



**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**PLAN ESTRATÉGICO EN RECURSOS HUMANOS Y LA RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA SERVICIOS GENERALES PERCHING S.A.C., 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTOR:

Bach. ARIAS TRUJILLO, LITA QUED

<https://orcid.org/0000-0003-2052-1738>

ASESOR:

Dr. CHERO PACHECO VÍCTOR, HUMBERTO

<https://orcid.org/0000-0002-3566-0207>

LIMA – PERÚ

2024

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **Arias Trujillo Lita Qued**, con DNI **73527279** en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico) presentada para optar el presentada para optar el TITULO PROFESIONAL de **Administración de Negocios Internacionales** de título” **Plan estratégico en Recursos Humanos y la relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching SAC, 2024**”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para publicar de manera indefinida en el repositorio institucional, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Indicar que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud 17 y, que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

Conforme a lo indicado firmo el presente documento dando conformidad a lo expuesto.

Lima, 02 de octubre del 2024



ARIAS TRUJILLO LITA QUED

Firma del autor:



Dr. CHERO PACHECO, VÍCTOR HUMBERTO

Firma del Asesor:

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

Tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	José German Salinas-Gamboa, Ricardo Paz-Muñoz, María Teresa Macedo-Mendoza, María Chávez-Barbaran. "Gestión estratégica de los recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en la estación de servicios Unión en Trujillo, Perú", Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios), 2021 Publicación	1%

Dedicatoria

A los docentes por brindarme sus conocimientos a lo largo de mi vida universitaria, así como su orientación y profesionalismo ético para poder adquirir capacidades y habilidades que me servirán en mi vida profesional.

A mi familia por haberme apoyado durante este tiempo y brindarme sus palabras de aliento para seguir adelante y culminar con éxito mi carrera profesional.

Agradecimientos

A la Universidad María Auxiliadora por la brindarme la oportunidad de formarme en sus aulas.

A todas las personas que me apoyaron y motivaron día a día, para poder terminar mi carrera profesional de Administración de Negocios Internacionales.

Índice General

Índice General	vii
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
Índice de Anexos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS	10
III. RESULTADOS	14
IV. DISCUSIÓN	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28
ANEXOS.....	34

Índice de Tablas

Tabla 1. Análisis de confiabilidad del Cuestionario para medir la planificación estratégica	14
Tabla 2. Análisis de confiabilidad del Cuestionario sobre desempeño laboral	14
Tabla 3. Análisis de validez de los instrumentos por medio del juicio de expertos	15
Tabla 4. Datos demográficos de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C.....	16
Tabla 5. Plan estratégico en recursos humanos de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C.	18
Tabla 6. Desempeño laboral de los recursos humanos de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C.....	20
Tabla 7. Análisis de Normalidad a través de la prueba Shapiro-Wilk	21
Tabla 8. Relación entre el plan estratégico en recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C.	23

Índice de Figuras

Figura 1. Plan estratégico en recursos humanos de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C.	18
Figura 2. Desempeño laboral de los recursos humanos de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C.....	20

Índice de Anexos

Anexo A. Operacionalización de las variables	35
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos	36
Anexo C. Consentimiento informado	41
Anexo D. Validación de los instrumentos de recolección de datos	43

Resumen

Objetivo. El objetivo fue determinar la relación entre el plan estratégico en recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., 2024.

Materiales y métodos. El enfoque fue cuantitativo, tipo correlacional y diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C. Los instrumentos de recolección de datos empleados fueron el Cuestionario para medir la Planificación Estratégica y el Cuestionario sobre Desempeño Laboral. Se utilizó la estadística descriptiva y la Rho de Spearman para realizar el análisis estadístico de los datos.

Resultados. En relación a los resultados se halló en los datos demográficos que la mayor parte de trabajadores son varones (75,0%), tienen de 26 a 35 años (60,0%), están laborando de 7 meses a 1 año (27,5%) y el cargo que ocupan es de asistente (17,5%). Por otro lado, se encontró que no relación entre el plan estratégico en recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., 2024 ($p=0,449$); asimismo, se halló en la mayor parte de los trabajadores evaluados considera que el Plan estratégico en recursos humanos es “inexistente” (30,0%), además, se evidenció que el Desempeño laboral de los trabajadores es regular (52,5%).

Conclusiones. No se encontró relación entre el plan estratégico en recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., 2024.

Palabras clave: Planificación estratégica; Productividad laboral; Recursos humanos; Trabajador (Fuente: UNESCO).

Abstract

Objective. The objective was to determine the relationship between the strategic plan in human resources and the work performance of the workers of the company Servicios Generales Perching S.A.C., 2024.

Materials and methods. The approach was quantitative, correlational type and non-experimental and cross-sectional design. The sample was made up of 40 workers from the company Servicios Generales Perching S.A.C. The data collection instruments used were the Questionnaire to measure Strategic Planning and the Job Performance Questionnaire. Descriptive statistics and Spearman's Rho were used to perform statistical analysis of the data.

Results. In relation to the results, it was found in the demographic data that the majority of workers are men (75.0%), they are between 26 and 35 years old (60.0%), they are working from 7 months to 1 year (27, 5%) and the position they hold is assistant (17.5%). On the other hand, it was found that there was no relationship between the strategic plan in human resources and the work performance of the workers of the company Servicios Generales Perching S.A.C., 2024 ($p=0.449$); Likewise, it was found that the majority of the evaluated workers consider that the Strategic Plan in human resources is “non-existent” (30.0%), in addition, it was evidenced that the work performance of the workers is regular (52.5%).

Conclusions. No relationship was found between the strategic plan in human resources and job performance in the workers of the company Servicios Generales Perching S.A.C., 2024.

Keywords: Strategic planning, Labour productivity; Human resources; Worker (Source: UNESCO).

I. INTRODUCCIÓN

En relación al mercado laboral actual, las organizaciones tanto públicas como privadas se encuentran en proceso de crecimiento y desarrollo, por lo que buscan periódicamente ser más competitivas, por ello es que el principal recurso que tienen son las personas que trabajan en ellas, es así que el talento humano es considerado como uno de los principales factores, junto al valor diferenciado, que hace competitivo a una organización, y por tanto el conseguir un adecuado desempeño laboral de los colaboradores permitirá alcanzar las metas y objetivos organizacionales planteados (Zapata, 2014).

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), la desocupación laboral a nivel mundial disminuyó de modo significativo en 2022, cayendo al 5,8% desde un máximo del 6,9% en 2020, por ello tras el choque originado por la pandemia de la COVID-19, las economías en el mundo comenzaron a recuperarse; lo que también se vio influenciada por otros aspectos como la caída de los salarios mínimos, la aceleración de la inflación, entre otros, lo que ha previsto que en los siguientes años la desocupación mundial aumente ligeramente tanto en el año 2023 como en 2024, alcanzando los 211 millones (Organización de las Naciones Unidas, 2024).

Además, se conoce que el sector informal aumentó tras la pandemia, elevándose por más de la mitad de las personas económicamente activas, e incluso en los países considerados como emergentes, el empleo por informalidad ha alcanzado hasta un 70,0% (Banco Mundial, 2021).

En Latinoamérica, la gestión de recursos humanos se ha considerado durante largo tiempo como un soporte administrativo, sin embargo, actualmente las empresas tanto medianas como grandes, se encuentran empleando herramientas y prácticas de administración de recursos humanos que se asemeja a la de grandes empresas desarrolladas, pero se dificulta su ejecución por carecer de líderes con habilidades y estrategias para gestionarlo (Dini y Stumpo, 2020).

En este aspecto, el estudio de Jara y colaboradores (2018), en una muestra de trabajadores de administración en Venezuela, hallaron que la gestión del talento humano es adecuada, lo que mejora la gestión pública así como el desempeño laboral; por su parte, Guevara (2014), en su investigación en trabajadores de una radio en Ecuador, halló que existe relación entre el talento humano y el desempeño laboral, puesto que los trabajadores presentan un desempeño deficiente por no recibir un adecuado plan de capacitaciones o plan estratégico.

En el caso del Perú, el estudio desarrollado por Mendiola (2019) afirma que, en el artículo escrito por el diario Gestión, que el 82,0% de la rentabilidad de una organización depende exclusivamente del talento humano, por tanto son los profesionales talentosos, con capacidades motivaciones, con adecuación al cambio, comunicativos e innovadores, los que asumen el reto actual de las organizaciones, por ello, las empresas se enfocan en conseguir que sus colaboradores puedan sentirse socios de la organización y de ese modo fortalecer la cooperación activa, sintiéndose que son parte y dueños de la empresa.

Por su parte, Chávez (2018) realizó un estudio en trabajadores de enfermería de un hospital en Lima-Perú, en el que encontró que, existe relación entre la planificación estratégica de los recursos humanos con el desempeño laboral; asimismo, Chumbile (2020), efectuó una investigación en trabajadores de un municipio, en Huacho-Perú, en el que halló que existe relación entre la gerencia estratégica con el desempeño laboral de los colaboradores; por ello se puede concluir que a mejores estrategias de planificación para los trabajadores, estos presentarán un mejor desempeño en sus actividades laborales.

De este modo, la gestión de recursos humanos se cataloga como una pieza esencial para la competitividad y productividad para lograr las metas de las organizaciones, por ello el plan estratégico en recursos humanos de las empresas debe enfocarse en tener colaboradores contentos, los que cumplirán correctamente sus funciones con resultados exitosos; es por ello, que el problema de la presente investigación es ¿existe relación entre el plan estratégico en recursos humanos y el

desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., 2024?

En cuanto al marco teórico del estudio, se tiene como primera variable a la Planificación estratégica de recursos humanos, la cual es definida por Bateman y Snell (2005), como aquel procedimiento en el que se elige la dirección de una organización, estableciendo metas y objetivos a futuro, así como la condición de la empresa, su productividad, flujo constante de datos, actividades organizacionales y demás que constituirán la organización. Es así que la planificación es una parte de todo el procedimiento administrativo, pero que se emplea como instrumento de gestión para dirigir el sentido de una empresa (Chilon, 2018).

Por otro lado, la administración de los recursos o talento humano, ha evolucionado con el paso del tiempo, progresando la idea de una simple transformación de enfoques en una empresa al mejoramiento de las habilidades en los colaboradores que conforman una organización y que a su vez obtendrán un beneficio mutuo que se reflejará en la ventaja competitiva (Chiavenato, 2005).

Con respecto a las etapas de la planificación estratégica, esta consta de 6 etapas (Martínez y colaboradores, 2018; Dávila, 2018), las cuáles se explican a continuación:

Etapa 1. Definición de la misión, visión y valores organizacionales. Estos aspectos le brindan a la organización la introducción que permitirá a los colaboradores poder conocer el rubro del negocio, los elementos fundamentales y los clientes potenciales.

Etapa 2. Análisis externo. En esta etapa se desglosa la condición externa de la organización, conociendo a la competencia, los aspectos monetarios, los factores políticos, los factores sociales, los factores tecnológicos, los factores competitivos y los factores geográficos, con los que se generará una idea de donde se encuentra la organización.

Etapa 3. Análisis interno. Consiste en conocer las capacidades de asociación, tanto a nivel grupal como individual de todos los colaboradores de la organización, evaluando aspectos como las capacidades, actitudes, entre otros, que podrán ser mejorados o potenciados para alcanzar objetivos y metas en común.

Etapa 4. Objetivos y metas. Se busca asociar los aspectos señalados en la etapa 1 y que se asocien a los objetivos y metas trazados por la organización, y de ese modo plantear los resultados a obtener.

Etapa 5. Formulación de estrategias e implementación. Consiste en delimitar las acciones mediante planes, proyectos y tareas que deben cumplir cada uno de los colaboradores de la organización, para ello se realiza el análisis FODA en base a la información de las etapas 2 y 3, creando el plan estratégico de la empresa.

Etapa 6. Control y evaluación de los resultados. Esta etapa pretende implementar estrategias o metodologías de evaluación y control de hallazgos, para que con ello se establezcan mejoras en el plan estratégico, identificando los logros parciales, aspectos que no se hayan alcanzado y de esa manera reformular las estrategias.

Por otro lado, se tiene como segunda variable al Desempeño laboral, el cual depende y mide diversos aspectos, como son las características y competencias que presentan los colaboradores con base en sus conocimientos, habilidades y capacidades que le permiten desarrollar acciones o actividades en sus áreas o puestos de trabajo; en este sentido, las personas demuestran las competencias laborales alcanzadas y que a su vez contribuyen a alcanzar los objetivos o metas trazadas por la organización, ya sea por exigencia técnica, productiva o de servicio que ofrece la empresa (Araujo y Leal, 2007).

El desempeño laboral, también hace referencia a la realidad de lo que hace el trabajador, y no solo lo que sabe realizar o hacer, considerando aspectos como las aptitudes, el comportamiento de la disciplina, y las cualidades personales, con las que el colaborador demostrará si es idóneo para el puesto, y de no serlo tendrá que recibir

una formación adicional, por lo que debe existir correlación entre las características del desempeño laboral con la eficacia y productiva demostrada por el trabajador (Checa, 2020).

En relación a los factores que influyen en el desempeño laboral, según Rojas y Vílchez (2018), en el caso de las empresas de servicios, los colaboradores deben ofrecer una adecuada atención al cliente, por lo que la organización debe enfocarse en factores como la satisfacción del trabajador, su autoestima, el trabajo en equipo y las capacitaciones; en el caso de los gerentes, se espera un desempeño más alto, por lo que es importante que el sistema de gestión se enfoque en generar confianza y eficiencia en dicho personal, ya que con ello responderá a la presión laboral; y como proceso administrativo, el desempeño laboral, es importante, ya que propiciará la mejora en los colaboradores, y mejorará la calidad de atención.

Además, según las fases de la gestión del desempeño laboral (Checa, 2020), se considera: la conceptualización, permite plantear el rendimiento óptimo de los colaboradores; el desarrollo, analiza las funciones según niveles de trabajo deseados; la implementación, permite monitorear el desempeño del trabajador, así como las supervisiones periódicas y con ello poder tomar decisiones; la retroalimentación, efectuada durante todo el proceso, y que se aprecia con mayor claridad posterior a la evaluación del desempeño de los trabajadores; y la evaluación, en la que se mide el desempeño del colaborador en base a indicadores antes planteados.

En relación a los antecedentes internacionales, Ayón et al. (2023), realizaron un estudio en Ecuador, cuyo objetivo fue analizar de qué manera la planificación estratégica aporta al desempeño organizacional del sector comercial. Con enfoque cualitativo, tipo inductivo y analítico-sintético, en una muestra de 211 comerciantes. Hallaron que los aspectos de planificación estratégica que aportan de una mejor manera al desempeño de los trabajadores, se refieren a contar con una misión y visión que permita dirigir el horizonte de la organización, así como la evaluación regular del desempeño laboral por medio de capacitaciones y talleres.

Jiménez (2023), efectuó una investigación en Colombia, que tuvo como objetivo diseñar un plan estratégico de talento humano para fomentar prácticas y hábitos saludables que contribuyan a la satisfacción laboral en colaboradores de servicios generales de una universidad. Con diseño no experimental y corte transversal, de enfoque mixto, considerando observación, análisis y descripción, en una muestra de 30 trabajadores de servicios generales de una universidad. Identificó que, los aspectos a tomar en cuenta para una adecuada planificación estratégica involucran aspectos como la motivación, seguimiento, retroalimentación y desarrollo de actividades de bienestar, recreativas y culturales, lo que permitiría mejorar la situación laboral y por ende el desempeño de los trabajadores.

Martínez y Sánchez (2023), realizaron un estudio en Honduras, cuyo objetivo fue proponer un plan estratégico para el mejoramiento de la gestión del talento humano para contribuir al fortalecimiento institucional y las relaciones de sus colaboradores. Con diseño no experimental y corte transversal, de enfoque mixto, y tipo descriptivo, en una muestra de 181 colaboradores de una compañía de instalaciones. Hallaron que el plan estratégico para mejorar la gestión del talento humano estuvo enfocado en la evaluación del desempeño, las auditorías internas, la medición del clima y cultura organizacional, y la satisfacción del cliente, con la que lograron influenciar directamente en el desempeño laboral de los colaboradores.

Curiel (2022), efectuó una investigación en Colombia, que tuvo como objetivo analizar la gestión del talento humano en el desempeño laboral de trabajadores de un centro de desarrollo infantil. El estudio fue de tipo aplicado, explicativo y transversal, con un enfoque cuantitativo, en una muestra de 224 trabajadores. Encontró que, los aspectos o métodos para el análisis de la gestión del talento humano fueron el coaching, counseling, mentoring y knowledge management, los que permitieron establecer estrategias de desarrollo profesional, considerando la toma de decisiones y el trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral.

Martínez et al. (2020), realizaron un estudio en Colombia, cuyo objetivo fue proponer un plan estratégico para mejorar el clima organizacional en el área de gestión humana y el establecimiento de estrategias de desempeño laboral. Con enfoque

cualitativo, tipo descriptivo y diseño no experimental, en una muestra de 12 trabajadores administrativos de un municipio. Hallaron que, el plan estratégico para mejorar el clima organizacional debe involucrar aspectos como un plan de incentivos, motivación y reconocimientos de logros, con los cuales se fortalece el clima organizacional, bienestar de los colaboradores y por ende mejoras en el desempeño.

Con respecto a los antecedentes a nivel nacional, Quintana (2022), efectuó una investigación en Lima-Perú, que tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores de un municipio. El estudio fue no experimental, correlacional y de enfoque cuantitativo, en una muestra de 54 trabajadores de un municipio. Encontró que, existe relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral, sobre todo en aspectos de clima organizacional, liderazgo y motivación, y no se halló relación en aspectos como el reclutamiento del personal y el trabajo en equipo.

Cárdena (2021), realizó un estudio en Lima-Perú, cuyo objetivo fue determinar en qué modo la administración del talento humano influye en el desempeño laboral de trabajadores de un hospital. Con diseño no experimental, transversal y correlacional, en una muestra de 140 trabajadores de un hospital. Halló que, los aspectos de la administración del talento humano influyen directamente en el desempeño laboral de los trabajadores evaluados, tomando en cuenta el proceso de incorporación, el desarrollo de las personas, la remuneración y los incentivos.

Espinoza y Montalvo (2021), efectuaron una investigación en Huancayo-Perú, que tuvo como objetivo analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de una zona registral. El estudio fue de tipo básico, diseño no experimental, descriptivo y correlacional, y enfoque cuantitativo, en una muestra de 24 trabajadores. Encontraron que, existe relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores evaluados, considerando las dimensiones de la gestión del talento humano como son el conocimiento, las habilidades y capacidades de los trabajadores, así como la motivación e incentivos por parte de la organización.

García (2021), realizó un estudio en Lima-Perú, cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Siendo un estudio transversal, de tipo no experimental y nivel correlacional, en una muestra de 45 trabajadores de una empresa industrial. Halló que, existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, por lo que el establecimiento de estrategias en un plan de gestión del talento humano permitirá que mejore el desempeño laboral, tomando en cuenta la selección del personal, acompañamiento psicológico y evaluación frecuente del talento humano.

Salinas et al. (2021), efectuaron una investigación en Trujillo-Perú, que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión estratégica de los recursos humanos y el desarrollo organizacional. El estudio fue correlacional, diseño no experimental, en una muestra de 16 trabajadores. Encontrando que, existe relación entre la gestión estratégica de los recursos humanos con el desarrollo organizacional, tomando en cuenta factores socioeconómicos como son el sistema de incentivos, la orientación a resultados, orientación sistemática y orientación al cambio.

El estudio se desarrolló debido al interés por destacar el establecimiento de un plan estratégico en relación a los recursos humanos, que permita mejorar el desempeño de los trabajadores de una empresa de servicios generales, ya que aquello beneficiará a la organización y a los trabajadores que laboran en ella.

En la justificación teórica, se encontró en la revisión de la literatura que si bien existen estudios antecedentes sobre la planificación estratégica en recursos humanos que influyan en el desempeño laboral, estos son escasos tanto a nivel internacional como local y no se han identificado poblaciones similares a la muestra del presente estudio.

Además, de acuerdo a la justificación social y práctica, quienes se beneficiaron son tanto los trabajadores que fueron evaluados, como los que se encuentren laborando en empresas del mismo rubro; puesto que a partir de los hallazgos encontrados se recomiendan una serie de acciones como capacitaciones, programas de incentivos, entre otros que mejorarán el desempeño laboral.

Por último, desde el enfoque de relevancia metodológica, la investigación permitió el empleo de instrumentos de recolección de información que pueden ser replicados en el desarrollo de futuras investigaciones, las cuales podrían ser ejecutadas en otros tiempos y contextos.

El objetivo general de la investigación considera determinar la relación entre el plan estratégico en recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., 2024.

Los objetivos específicos son:

- Identificar el plan estratégico en recursos humanos de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., 2024.
- Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., 2024.

La hipótesis de la investigación considera que, existe relación estadísticamente significativa entre el plan estratégico en recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., 2024.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Enfoque y diseño

El enfoque es cuantitativo, debido a que en la recolección y análisis de la información se obtuvo mediante datos numéricos y empleando la estadística; el tipo de investigación es correlacional, puesto que se buscó encontrar relación entre las variables (Hernández y colaboradores, 2014).

En cuanto al diseño es no experimental, debido a que el estudio se efectuó sin intervenir en las variables, además, es de corte transversal, ya que la recolección de datos se efectuó en un determinado punto del tiempo (Sánchez y Reyes, 2015).

2.2 Población, muestra y muestreo

La población se encontró conformada por los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., cuya población es de 40 colaboradores, según la información proporcionada por el gerente general de la empresa.

La muestra de estudio se encontró constituida por los 40 trabajadores de la empresa antes mencionada, ya que se tiene acceso a toda la población.

Criterios de inclusión

- Trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C.
- Que acepten participar de la investigación

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no asistan el día de la evaluación
- Que no acepten participar de la investigación.

No se considera muestro puesto que, se tomará en cuenta a la totalidad de la población.

2.3 Variables de estudio

La investigación presenta como variables de estudio las siguientes:

Variable 1: Planificación estratégico de recursos humanos.

Definición conceptual: Es aquel procedimiento en el que se elige la dirección de la empresa u organización, que permite establecer metas y objetivos, así como la condición de la empresa, productividad, y actividades organizacionales (Chilon, 2018).

Definición operacional: Es la evaluación del nivel de planificación estratégico de recursos humanos de una empresa, mediante un cuestionario que evalúa las dimensiones de visión sectorial de mediano plazo, gestión para resultados en la producción de bienes y servicios, sistemas de información, monitoreo y evaluación.

Variable 2: Desempeño laboral.

Definición conceptual: Comprende la calidad del trabajo o servicio que presenta cada persona en relación al aporte en sus actividades diarias laborales durante un determinado periodo de tiempo (Checa, 2020).

Definición operacional: Es la evaluación del nivel de desempeño laboral de trabajadores de una empresa, mediante un cuestionario que evalúa las dimensiones de equipo de trabajo, satisfacción laboral y motivación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, tanto el Cuestionario para medir la Planificación Estratégica, así como el Cuestionario sobre Desempeño Laboral.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos se han adaptado de otros autores, es así que el Cuestionario para medir la Planificación Estratégica, fue tomado del estudio de Chilon (2018), está conformado por 20 ítems, los que se dividen en 4 dimensiones, siendo el primero Visión sectorial de mediano plazo,

con 3 ítems de evaluación, el segundo Gestión para resultados en la producción de bienes y servicios con 8 ítems, el tercero Sistemas de información con 5 ítems y el cuarto Monitoreo y evaluación con 4 ítems.

En relación al Cuestionario sobre Desempeño Laboral, fue tomado del estudio de Quintano (2022), está conformado por 13 ítems, en 3 dimensiones, que son la primera Equipo de trabajo con 4 ítems, la segunda Satisfacción laboral con 4 ítems y la tercera Motivación con 5 ítems de evaluación.

La validación de los instrumentos de recolección de datos, se realizó mediante la validez de contenido, por medio de expertos, para ello se entregaron las fichas de calificación, operacionalización de variables y los cuestionarios a dichos profesionales, quienes tienen conocimientos sobre las variables de estudio y evaluaron los cuestionarios, y después de revisados los aprobaron para poder ser aplicados.

2.5 Plan de recolección de datos

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

- Se solicitó una carta de presentación a la Dirección de Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad María Auxiliadora, con el fin de dar inicio a la gestión de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.
- La carta se entregó al gerente general de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., luego se comunicó a los trabajadores que se realizará la aplicación de los instrumentos.

2.5.2. Aplicación de instrumentos de recolección de datos

- Se acudió a la empresa para dar a conocer a los trabajadores el objetivo de investigación, además de la explicación de los cuestionarios y el consentimiento informado y, a quienes aceptaron participar se les entregó los instrumentos para ser completados.

- Después de terminado con el llenado de los cuestionarios se revisaron que este completos y se concluyó con la evaluación.

2.6 Métodos de análisis estadístico

Se utilizó los estadísticos descriptivos para determinar frecuencias y porcentaje; luego se empleó la prueba de Shapiro-Wilk para determinar la normalidad de los datos y debido a que los resultados evidenciaron una distribución no normal se utilizó la prueba Rho de Spearman, lo cual permitió identificar si existe o no relación entre las variables de estudio (Hernández y colaboradores, 2014).

2.7 Aspectos éticos

La investigación se realizó utilizando los siguientes aspectos éticos: el principio de autonomía, el cual garantizó que los trabajadores evaluados brinden su consentimiento para participar voluntariamente; el principio de beneficencia, que destaca acciones que favorezcan a los trabajadores evaluados, y así se promovió su bienestar en todo instante; el principio de no maleficencia, que garantizó que los instrumentos de recolección no sean invasivos, y así no se causó malestar físico o mental en los evaluados; y el principio de justicia, que permitió garantizar que los trabajadores sean tratados por igual, sin ser discriminados; y se mantuvo la confidencialidad de la información que otorgaron (Morales y colaboradores, 2011).

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de Confiabilidad y Validez de los Instrumentos

3.1.1. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 1. Análisis de confiabilidad del Cuestionario para medir la planificación estratégica

Alfa de Cronbach	N
0,988	20

Tabla 2. Análisis de confiabilidad del Cuestionario sobre desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N
0,915	13

En relación a la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, en la tabla 1 y tabla 2 se evidencia el análisis de confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, es así que el Cuestionario para medir la planificación estratégica, presentó un alfa de Cronbach de 0,988, y el Cuestionario sobre desempeño laboral, con un alfa de Cronbach de 0,915; de este modo se señala que existe una confiabilidad alta y aceptable en ambos instrumentos de recolección de datos, por lo que son confiables para su aplicación.

3.1.2. Validez de los instrumentos

Tabla 3. Análisis de validez de los instrumentos por medio del juicio de expertos

Criterios	Cuestionario para medir la planificación estratégica	Cuestionario sobre desempeño laboral	Dictamen
Pertinencia	Sí	Sí	Aplicable
Relevancia	Sí	Sí	Aplicable
Claridad	Sí	Sí	Aplicable

En la tabla 3, se evidencia la evaluación de validez de los instrumentos de recolección de datos, el cual fue realizada a través del juicio de expertos, quien contó con conocimientos en el tema de investigación, así como con grado de magíster. Siendo evaluados los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, los cuáles fueron favorables y dictaminando como aplicables a ambos instrumentos.

3.2 Análisis descriptivo

3.2.1. Datos demográficos

Tabla 4. Datos demográficos de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C.

Datos demográficos	N	%
Total	40	100,0
Sexo		
Mujer	10	25,0
Varón	30	75,0
Edad		
25 años o menos	8	20,0
26 a 35 años	24	60,0
36 a 45 años	4	10,0
46 años a más	4	10,0
Tiempo de servicios		
6 meses o menos	9	22,5
7 meses a 1 año	11	27,5
1 año y 1 mes a 2 años	7	17,5
2 años y 1 mes a 3 años	5	12,5
3 años y 1 mes a más	8	20,0
Cargo que ocupa		
Gestor / Jefe	3	7,5
Supervisor	6	15,0
Asistente	7	17,5
Operario	6	15,0
Soldador	3	7,5
Pintor	4	10,0
Conductor	3	7,5
Otros	8	20,0

En referencia a los datos demográficos, se aprecia en la tabla 4 los datos de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., siendo un total de 40 colaboradores evaluados.

Con respecto al sexo de los participantes 10 fueron mujeres (25,0%) y 30 varones (75,0%); en relación con el rango de edad, la mayor parte de evaluados tienen de 26 a 35 años (60,0%), seguido de los que tienen 25 años o menos (20,0%), y por último aquellos que tienen de 36 a 45 años y 46 años a más (10,0%, cada uno).

En relación al tiempo de servicios, la mayoría de los trabajadores tienen de 7 meses a 1 año laborando en la empresa (27,5%), seguido de los que tienen 6 meses o menos trabajando (22,5%), de 3 años y 1 mes a más (20,0%), 1 año y 1 mes a 2 años (17,5%) y finalmente quienes tienen 2 años y 1 mes a 3 años (12,5%).

Además, en cuanto al cargo que ocupan los trabajadores, 3 tienen el cargo de Gestor/Jefe (7,5%), 6 son Supervisores (15,0%), 7 son Asistentes (17,5%), 6 son Operarios (15,0%), 3 son Soldadores (7,5%), 4 son Pintores (10,0%), 3 son Conductores (7,5%), y 8 ocupan otros cargos (20,0%).

3.2.1. Plan estratégico en recursos humanos

Tabla 5. Plan estratégico en recursos humanos de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C.

Planificación Estratégica	n	%
Consolidada	8	20,0
Implementada	3	7,5
En desarrollo	8	20,0
Iniciada	4	10,0
Propuesta	5	12,5
Inexistente	12	30,0
Total	40	100,0

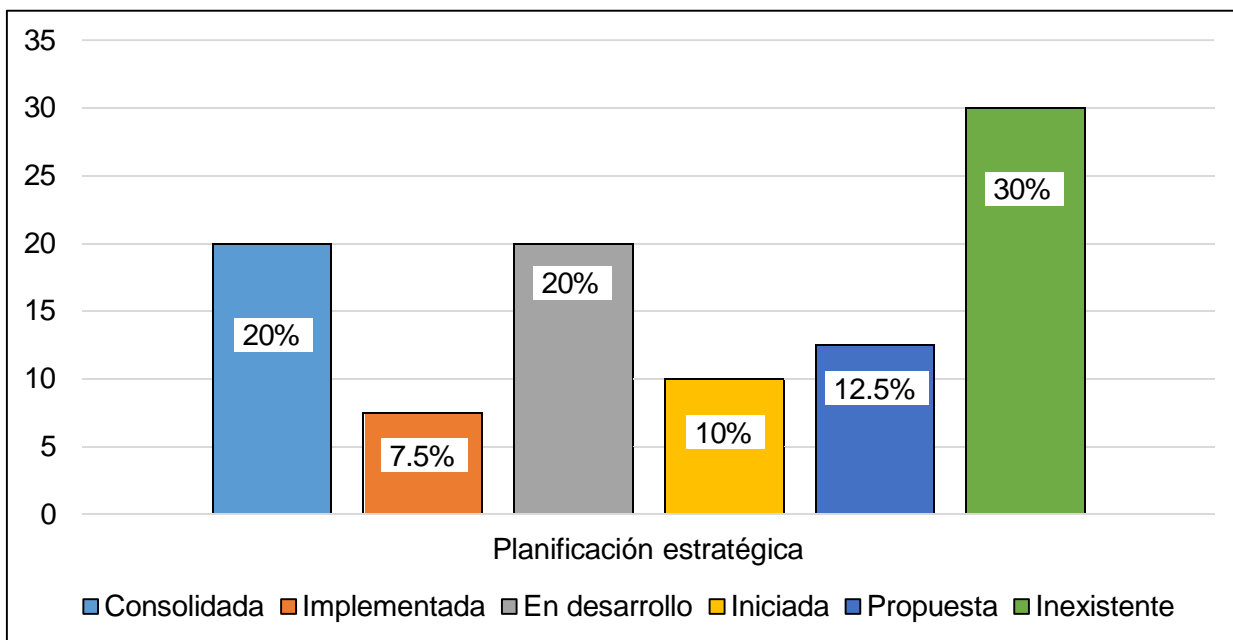


Figura 1. Plan estratégico en recursos humanos de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C.

En cuanto a la tabla 5 y la figura 1 se observa la información sobre el Plan estratégico en recursos humanos de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., 2024.

Encontrando que la mayor parte de los evaluados considera que la Planificación estratégica de la empresa es “inexistente” (30,0%), seguido de los que la perciben que está “en desarrollo” o “consolidada” (20,0%, cada una), así como los que consideran que se encuentra en “propuesta” (12,5%), o “iniciada” (10,0%) y en un menor porcentaje los que la perciben como “implementada” (7,5%).

3.2.2. Desempeño laboral

Tabla 6. Desempeño laboral de los recursos humanos de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C.

Desempeño laboral	n	%
Bueno	14	35,0
Regular	21	52,5
Deficiente	5	12,5
Total	40	100,0

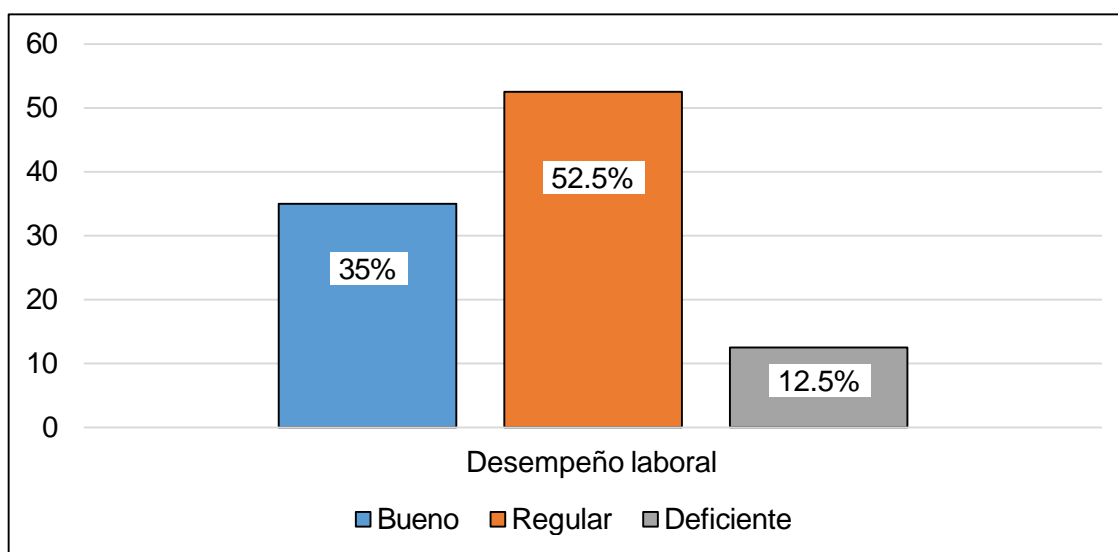


Figura 2. Desempeño laboral de los recursos humanos de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C.

En referencia a la tabla 6 y la figura 2 se aprecia la información sobre el Desempeño laboral en recursos humanos de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., 2024. Hallando que la mayoría de los trabajadores presenta un Desempeño laboral regular (52,5%), seguido de un desempeño laboral bueno (35,0%) y un desempeño laboral deficiente (12,5%).

3.2.3. Análisis de normalidad de los datos

Tabla 7. Análisis de Normalidad a través de la prueba Shapiro-Wilk

Variable	Ítem	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Planificación estratégica de recursos humanos	Ítem 1	0,826	40	0,000
	Ítem 2	0,814	40	0,000
	Ítem 3	0,814	40	0,000
	Ítem 4	0,791	40	0,000
	Ítem 5	0,816	40	0,000
	Ítem 6	0,821	40	0,000
	Ítem 7	0,816	40	0,000
	Ítem 8	0,838	40	0,000
	Ítem 9	0,889	40	0,001
	Ítem 10	0,893	40	0,001
	Ítem 11	0,876	40	0,000
	Ítem 12	0,877	40	0,000
	Ítem 13	0,878	40	0,000
	Ítem 14	0,888	40	0,001
	Ítem 15	0,865	40	0,000
	Ítem 16	0,877	40	0,000
	Ítem 17	0,863	40	0,000
	Ítem 18	0,877	40	0,000
	Ítem 19	0,876	40	0,000
	Ítem 20	0,856	40	0,000
Desempeño laboral	Ítem 1	0,852	40	0,000
	Ítem 2	0,847	40	0,000
	Ítem 3	0,775	40	0,000
	Ítem 4	0,820	40	0,000
	Ítem 5	0,910	40	0,004
	Ítem 6	0,916	40	0,006
	Ítem 7	0,879	40	0,000
	Ítem 8	0,890	40	0,001
	Ítem 9	0,900	40	0,002
	Ítem 10	0,843	40	0,000
	Ítem 11	0,900	40	0,002
	Ítem 12	0,884	40	0,001
	Ítem 13	0,893	40	0,001

En la tabla 6 se observa los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, encontrándose en todos los ítems tanto de la variable Planificación estratégica en recursos humanos como en la variable Desempeño laboral, existe un valor $\text{sig} < 0,05$.

Estos hallazgos indican que la muestra de estudio no presenta una distribución que se aproxime a la normalidad, es por ello que se emplearon los estadísticos no paramétricos y puesto a que es una investigación de tipo correlación se utilizó el Rho de Spearman.

3.3 Análisis inferencial

Tabla 8. Relación entre el plan estratégico en recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Planificación estratégica en recursos humanos	Coefficiente de correlación	0,123
		Sig. (bilateral)	0,449
		N	40

En referencia a la relación entre el plan estratégico en recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., se aprecia en la tabla 7, que no existe relación entre ambas variables de estudio ($p=0,449$), con respecto al coeficiente de correlación es de 0,123, lo que señala que no existe una relación estadísticamente significativa el plan estratégico en recursos humanos y el desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión

El presente estudio se desarrolló con el fin de conocer si existe relación entre el plan estratégico en recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., debido a los escasos estudios que existen sobre la relación entre estas dos variables, y el beneficio que puede traerle a la empresa y colaboradores el conocer esta información para implementar estrategias de mejora o fortalecimiento.

Con respecto a la relación entre el plan estratégico en recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., se halló en el presente estudio que no existe relación entre las variables ($p=0,449$).

En cuanto a los estudios antecedentes, se tiene la investigación de Jiménez (2023), quien halló que existe relación entre una adecuada planificación estratégica y el desempeño de los trabajadores; por su parte, Martínez y Sánchez (2023), indica que el plan estratégico se relaciona a la mejor del desempeño laboral de los colaboradores; Martínez et al. (2020), encontró que el plan estratégico permite la mejora del desempeño laboral; Quintana (2022), halló que existe relación entre el plan estratégico de los recursos humanos y el desempeño laboral; Cárdena (2021), señala en su estudio que el plan estratégico del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores; Espinoza y Montalvo (2021), encontraron en su investigación que existe relación entre el plan estratégico del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores; García (2021), halló en su estudio que existe relación entre el plan estratégico del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores; además, Salinas et al. (2021), señalaron que existe relación entre el plan estratégico de los recursos humanos con el desempeño laboral de los trabajadores.

Es así que se aprecia que los resultados encontrados en la presente investigación difieren con los hallados en los estudios antecedentes; de ese modo se puede

afirmar que en la presente investigación no existe relación entre el plan estratégico en recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., lo que se puede deber a que alrededor de la mitad de la muestra considera que la planificación estratégica se encuentra en un nivel entre “inexistente” e “iniciada” y su desempeño laboral es regular, además que tienen laborando en la empresa como máximo 1 año, lo que en suma indicaría que los trabajadores por el tiempo de labores que tienen aún no conocerían el plan estratégico de la empresa y ello ocasionaría que no se sientan identificados y no tengan un adecuado desempeño laboral; por lo que es importante que la empresa pueda realizar acciones para la integración de los colaboradores e identificación con la organización.

En relación al Plan estratégico en recursos humanos de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., se identificó que la mayor parte de los colaboradores evaluados perciben al plan estratégico como “inexistente” (30,0%), seguido de “consolidado” (20,0%), “en desarrollo” (20,0%), “propuesta” (12,5%), “iniciada” (10,0%), y en menor porcentaje “implementada” (7,5%).

En referencia a los antecedentes, si bien no se cuenta con estudios previos que brinden información que se asemeje o diferencie con los encontrados en esta investigación, si mencionan que existe un adecuado plan estratégico para la mejora de los recursos humanos de las empresas.

De este modo se aprecia que los resultados hallados en el presente estudio se evidencia que poco más del 50% percibe al plan estratégico como algo “inexistente” o que recién se encuentra “iniciando”, pero poco menos del 50% perciben a esta misma planificación estratégica que ya está “en desarrollo” o que se encuentra “consolidada”; es así que se puede afirmar que en general los trabajadores no se encuentran totalmente identificados con la empresa, lo que no solo imposibilita que conozcan aspectos relacionados a la planificación estratégica, sino que pueden alterar otros elementos como el clima laboral, la satisfacción de los trabajadores, el desempeño laboral, entre otros.

Con respecto al desempeño laboral de los recursos humanos de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., se identificó que en su mayoría presentan un desempeño laboral regular (52,5%), seguido de un desempeño laboral bueno (35,0%), y un desempeño laboral deficiente (12,5%).

En relación a los antecedentes, tampoco se cuenta con investigaciones previas que brinden información sobre el desempeño laboral, sin embargo, si mencionan que los diversos estudios promueven un adecuado desempeño laboral por medio de la planificación estratégica, por lo que se puede inferir que existe un buen desempeño en los trabajadores de los estudios antecedentes.

De este modo se aprecia que los resultados hallados en el presente estudio evidencian que el más de la mitad de los evaluados presenta un desempeño laboral regular y poco más de la tercera parte de los trabajadores evidencia un desempeño laboral bueno, por lo que se puede afirmar que los colaboradores se esfuerzan por presentar un desempeño adecuado en sus labores sin importar la edad que tengan o el tiempo en la empresa o el cargo que ocupan, lo que es importante para identificarse con la organización y pongan en práctica aspectos como un buen clima laboral o sentirse satisfechos con su labor.

4.2. Conclusiones

- No se encontró relación entre el plan estratégico en recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., 2024.
- Se identificó que la mayoría de los trabajadores perciben a la planificación estratégica de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C. como “inexistente”, seguida de “en desarrollo” o “consolidada”, y menor porcentaje en “propuesta”, “iniciada” o “implementada”.
- Se halló que la mayor parte de los colaboradores evaluados presentan un desempeño laboral regular, seguido de un desempeño laboral bueno y en menor porcentaje un desempeño laboral deficiente.

4.3. Recomendaciones

- Al gerente general de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., proponer que desarrollen programas de capacitación para sus colaboradores, con el fin de fortalecer el conocimiento y avances del plan estratégico en recursos humanos con el que se cuenta.
- Proponer al gerente general de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., la ejecución de un programa de incentivos para los colaboradores, con el fin de que se mejore el desempeño laboral.
- Finalmente, a los investigadores interesados en desarrollar estudios en el que relacionen el plan estratégico en recursos humanos y el desempeño laboral, se les recomienda que puedan realizarlo en otras empresas del mismo rubro o similares, tanto de Lima Metropolitana como otras regiones del país, con el fin de comparar los resultados a encontrarse con los hallados en esta investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araujo, M. y Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2): 132-147.
<https://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/898/1104>
- Ayón, G., Álvarez, A., Plaza, J. (2023). Planificación estratégica y desempeño organizacional del sector comercial de la parroquia Cascol, Paján período 2019-2021. *Reciamuc*, 7(1): 451-460.
<https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1022/1552>
- Bateman, T. y Snell, S. (2005). *Administración un nuevo panorama competitivo*. 6ta edición. México: Mc Graw-Hill.
- Cárdenas, E. (2021). *La relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2020* (Tesis de Ciencias Administrativas). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16575/Carde nas_ee.pdf?sequence=3
- Chávez, L. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017* (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud). Universidad César Vallejo, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11577/Chavez_C LA.pdf?sequence=1
- Checa, L. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del CMAC Piura S.A.C. – Agencia Balta* (Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7278/Checa%20Llontop%20Luis%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chilon, B. (2018). *Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud – San Martín – 2018* (Tesis de Maestría en Gestión Pública). Universidad César Vallejo, Tarapoto.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28761/Chilon_RB_P.pdf?sequence=1

Chumbile, Y. (2020). *Gerencia estratégica y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Marcos, provincia de Huari, 2019* (Tesis de Licenciado en Administración). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3848/TESIS%20-20-YESICA%20CARMEN%20CHUMBILE%20MAURICIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Curiel, Y. (2022). *Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC* (Tesis de Maestría en Administración de Empresas). Universidad de la Guajira, Colombia.

<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/494/GESTI%c3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dávila, E. (2018). *Plan estratégico de gestión humana para la integración y mejora de sus procesos, en una empresa minera peruana para el periodo 2018-2022* (Tesis de Magíster en Dirección de Personas). Universidad del Pacífico, Lima.

https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2449/Enrique_Tesis_Maestría_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Dini, M. y Stumpo, G. (2020). *MIPYMES en América Latina. Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. Naciones Unidas.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2c7fec3c-c404-496b-a0da-e6a14b1cee48/content>
- Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19* (Tesis de Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional). Universidad Continental, Huancayo.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- García, W. (2021). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martin S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020* (Tesis de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales). Universidad Alas Peruanas, Lima.
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10118/Tesis_Gesti%C3%B3n_TalentoHumano_Desempe%C3%B1oLaboral_Emp.industrial_Don%20Mart%C3%ADnSAC_Huacho.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guevara, J. (2014). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua* (Tesis de Psicólogo Industrial). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7789/1/FCHE-IFTGPI-65.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. México: Mc Graw Hill.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista*

Venezolana de Gerencia, 23(83), 740-760.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

Jiménez, P. (2023). *Plan estratégico de talento humano para fomentar prácticas y hábitos saludables que contribuyan a la satisfacción laboral en los colaboradores de servicios generales de la Universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga* (Tesis de Magíster en Administración MBA). Universidad Santo Tomas, Bucaramanga, Colombia.
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/52484/2023%20%20%20%20%20JimenezPablo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, A. y Sánchez, S. (2023). *Plan estratégico para el mejoramiento de la gestión del talento humano en Inplasa* (Tesis de Máster en Recursos Humanos). Universidad Tecnológica Centroamericana, Honduras.
<https://repositorio.unitec.edu/xmlui/bitstream/handle/123456789/12486/Plan%200estrat%C3%A9gico%20para%20el%20mejoramiento%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20Talento%20Humano%20en%20INPLASA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, A., Tornaría, M. y Fernández, M. (2018). *Planificación Estratégica de Recursos Humanos para una compañía financiera* (Tesis de Maestría en Dirección de Recursos Humanos). Universidad ORT Uruguay, Uruguay.
<https://rad.ort.edu.uy/server/api/core/bitstreams/8239056c-44f5-4b13-97ba-ef45a258b238/content>

Martínez, K., Benítez, M., Florián, L., Copete, I. y Vargas, C. (2020). *Plan estratégico para mejorar el clima organizacional en el área de gestión humana de la empresa de energía eléctrica "Electronuquí E.S.P.S.A" del municipio de Nuqui-Choco, durante la vigencia del 2020* [Tesis de Ciencias Administrativas Contables). Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, Colombia.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/38588/mpbenitezr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mendiolaza, G. (2019). *EL 82% de la rentabilidad empresarial depende de los colaboradores*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/82-rentabilidad-empresarial-depende-colaboradores-255913-noticia/>
- Morales, J., Nava, G., Esquivel, J. y Díaz, L. (2011). *Principios de ética, bioética y conocimiento del hombre*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/4822/libro_principios_de_etica.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (2024). *El desempleo mundial aumentará a 5,2% en 2024*. <https://news.un.org/es/story/2024/01/1526947>
- Organización Internacional del Trabajo (2023). *Evaluación del estado actual del mercado laboral mundial: implicaciones para la consecución de los Objetivos Mundiales*. <https://ilostat.ilo.org/es/blog/assessing-the-current-state-of-the-global-labour-market-implications-for-achieving-the-global-goals/>
- Quintano, D. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta-2020* (Tesis de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales). Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima.
<https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/698/QUINTANO%20HUMAN%2C%20DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, R. y Vélchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018* (Tesis de Maestría en Gestión en Salud). Universidad Norbert Wiener, Lima.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salinas, J., Paz, R., Macedo, M. y Chávez, M. (2021). Gestión estratégica de los recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en la estación de servicios Unión en Trujillo, Perú. *Revista GEON*, 8(2): 1-14. <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/296/844>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. 5ta edición. Lima: Busness Support Aneth SRL.

Zapata, P. (2014). *La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa* (Tesis de grado en Administración y Dirección de Empresas). Universidad de Valladolid, España. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5981/TFG-O%20180.pdf;jsessionid=AB0A1C4D7D0F6406FAFA5CF855D5C875?sequence=1>

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de las variables

Variables	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final
Variable 1 Planificación estratégica de recursos humanos	Según su naturaleza : Cualitativa Escala de medición: Nominal	Es aquel procedimiento en el que se elige la dirección de la empresa u organización, que permite establecer metas y objetivos, así como la condición de la empresa, productividad, y actividades organizacionales (Chilon, 2018).	Es la evaluación del nivel de planificación estratégico de recursos humanos de una empresa, mediante un cuestionario que evalúa las dimensiones de visión sectorial de mediano plazo, gestión para resultados en la producción de bienes y servicios, sistemas de información, monitoreo y evaluación.	Visión sectorial de mediano plazo	<ul style="list-style-type: none"> – Plan a mediano plazo – Objetivos y metas del plan – Elaboración del plan con participación de trabajadores 	1 - 3	Planificación: Consolidado 81 a 100 puntos
				Gestión para resultados en la producción de bienes y servicios	<ul style="list-style-type: none"> – Metas anuales, multianuales y responsables – Convenios de gestión – Sistema de remuneración y evaluación de personal – Estrategias de mejora, información y mecanismos 	4 - 11	Implementada 65 a 80 puntos En desarrollo 49 a 64 puntos
				Sistemas de información	<ul style="list-style-type: none"> – Sistemas confiables – Sistemas actualizados – Indicadores de eficiencia – Información de resultados 	12 - 16	Iniciado 33 a 48 puntos
				Monitoreo y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – Normas de monitoreo y evaluación – Cumplimiento de metas – Mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia de la gestión – Reconocimientos y méritos recibidos 	17 - 20	Propuesta 17 a 32 puntos Inexistente 0 a 16 puntos
Variable 2 Desempeño laboral	Según su naturaleza : Cualitativa Escala de medición: Nominal	Comprende la calidad del trabajo o servicio que presenta cada persona en relación al aporte en sus actividades diarias laborales durante un determinado periodo de tiempo (Checa, 2020).	Es la evaluación del nivel de desempeño laboral de trabajadores de una empresa, mediante un cuestionario que evalúa las dimensiones de equipo de trabajo, satisfacción laboral y motivación	Equipo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Comparte conocimientos – Objetivos comunes – Eficiencia en equipo – Relaciones interpersonales 	1 – 4	Desempeño laboral buena 48 a 65 puntos
				Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> – Recompensa al esfuerzo – Oportunidades de ascenso – Estímulos al rendimiento – Actitud de compañeros 	5 – 8	Desempeño laboral regular 30 a 47 puntos
				Motivación	<ul style="list-style-type: none"> – Incentivos – Capacitaciones – Programas de formación – Remuneración 	9 – 13	Desempeño laboral deficiente 13 a 29 puntos

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

FICHA DE DATOS

DATOS DEMOGRÁFICOS

1. Sexo: Varón () Mujer ()
2. Edad: _____
3. Tiempo de servicios: _____(años y meses)
4. Cargo que ocupa: _____

I. INSTRUCCIONES

Por favor, lea cada pregunta con atención. Escoge la opción que mejor se adapte a tu respuesta y márcala con una equis (X).

De acuerdo a lo siguiente:

Marcar “0”: **Inexistente** (si el requisito no existe o no se cumple).

Marcar “1”: **Propuesto** (si el requisito ha sido propuesto formalmente mediante una norma o proyecto aprobado).

Marcar “2”: **Iniciado** (si el requisito se encuentra en su fase inicial de implementación).

Marcar “3”: **En desarrollo** (si el requisito se encuentra en su fase de desarrollo, es decir, aun no operan todos sus elementos o no opera en toda su capacidad).

Marcar “4”: **Implementado** (si el requisito se encuentra operando con todos sus elementos, pero su desempeño aún puede mejorar).

Marcar “5”: **Consolidado** (si el requisito se encuentra operando óptimamente y su desempeño es satisfactorio).

	0	1	2	3	4	5
Visión sectorial de mediano plazo						
1. Existe un plan del área en el que labora a mediano plazo (3 a 5 años).						

2. La elaboración del plan de su área contó con la participación de los trabajadores.						
3. Los objetivos y las metas del plan de su área concuerdan con los objetivos y metas de la empresa						
Gestión para resultados en la producción de bienes y servicios	0	1	2	3	4	5
4. Existe metas anuales y multianuales para la producción de bienes servicios.						
5. Las metas anuales tienen unidades responsables.						
6. La oficina de operaciones firma convenios de gestión.						
7. Los sistemas de remuneración y evaluación del personal incentivan la obtención de resultados organizacionales.						
8. Se ha implementado una estrategia explícita con programación, responsables y recursos bien definidos.						
9. Existe una estrategia para mejorar la calidad de los servicios.						
10. Se recoge información periódica acerca de la opinión de los usuarios sobre los bienes y servicios producidos (encuestas, buzón de quejas, correos, líneas telefónicas, etc.).						
11. Se utilizan mecanismos de consulta periódica a organizaciones de la sociedad civil, para introducir mejoras a los bienes y servicios.						
Sistemas de información	0	1	2	3	4	5
12. Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la producción de bienes y servicios producidos.						

13. Existen sistemas confiables y actualizados de información sobre la cobertura de los bienes y servicios producidos.						
14. Existen indicadores de eficiencia relativos a los costos de los bienes y servicios que se actualizan anualmente.						
15. Existen indicadores de eficiencia relativos a la cobertura de los bienes y servicios que se actualizan anualmente.						
16. Existe información actualizada sobre los resultados de la gestión de la empresa a disposición de la ciudadanía a través del internet.						
Monitoreo y Evaluación	0	1	2	3	4	5
17. El área que realiza el monitoreo y evaluación tiene normas técnicas y metodología de trabajo establecidas formalmente.						
18. El incumplimiento de las metas y los objetivos, detectado por el monitoreo y/o las evaluaciones conlleva acciones correctivas de carácter técnico, administrativo y financiero.						
19. La Oficina de recursos humanos aplica mecanismos que incentivan la eficiencia y eficacia de la gestión						
20. La Oficina de recursos humanos ha recibido reconocimiento en mérito a su desempeño						

Asegúrese de haber contestado todas las preguntas. Muchas gracias.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

FICHA DE DATOS

DATOS DEMOGRÁFICOS

1. Sexo: Varón () Mujer ()
2. Edad: _____

I. INSTRUCCIONES GENERALES

Por favor, lea cada pregunta con atención. Escoge la opción que mejor se adapte a tu respuesta y márcala con una equis (X).

De acuerdo a lo siguiente:

Si tu respuesta es **Nunca**, marcar el número “1”

Si tu respuesta es **Casi nunca**, marcar el número “2”

Si tu respuesta es **A veces**, marcar el número “3”

Si tu respuesta es **Casi siempre**, marcar el número “4”

Si tu respuesta es **Siempre**, marcar el número “5”

	1	2	3	4	5
Equipo de trabajo					
1. ¿Comparte con compañeros conocimientos adquiridos, con la finalidad que estos, mejoren su habilidad en el área?					
2. ¿Usted conoce el objetivo común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas ya actividades a ejecutar, pensando en su ejecución?					
3. ¿Cree que hay mayor eficiencia cuando los trabajos se realizan en equipo?					

4. ¿Usted posee capacidad para relacionarse interpersonalmente y trabajar en equipo con sus compañeros?					
Satisfacción laboral	1	2	3	4	5
5. ¿Cree que el esfuerzo es recompensado como debería ser?					
6. ¿Considera que existe oportunidades como aumento de sueldo, asenso laboral, según el desempeño que tenga en trabajador en la empresa?					
7. ¿La empresa le brinda estímulos que contribuye en su rendimiento?					
8. ¿Con que frecuencia la actitud de sus compañeros es la más adecuada?					
Motivación	1	2	3	4	5
9. ¿Considera que la empresa otorga incentivos por el buen desempeño laboral?					
10. ¿Considera que la capacitación es permanente y se realiza según las necesidades del trabajador?					
11. ¿Usted considera que la empresa cuente con un programa, anual, semestral o trimestral de recreación?					
12. ¿Considera que la empresa cuente con programas de formación y desarrollo para sus trabajadores?					
13. ¿Considera usted que el pago que percibe está bien remunerado y acorde al trabajo que realiza?					

Asegúrese de haber contestado todas las preguntas. Muchas gracias.

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: Plan estratégico en recursos humanos y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., 2024.

Nombre de las investigadoras principales: Bach. Arias Trujillo, Lita Qued

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el plan estratégico en recursos humanos y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Servicios Generales Perching S.A.C., 2024.

Beneficios de participar: Tener la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios adecuados que le puede ser de mucha utilidad.

Inconveniente y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Ninguno, Ud. no hará ningún gasto económico.

Confidencialidad: La información que Ud. proporcione estará protegida, solo la investigadora puede conocer los resultados. Fuera de esta información confidencial, Ud., no será identificado(a) cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Ud. puede retirarse del estudio en cualquier momento.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación puede dirigirse a Lita Qued Arias Trujillo, investigadora responsable (teléfono 910602445).

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o Whatsapp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Anexo D. Validación de los instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA
FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
Programa académico de Administración de Negocios Internacionales

FICHA DE VALIDACIÓN

Nombre del instrumento de evaluación	Autora del instrumento
Cuestionario para medir la planificación estratégica	- Bach, Arias Trujillo, Lita Qued
Título de investigación: PLAN ESTRATÉGICO EN RECURSOS HUMANOS Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES PERCHING SAC, 2024	

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de 50	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	()	()	()	()	()	()	(x)
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema?	()	()	()	()	()	()	(x)
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?	()	()	()	()	()	()	(x)
4. ¿En qué porcentaje, los ítems de la prueba son de fácil comprensión?	()	()	()	()	()	()	(x)
5. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica?	()	()	()	()	()	()	(x)
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	()	()	()	()	()	()	(x)

II. SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera usted que deberían agregarse?
.....
2. ¿Qué ítems considera usted que podrían eliminarse?
.....
3. ¿Qué ítems considera usted que deberían reformularse o precisarse mejor?
.....

Fecha: 20 de junio de 2024

Validado por: Mg. Christian Jesús Pérez Sánchez.

Firma:

UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA
 FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
 Programa académico de Administración de Negocios Internacionales

FICHA DE VALIDACIÓN

Nombre del instrumento de evaluación	Autora del instrumento
Cuestionario sobre desempeño laboral	- Bach, Arias Trujillo, Lita Qued
Título de investigación: PLAN ESTRATÉGICO EN RECURSOS HUMANOS Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES PERCHING SAC, 2024	

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de 50	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	()	()	()	()	()	()	(x)
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema?	()	()	()	()	()	()	(x)
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?	()	()	()	()	()	()	(x)
4. ¿En qué porcentaje, los ítems de la prueba son de fácil comprensión?	()	()	()	()	()	()	(x)
5. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica?	()	()	()	()	()	()	(x)
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	()	()	()	()	()	()	(x)

II. SUGERENCIAS

- ¿Qué ítems considera usted que deberían agregarse?

- ¿Qué ítems considera usted que podrían eliminarse?

- ¿Qué ítems considera usted que deberían reformularse o precisarse mejor?

Fecha: 20 de junio de 2024

Validado por: Mg. Christian Jesús Pérez Sánchez.

Firma:



FICHA DE VALIDACIÓN

Nombre del instrumento de evaluación	Autora del instrumento
Cuestionario para medir la planificación estratégica	- Bach, Arias Trujillo, Lita Qued
Título de investigación: PLAN ESTRATÉGICO EN RECURSOS HUMANOS Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES PERCHING SAC, 2024	

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de 50	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	()	()	()	()	()	()	(x)
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema?	()	()	()	()	()	()	(x)
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?	()	()	()	()	()	()	(x)
4. ¿En qué porcentaje, los ítems de la prueba son de fácil comprensión?	()	()	()	()	()	()	(x)
5. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica?	()	()	()	()	()	()	(x)
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	()	()	()	()	()	()	(x)

II. SUGERENCIAS

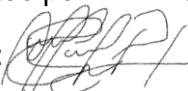
1. ¿Qué ítems considera usted que deberían agregarse?

2. ¿Qué ítems considera usted que podrían eliminarse?

3. ¿Qué ítems considera usted que deberían reformularse o precisarse mejor?

Fecha: 20 de junio de 2024

Validado por: Dr. Víctor Humberto Chero Pacheco

Firma: 

FICHA DE VALIDACIÓN

Nombre del instrumento de evaluación	Autora del instrumento
Cuestionario sobre desempeño laboral	- Bach, Arias Trujillo, Lita Qued
Título de investigación: PLAN ESTRATÉGICO EN RECURSOS HUMANOS Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES PERCHING SAC, 2024	

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	Menos de 50	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?	()	()	()	()	()	()	(x)
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema?	()	()	()	()	()	()	(x)
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?	()	()	()	()	()	()	(x)
4. ¿En qué porcentaje, los ítems de la prueba son de fácil comprensión?	()	()	()	()	()	()	(x)
5. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica?	()	()	()	()	()	()	(x)
6. ¿En qué porcentaje valora usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?	()	()	()	()	()	()	(x)

II. SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera usted que deberían agregarse?

2. ¿Qué ítems considera usted que podrían eliminarse?

3. ¿Qué ítems considera usted que deberían reformularse o precisarse mejor?

Fecha: 20 de junio de 2024

Validado por: Dr. Víctor Humberto Chero Pacheco

Firma: 

Anexo E. Informe de originalidad

Tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	José German Salinas-Gamboa, Ricardo Paz-Muñoz, María Teresa Macedo-Mendoza, María Chávez-Barbaran. "Gestión estratégica de los recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en la estación de servicios Unión en Trujillo, Perú", Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios), 2021 Publicación	1%