>Muestra: Sera 50 trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A.C.</p> <p>Técnica e instrumentos:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de datos Aplicación de los instrumentos, procesamiento de los datos, Análisis de los datos.</p>
---	--	--	------------------------------	---

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CUESTIONARIO DE RECURSOS HUMANOS

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto **al desarrollo de recursos humanos**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar **el desarrollo de recursos humanos**.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

EDAD:

- 1) De 18 a 35 años
- 2) De 36 a 50 años
- 3) De 51 a más años

SEXO:

- 1) Masculino
- 2) Femenino

ESTADO CIVIL:

- 1) Soltero(a)
- 2) Casado(a)
- 3) Viudo(a)
- 4) Divorciado(a)

VARIABLE 1: RECURSOS HUMANOS						
DIMENSION: INTEGRACION		S	CS	AV	CN	N
1	El personal operario posee el perfil apto para las tareas que se le encargan					
2	El personal operario que labora es escogido según la exigencia de la empresa					
DIMENSION: ORGANIZACIÓN		S	CS	AV	CN	N
3	La disposición del personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal					
4	La evaluación del desempeño del personal que labora en la Empresa es transparente y se hace a conocer al evaluado los resultados obtenidos					
5	El área de RRHH permite la adecuada integración de nuevos colaboradores en la organización					
6	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal de la empresa					
DIMENSION: RECOMPENSA		S	CS	AV	CN	N
7	Por el buen desempeño del personal se emite reconocimientos por escrito a cargo del jefe superior					
8	Por el buen desempeño del personal hay estímulos (monetarios) para el trabajador					
9	La actividad de admisión mantiene los estándares establecidos por la Empresa					
10	Opina que su puesto deba contar con tareas variadas, creativas y desafiantes					

¡Muchas gracias!



CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto **al Desempeño laboral**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar **el Desempeño laboral**.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSION: PROACTIVIDAD		S	CS	AV	CN	N
1	El trabajo supera las expectativas planificadas.					
2	Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área.					
3	Sostiene una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten.					
DIMENSION: CAPACIDAD DE SERVICIO		S	CS	AV	CN	N
4	Cumples eficazmente los requerimientos del cliente.					
5	Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás.					
6	Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar servicio efectivo y oportuno					
DIMENSION: CONOCIMIENTO		S	CS	AV	CN	N
7	Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones.					
8	Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías de seguridad.					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES


Título de la Investigación: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A.C. de la Provincia de Chincha, 2025.

Nombre del Experto: Dr. Velasquez Medina, Martin Isidro.

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la Investigación	Cumple	

Elaborado por: Dr. Giorgio Alexander Aquije Cardenas Dr. Elio Javier Huamán Flores DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELLECTUAL	Revisado por: Mg. Hilda Félix Pachas DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.	Aprobado por: Resolución de Consejo Universitario N° 155-2022-UAI-CUIP de fecha 08.04.2022
---	---	---

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA	Código: DIPI-IEI-DIR-04
	DIRECTIVA DE LINEAMIENTOS Y GUIA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS	Versión: 04
		Página 72 de 80

7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	



III. OBSERVACIONES GENERALES

Considerar que este instrumento puede completarse con información del impacto para ser más objetivo



Apellidos y Nombres del validador: Velásquez Medina; Martín Isidro
 Grado académico: Doctor en gestión pública / MBA / Ing. Industrial
 N°. DNI: 42940129

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos

Elaborado por: Dr. Giorgio Alexander Aquije Cardenas Dr. Elio Javier Huamán Flores DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELLECTUAL	Revisado por: Mg. Hilda Fátima Pachas DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.	Aprobado por: Resolución de Consejo Universitario N° 155-2022-UAI-CUIP de fecha 08.04.2022
--	---	---



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A.C. de la Provincia de Chincha, 2025.**

Nombre del Experto:

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	NINGUNA
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	NINGUNA
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	NINGUNA
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	NINGUNA
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	NINGUNA
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	NINGUNA

Elaborado por: Dr. Giorgio Alexander Aquije Cardenas Dr. Elio Javier Huamán Flores DIRECCION DE INVESTIGACION Y PRODUCCION INTELECTUAL	Revisado por: Mg. Hilda Félix Pachas DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.	Aprobado por: Resolución de Consejo Universitario N° 155-2022-UAJ-CU/P de fecha 08.04.2022
--	---	---

7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	NINGUNA
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	NINGUNA
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	NINGUNA

III. **OBSERVACIONES GENERALES**

EL INSTRUMENTO CUMPLE SATISFACTORIAMENTE CON EL PROPOSITO DE LA INVESTIGACIÓN.

Apellidos y Nombres del validador: *HUALLANCA CONTRERAS MARIO C.*
 Grado académico: *MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOC. UNIVERSTARIA*
 N°. DNI: *21813726*

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos

Elaborado por: Dr. Giorgio Alexander Aquije Cardenas Dr. Elio Javier Huamán Flores DIRECCION DE INVESTIGACION Y PRODUCCION INTELLECTUAL	Revisado por: Mg. Hilda Félix Pachas DIRECCION DE GESTION DE LA CALIDAD.	Aprobado por: Resolución de Consejo Universitario N° 155-2022-UAI-CU/P de fecha 08.04.2022
---	---	--

Anexo 4: Base de datos

N°	Variables de caracterización			RECURSOS HUMANOS									
	Edad	Sexo	Estado civil	Integración		Organización				Recompensa			
				Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10
1	2	2	2	4	3	5	5	3	5	5	4	4	5
2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	5	3	3	5
3	1	2	1	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4
4	1	1	1	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3
5	2	2	1	3	3	2	2	4	2	3	4	2	2
6	1	1	2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
7	2	1	1	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4
8	3	1	1	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4
9	2	1	2	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5
10	1	1	1	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4
11	2	1	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
12	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
13	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	1	1	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
15	1	1	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
16	2	1	1	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3
17	1	1	1	3	3	4	5	5	4	3	3	5	5
18	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
19	1	1	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
20	2	1	2	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5
21	1	1	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
22	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
23	2	1	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
24	2	2	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5
25	1	1	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
26	1	2	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
27	1	1	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
28	2	1	1	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
29	2	1	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
30	1	2	2	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4
31	1	2	1	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4
32	2	2	2	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4
33	1	2	2	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5
34	1	2	1	1	2	3	4	4	4	5	5	5	4
35	1	2	1	4	1	5	5	5	3	5	4	5	4
36	2	2	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
37	3	2	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5
38	2	2	2	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5

39	1	1	1	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	
40	1	1	1	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	
41	2	2	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
42	2	1	1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	
43	2	2	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
44	2	2	2	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	
45	2	1	2	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	
46	1	1	2	4	4	5	5	3	3	5	4	5	5	
47	2	2	1	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
48	2	1	2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	
49	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
50	1	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
N°	Variables de caracterización			DESEMPEÑO LABORAL										
	Edad	Sexo	Estado civil	Proactividad			Capacidad de Servicio			Conocimiento				
				Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8			
1	2	2	2	5	4	4	3	5	5	4	5			
2	2	2	2	5	3	5	3	5	3	3	3	5		
3	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4		
4	1	1	1	5	3	4	4	4	4	4	3	4		
5	2	2	1	2	5	3	2	2	3	3	3	4		
6	1	1	2	3	5	5	4	5	5	5	5	4		
7	2	1	1	3	5	5	4	5	4	4	4	4		
8	3	1	1	4	5	4	4	4	4	4	5	5		
9	2	1	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5		
10	1	1	1	4	5	4	4	5	4	4	4	4		
11	2	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
12	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
13	3	1	1	5	4	4	5	5	4	5	5			
14	1	1	1	5	4	5	4	5	5	4	5			
15	1	1	2	5	4	5	5	5	4	5	5			
16	2	1	1	5	3	5	5	5	5	5	5			
17	1	1	1	4	4	4	5	5	5	4	4			
18	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4			
19	1	1	1	5	4	5	4	5	5	5	5			
20	2	1	2	5	3	5	5	5	5	5	5			
21	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4			
22	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5			
23	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5			
24	2	2	2	4	5	4	5	4	5	4	5			
25	1	1	2	4	5	4	5	5	5	5	5			
26	1	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5			
27	1	1	2	5	3	5	4	5	4	4	4			

28	2	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5
29	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	1	2	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5
31	1	2	1	4	5	4	4	5	5	4	4	4
32	2	2	2	5	3	5	5	5	4	5	5	5
33	1	2	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4
34	1	2	1	5	4	4	4	5	4	4	4	4
35	1	2	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5
36	2	2	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4
37	3	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5
38	2	2	2	4	5	5	5	4	3	4	4	5
39	1	1	1	5	3	3	5	5	3	5	5	5
40	1	1	1	4	5	4	4	5	4	5	5	4
41	2	2	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5
42	2	1	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5
43	2	2	2	5	4	5	4	4	4	5	5	5
44	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5
45	2	1	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5
46	1	1	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5
47	2	2	1	5	4	5	5	5	5	4	4	4
48	2	1	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4
49	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4
50	1	2	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4

ANEXO 5: INFORMACION DE TURNITIN AL 28% DE SIMILITUD

1766767890_BAUTISTA Y HUAMAN - TESIS CORREGIDA.docx

2025

2025

Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn.oid::3117543491452

Fecha de entrega

29 dic 2025, 11:21 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

29 dic 2025, 11:34 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

1766767890_BAUTISTA Y HUAMAN - TESIS CORREGIDA.docx

Tamaño del archivo

10.7 MB

89 páginas

15.200 palabras

78.946 caracteres



Página 2 de 94 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn.oid::3117543491452

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirán distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	core.ac.uk	3%
2	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	2%
3	Internet	repositorio.udh.edu.pe	2%
4	Trabajos entregados	Private University of Pucallpa on 2025-11-29	1%
5	Trabajos entregados	Universidad Alas Peruanas on 2021-10-14	1%
6	Internet	repositorio.upt.edu.pe	<1%
7	Internet	hdl.handle.net	<1%
8	Internet	repositorio.unaj.edu.pe	<1%
9	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Andina Nестor Caceres Velasquez on 2024-09-10	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2017-06-06	<1%

12	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
13	Publicación	Panca Pacompla, Ramón Aurelio. "Gestión educativa y el marco de buen desempe...	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-27	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2024-07-18	<1%
16	Internet	repositorio.ulamericas.edu.pe	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2018-12-09	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-07-21	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Alas Peruanas on 2021-12-22	<1%
20	Trabajos entregados	American Public University System on 2022-08-13	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-11	<1%
22	Internet	docplayer.es	<1%
23	Internet	repositorio.unu.edu.pe	<1%
24	Trabajos entregados	Private University of Pucallpa on 2025-11-29	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2024-10-30	<1%

26	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2024-04-04	<1%
27	Publicación	"Communication and Applied Technologies", Springer Science and Business Medi...	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2017-01-29	<1%
29	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Cafete on 2023-11-08	<1%
30	Internet	autonomadeica.edu.pe	<1%
31	Publicación	Choquejahuá Olivera, Lizbet. "Clima organizacional y su relación con el desempe...	<1%
32	Internet	cybertesis.unmm.edu.pe	<1%
33	Trabajos entregados	uncedu on 2024-11-18	<1%
34	Publicación	Atencio Ayma, Lenny Judith. "Monitores pedagógico y el desempeño docente en L...	<1%

ANEXO 6: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

