



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA

MENCION MAGISTER EN GERENCIA PÚBLICA

PROYECTO DE TESIS

=====
**ANALISIS DE LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL
EMPLEO DE UCAYALI PERIODO 2013.**
=====

TESISTA: EDGARDO TORRES BAZAN

ASESOR: Mg. HUMBERTO FLORES FLORES

HUÁNUCO – PERÚ

2015

INDICE

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

- 1.1 Descripción del Problema
- 1.2 Formulación del Problema
 - 1.2.1 Problema General
 - 1.2.2 Problemas Específicos
- 1.3 Objetivo General y Objetivos Específicos
 - 1.3.1 Objetivo General
 - 1.3.2 Objetivos Específicos
- 1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis
 - 1.4.1 Hipótesis General
 - 1.4.2 Hipótesis Específicas
- 1.5 Variables
 - 1.5.1 Variable Independiente
 - 1.5.2 Variable Dependiente
- 1.6. Justificación e Importancia
 - 1.6.1 Justificación
 - 1.6.2 Importancia
- 1.7 Viabilidad
- 1.8 Limitaciones

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

- 2.1 Antecedentes
- 2.2 Bases Teóricas
- 2.3 Definiciones Conceptuales
- 2.4 Bases Epistémicos

CAPITULO III. METODOLOGIA

- 3.1 Tipo de Investigación

3.2 Diseño y esquema de la Investigación

3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población

3.3.2 Muestra

3.4 Definición operativa del instrumento de recolección de datos

3.5 Técnicas de recojo, Procesamiento y Presentación de Datos

CAPITULO IV. CRONOGRAMA

4.1 Cuadro de Cronograma de Acciones

CAPITULO V. PRESUPUESTO

5.1 Potencial Humano

5.2 Recursos Materiales

5.3 Recursos Financieros

CAPITULO VI. BIBLIOGRAFIA

CAPITULO VII. ANEXOS

CAPITULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En las últimas décadas, en las sociedades industrializadas ha ocurrido una serie de cambios sociales, económicos y culturales que han impactado con fuerza a las distintas esferas de desarrollo del ser humano, afectando no sólo los modos de vida de las personas, sino también las relaciones sociales y el vínculo que establece el individuo con las organizaciones a las que pertenece.

En este escenario, la sociedad globalizada del siglo XXI requiere de organizaciones dinámicas que se adapten con velocidad a dichos cambios y que desarrollen en sus empleados comportamientos más flexibles y creativos, para que sean capaces de satisfacer las necesidades específicas de un exigente mercado que opera en un medio ambiente dinámico y altamente competitivo. Este desafío no sólo se presenta para las instituciones, sino también para las personas que en ellas trabajan, en el entendido que el núcleo básico de cualquier sistema organizacional lo constituye la relación existente entre persona y organización.

Sin embargo, la eficiencia y eficacia en el desempeño laboral de los trabajadores es una exigencia en el desarrollo de la gestión institucional en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali. También las exigencias del usuario en su afán de sentirse apoyado en las instituciones públicas obligan a la búsqueda de fuentes de

competitividad que posibiliten un mejor posicionamiento en el tema de prestación de servicios públicos.

En este sentido, una adecuada gestión por parte de los funcionarios públicos forman parte del proceso de prestación del servicio es imprescindible, exigiendo el desarrollo de estrategias de desempeño laboral y con ello buscar de antemano el desarrollo institucional.

Por todos estos problemas encontrados y motivado por esta inquietud se plantea el siguiente problema.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Es la gestión de los recursos humanos factor fundamental para el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013?

1.2.2. Problemas Específicos

✓ ¿De qué manera la gestión de los recursos humanos influye en desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2012 – 2013?

✓ ¿Qué factores de la gestión de los recursos humanos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013?

- ✓ ¿Cómo se relaciona la gestión de los recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013?

1.2 OBJETIVOS GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1 Objetivo General

Analizar si la gestión de los recursos humanos es factor fundamental en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013.

1.3.3 Objetivos Específicos

- ✓ Determinar si la gestión de los recursos humanos influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013.
- ✓ Identificar qué factores de la gestión de los recursos humanos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013.
- ✓ Explicar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección

regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali
periodo 2013

1.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Hipótesis General

Hi: Es posible analizar si la gestión de los recursos humanos es factor fundamental en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013.

.1.4.2. Hipótesis Específicas

H1: Es posible determinar si la gestión de los recursos humanos influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013.

H2: Es posible identificar qué factores de la gestión de los recursos humanos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013.

H3: Es posible explicar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013

1.5 VARIABLES

1.5.1 Variable Independiente

Gestión de los recursos humanos

1.5.2 Variable Dependiente

Desempeño laboral

1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.6.1 Justificación

La investigación se justifica por los siguientes motivos:

En lo Teórico: La presente investigación se justifica desde diferentes perspectivas porque se apoya en aportes de teóricos y prácticos obtenidos de estos estudios que han tenido consecuencias para distintos procesos en la organización, como lo son el diseño del trabajo, el estilo de administración, la productividad laboral, motivación laboral y sobre todo del desempeño laboral de los trabajadores en el desarrollo de la gestión institucional en instituciones públicas y manejar información sobre cómo guiar a los trabajadores hacia desempeños sobresalientes, como es el caso de la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali.

En lo Práctico: Se justifica la investigación por la implicancia trascendental de esclarecer la gestión de los recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali, mostrar a los

trabajadores que un desempeño superior considerando siempre la cultura organizacional, se contará con valiosos aportes específicamente orientados al logro de óptimos resultados laborales, alineados con las metas organizacionales y con la satisfacción personal de los trabajadores.

Por ello se realizará un trabajo de campo empleando técnicas y metodologías cuantitativas y cualitativas que aportaran datos interesantes para quienes estudian esta problemática en las distintas ciudades del país.

En lo social: Se justifica por que la presente investigación tiene relevancia social, ya que en nuestra institución como es la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali, independientemente de su tamaño o especialización, conozca y aplique herramientas que le permitan establecer un programa de desempeño laboral con calidad y así buscar la mejora continua en sus procesos de atención de manera eficiente y eficaz que repercute directamente en la satisfacción de los usuarios de nuestra institución y tenga trascendencia como institución pública en nuestra sociedad Ucayalina.

1.6.2 Importancia

La presente investigación tiene importancia, ya que se busca analizar si la gestión de los recursos humanos es factor fundamental en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali.

Y los resultados de este estudio son importantes para la organización, porque le va a permitir saber si el desempeño laboral de los trabajadores en cada uno de las áreas y niveles de la organización es la adecuada para el logro de los objetivos de la misma. Además pudiendo ser utilizada la presente investigación como guía para el desarrollo de futuros proyectos de investigación en la localidad y la región.

Por lo que resulta necesario conocer a profundidad la realidad problemática para ello: Determinaremos, Identificaremos y Explicaremos la relación que tiene el desempeño laboral de los trabajadores con el desarrollo de la gestión institucional en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali.

1.7. VIABILIDAD

Es factible desarrollar la presente investigación al contar con la disponibilidad de los recursos materiales, económicos, financieros y el acceso a las diferentes áreas y oficinas de la DRTPEU, el investigador gestionará la autorización para recolectar la información. En cuanto a recursos humanos resulta viable porque se cuenta con un asesor, consultores expertos, conocedores del tema en estudio.

1.8. LIMITACIONES

- **Científica**, A nivel local no contamos con suficientes trabajos de investigación similares en la materia de estudio que puedan servirnos de guías para el desarrollo de nuestra investigación.

- **Espacial**, La investigación se desarrollará de acuerdo al ámbito geográfico en la ciudad de Pucallpa.
- **Temporal**, El proyecto tendrá como inicio enero del 2014 y como final julio del 2014.

CAPITULO II. MARCOTEORICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 A Nivel Internacional

M. FELISA LATORRE NAVARRO, (2012). En su tesis “LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL” Concluye:

1. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación “*soft*” se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización.

2. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundará en mayor satisfacción y desempeño. El apoyo organizacional muestra su potencial para aumentar la satisfacción por su carácter discrecional y de reconocimiento.

2.1.2 A Nivel Nacional

ENRIQUE OSVALDO BEDOYA SANCHEZ (2003). En su tesis: "LA NUEVA GESTION DE PERSONAS Y SU EVALUACION DE DESEMPEÑO EN EMPRESAS CMPETITIVAS", Concluye:

- Los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos.
- La nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.
- La función de los recursos humanos están viviendo la angustia de una transformación radical. Dicho en pocas palabras, se está volviendo esencial para el logro de ventajas competitivas tanto como son los recursos financieros, tecnológicos y de otro tipo con que cuentan las organizaciones.

La gestión de personas en esta nueva concepción, las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales para ser abordadas como seres dotados de inteligencia,

personalidad, conocimientos, habilidades, destreza, aspiraciones y percepciones singulares.

HILDA COBALI DE LA CRUZ SULCA (2009) en su Tesis: “LA NUEVA GESTION DEL POTENCIAL HUMANO Y SU EVALUACION DE DESEMPEÑO EN LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS DE HUAMANGA”, Concluye:

- Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal.
- Asimismo, es posible afirmar que, el dominio de destrezas y habilidades, el buen nivel de conocimientos actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima organizacional para el óptimo rendimiento laboral tienen una importante y decisiva influencia de un conjunto de acciones de motivación, de estímulos, incentivos, de reconocimientos, todas estas, características de la nueva gestión de personas, con la cual se refuerza la validez de la hipótesis principal.

- Finalmente, el incremento de los niveles de producción y productividad laboral, el logro de los objetivos y metas concretas así como el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios derivan de la implementación de un conjunto de estímulos organizacionales y el otorgamiento de incentivos de carácter laboral como parte de las estrategias de gestión de personas; demostración estadística que permite reafirmar la validez de la segunda hipótesis específica.

1.2. BASES TEÓRICAS

ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA

La Escuela de la Administración Científica del Trabajo (Taylor, 1911; Gilbreth, 1922; Fayol, 1925) es considerada, en algunos casos, como el origen de la Dirección de Recursos Humanos. Sin embargo, como veremos a continuación, es el Enfoque de las Relaciones Humanas el que, desde un punto de vista teórico, se acerca más a los preceptos de la materia que nos ocupa. Este movimiento, alcanzó su auge en el primer cuarto del siglo XX, perdiendo importancia relativa desde entonces. El término “científico”, utilizado para definir este movimiento, tiene su origen en el énfasis dado al estudio sistemático de las técnicas y procedimientos de la administración. La preocupación básica era incrementar la productividad de la empresa mediante el aumento de la eficiencia de los operarios, lo que justifica su preocupación por la

especialización y la división del trabajo. Bajo esta forma de organización, predomina la atención en el trabajo, en los movimientos necesarios y en el tiempo estimado para la ejecución de una tarea.

Este enfoque parte de la consideración del trabajador como un “hombre económico” cuyas actuaciones y rendimiento se ven condicionados por las recompensas salariales, económicas y monetarias. Por ello, dentro de este enfoque, los sistemas de incentivos constituyen una variable fundamental. Los mismos son establecidos a partir del estudio de tiempos, de manera que aquellos trabajadores que consiguen resultados extraordinarios reciben un mayor salario.

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Wright (1998) sitúa el origen de la Dirección Estratégica de Recursos Humanos a principios de los años 80, con la obra *Human Resource Management: A Strategic Perspective* (Devanna, Fombrun y Tichy, 1981).

En este sentido, Truss y Gratton (1994) destacan la consideración de la Dirección Estratégica de Recursos Humanos como un concepto global que une la gestión y desarrollo de los individuos dentro de la empresa y su entorno, mientras que la Dirección de Recursos Humanos puede ser considerada como una actividad organizativa incluida dentro de la primera. Para estos autores, las características esenciales de la Dirección Estratégica de Recursos Humanos son las siguientes:

- Existe una conexión entre las políticas y prácticas de recursos humanos y los objetivos estratégicos de la empresa, así como entre ésta y el entorno en el que desarrolla su actividad.
- Existe un plan con la principal finalidad de conseguir que el comportamiento de los individuos esté relacionado y que se refuercen sus actuaciones, para cumplir los objetivos organizacionales.
- Mucha de la responsabilidad se traslada a los directores de línea.

TEORIA DEL CAPITAL HUMANO: Origen, supuestos, críticas.

A través de la historia se ha resaltado la importancia que tiene la fuerza de trabajo dentro de los modelos para el desarrollo de las naciones, así por ejemplo Adam Smith destacaba las habilidades intrínsecas de la fuerza laboral y las ventajas de la especialización del trabajo, autores clásicos como Malthus, Ricardo, Marx etc., Teóricos del crecimiento como Solow, Kaldor, Lewis, Hirschman etc., teóricos del crecimiento endógeno como Romer, Lucas, Lee y Sala i Martin, han estudiado el capital humano como un factor decisivo de desarrollo y progreso que va a determinar los diferentes tipos de grado de desarrollo de los países.

En los años sesenta la investigación en este tema se incrementa y se adelanta bastante en explicar la relación positiva que tiene la educación en el crecimiento económico, para más adelante a mediados de los años sesenta estructurar lo que se denomina “Modelo simple de capital humano” expuesto por Gary Becker y Mincer. Se puede fragmentar y analizar los supuestos del modelo, en primer lugar la teoría expresa que los incrementos en los ingresos de los individuos se deben a

incrementos en la productividad individual, es decir que a mayor productividad individual mayor será el ingreso percibido el cual compensará el desgaste del individuo aportado al trabajo, sin embargo esto no sucede en todas los países, pues dichos aumentos de productividad no son apropiados mayoritariamente por los trabajadores por las diferentes condiciones sociales, por ejemplo las legislaciones laborales, las gremios, poder sindical débil, la elasticidad del mercado laboral etc., permiten que las tajadas de la torta sean más favorables a los capitalistas o en ocasiones al mismo Estado,

Modelo de Campbell:

Tiene en consideración la naturaleza multifacética del desempeño laboral; hace algunas distinciones fundamentales entre los aspectos de la evaluación del trabajo que están bajo el control del trabajador (por ejemplo, las conductas comprometidas en el propio desempeño laboral), y los que no lo están digamos, las consecuencias del desempeño laboral (eficacia), sus costos relativos (productividad), y el valor que la empresa asigna a cada uno de estos aspectos por la organización (utilidad).

Anastasi (2007):

En lo que respecta al propio desempeño laboral, la teoría postula que cualquier empleo se vincula a múltiples componentes del desempeño y que los determinantes de cada componente consisten en diversas combinaciones de elementos de conocimiento, habilidad y motivación en el trabajador. Más aun, cada determinante del desempeño laboral

tiene ciertos antecedentes más o menos especificables que pueden afectar el desempeño de manera indirecta por sus efectos en el nivel de conocimientos, habilidades y motivación del individuo. Además, estos determinantes del desempeño laboral interactúan. Con un impacto consecuente sobre la ejecución.

Teoría de la Equidad:

Según, J. Stacey Adams.(1965) “El factor central para la motivación en el trabajo es la evaluación individual en cuanto a la equidad y la justicia de la recompensa recibida. El término equidad se define como la porción que guarda los insumos laborales del individuo y las recompensas laborales. Según esta teoría las personas están motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de acuerdo con el esfuerzo realizado. Las personas juzgan la equidad de sus recompensas comparándolas con las recompensas que otros reciben”.

Teoría de las Metas:

Esta es la teoría expuesta por el psicólogo Edwin Locke, en la cual se establece que las personas se imponen metas con el fin de lograrlas. Para lograr la motivación de los trabajadores, éstos, deben poseer las habilidades necesarias para llegar a alcanzar sus metas.

Christopher Early y Christine Shalley describen tres fases para establecer metas:

- Establecer una norma que se alcanzará,

- Evaluar si se puede alcanzar la norma, y
- Evaluar sí la norma se ciñe a las metas personales.

Teoría de las Necesidades: Abrahán Maslow (1954)

Postula que:

- 1) Cada persona tiene una jerarquía de cinco necesidades:
 - a) Fisiológicas: como alimento, agua, temperatura adecuada, sexo, vivienda etc.
 - b) De seguridad: como estabilidad personal, ausencia de amenazas, etc.
 - c) Sociales: como amistad, afecto, vinculación social, interacción, amor, etc.
 - d) Estima: tanto autoestima, como posición, reconocimiento externo.
 - e) Autorrealización: como llegar a ser lo que es capaz de ser de forma continuada.
- 2) Cuando una de estas necesidades está notable aunque no plenamente satisfecha, deja de motivar, y será la siguiente más elevada de la jerarquía la que motive.
- 3) Pero no entrará en juego una necesidad superior en tanto no esté ampliamente satisfecha la inmediatamente inferior.

La implicación práctica más evidente de estos postulados es que habrá que saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra una persona para motivarla eficazmente.

Esta teoría clásica y popular no ha sido suficientemente refrendada por la investigación: no se han encontrado pruebas para prever que las

estructuras de las necesidades se organicen de acuerdo con las dimensiones propuestas por Maslow, que las necesidades insatisfechas motiven ni que las necesidades satisfechas activen el movimiento hacia otro estrato de necesidades (Robbins, 1994).

La pirámide de Maslow es una teoría simplista y no muy precisa de la motivación humana, no todo el mundo avanza a través de las cinco necesidades en orden jerárquico. Pero Maslow hizo tres contribuciones relevantes. Primera: identifico categorías importantes de necesidades, que pueden ayudar a los directores y gerentes a crear reforzadores positivos eficaces como son las alabanzas, cartas de reconocimiento, evaluaciones favorables de desempeño, aumentos de sueldo entre otras. Segunda: es útil pensar en dos niveles generales de necesidades, en los cuales las inferiores deben satisfacerse antes que las superiores se vuelvan importantes. Tercera: sensibilizo a los directivos sobre la importancia del crecimiento personal y la autorrealización.

DIRECTIVA Nº 010-2011-GRU-P-GGR-GRPPyAT-SGDI

DIRECTIVA SOBRE “Evaluación del desempeño laboral del personal contratado bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios – cas, del pliego 462: gobierno regional del departamento de Ucayali”.

OBJETIVO:

Establecer normas y procedimientos para la evaluación del desempeño laboral del personal contratado bajo el Régimen Especial de

Contratación Administrativa de Servicios - CAS, en todas las Unidades Orgánicas de la Sede Central, Gerencias Sub Regionales, Unidades Operativas y Direcciones Regionales Sectoriales que conforman el Pliego 462: Gobierno Regional del Departamento de Ucayali.

REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO 1025. APROBADO EL 17 DE ENERO DE 2010 MEDIANTE D. S. 009-2010-PCM

El presente Reglamento establece las normas y procedimientos aplicables a la ejecución de acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio de las entidades públicas que se encuentren comprendidas dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a que hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

Con excepción de las Fuerzas Armadas, de la Policía Nacional del Perú, el personal comprendido de la Carrera Judicial del Poder Judicial y del Ministerio Público, el ámbito de aplicación de la presente norma se extiende incluso a los organismos autónomos, en tanto su personal se encuentra inmerso dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Las empresas del Estado sujetas al ámbito de competencia del FONAFE coordinarán a través del citado organismo y SERVIR, la definición y aplicación de sus políticas de evaluación y capacitación del personal.

1.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

DESEMPEÑO LABORAL:

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

DESARROLLO INSTITUCIONAL:

De acuerdo con distintos teóricos, el desarrollo institucional puede definirse como el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda para el incremento de los niveles de calidad, equidad y pertinencia. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

Se puede hablar de evaluación del desempeño como un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades, cometidos y responsabilidades de los puestos que desempeñan, realizado mediante una serie de instrumentos.

En definitiva, se trata de un proceso que contempla tres pasos:

a) descripción: Consiste en identificar qué áreas de trabajo debe analizar el directivo para medir el rendimiento, teniendo en cuenta que el sistema de evaluación tiene que referirse a aquellas actividades que están relacionadas directamente con el éxito de la empresa.

b) medición: Es el núcleo central del sistema de evaluación que agrupa las valoraciones realizadas por el evaluador sobre el rendimiento del evaluado para potenciar sus puntos fuertes y desarrollar sus áreas de mejora.

c) desarrollo: Es la finalidad principal de un sistema de evaluación del desempeño. Este instrumento no se limita a analizar las actuaciones de los colaboradores, llevadas a cabo durante un determinado período de tiempo, y, según su resultado, felicitarles o reprobarles. Para conseguir realmente que los profesionales de cualquier empresa se desarrollen, la evaluación debe contemplar el futuro y analizar lo que los trabajadores puede hacer para desarrollar y aportar su máximo potencial en la empresa. Para ello, los directivos deben establecer un canal de comunicación con los colaboradores para facilitarles la información y el apoyo necesarios para conseguirlo.

RELACIONES LABORALES:

La relación laboral son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador

siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.

EFICACIA:

En términos generales, se habla de eficacia una vez que se han alcanzado los objetivos propuestos. Como un ejemplo muy ilustrativo podríamos decir que equivale a ganar un partido de fútbol independientemente de si el juego es aburrido o emocionante para el espectador, porque lo importante es hacer lo necesario para lograr el triunfo. Y punto.

Por tanto, una empresa, organización, producto o persona es "eficaz" cuando es capaz de hacer lo necesario para lograr los objetivos deseados o propuestos.

EFICIENCIA:

Se refiere a la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado. El concepto también suele ser equiparado con el de fortaleza o el de acción. Por ejemplo: "Demuestra tu eficiencia para hacer este trabajo y te quedarás en la empresa", "La eficiencia de este motor no puede ser discutida", "Sin eficiencia, la existencia de esta oficina no tiene sentido". La eficiencia, por lo tanto, está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una

meta. Se trata de la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una optimización.

RENDIMIENTO LABORAL

Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Además otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (citado en Araujo y Guerra, 2007). También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dada por Stoner, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad (citado en Araujo y Guerra, 2007).

Sin embargo, otro concepto fundamental y que va más acorde con esta investigación es la que utilizan Milkovich y Boudreau, pues mencionan el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables (citado en Queipo y Useche, 2002).

SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral puede ser determinada por el tipo de actividades que se realizan (es decir, que el trabajo tenga la oportunidad de mostrar tus habilidades y que ofrezcan un cierto grado de desafío para que exista el interés). Que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes obviamente a las expectativas de cada uno. Que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas lo cual hace mejor su desempeño. Además los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario. La insatisfacción en el trabajo se refleja en la salida de los empleados inminente (como en el caso de la organización a investigar) o que expresen situaciones que ayuden a mejorar las relaciones obrero-organización, también de forma leal esperar que las condiciones mejoren.

COMPETITIVIDAD LABORAL

Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo. Construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene

no sólo a través de la instrucción, y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL

Es la creación, implementación y evaluación de las decisiones dentro de una organización, en base a la cual se alcanzarán los objetivos a largo plazo. Además, especifica la misión, la visión y los objetivos de la empresa, y con frecuencia desarrolla políticas y planes de acción relacionados a los proyectos y programas creados para lograr esos objetivos. También asigna los recursos para implementarlos.

CLIMA ORGANIZACIONAL

(González-Romá y Peiró, 1999). Simplemente, se refiere a la asignación compartida de significados entre los individuos en la organización (Chan, 1998). Debido a ello, la definición clima organizacional es esencialmente la misma que clima psicológico, excepto que el clima organizacional se refiere al acuerdo en las percepciones entre los individuos de una organización. La relación conceptual entre las dos formas del constructo a niveles diferentes, dirige (o guía) la manera en que el constructo de bajo nivel compone el constructo de alto nivel. Así, un alto acuerdo intragrupo indica consenso y justifica la agregación de las respuestas de clima individual para representar puntuaciones en las variables de clima organizacional (James et al., 2008).

Schneider y Reichers (1983) han definido clima organizacional como percepciones compartidas de los empleados de los procesos, sucesos y

prácticas de la organización. Estos autores asumen que estas percepciones son más descriptivas primariamente que afectivas o valorativas. Sin embargo, otros trabajos lo contradicen, sugiriendo componentes afectivos o valorativos (Patterson, Warr, y West, 2004).

APOYO ORGANIZACIONAL

La faceta de clima psicológico de apoyo organizacional se define como la percepción acerca del grado en que la organización valora las contribuciones de los empleados, y cuida de su bienestar (Eisenberger, Huntington, Hutchinson, y Sowa, 1986). Asimismo, el apoyo organizacional percibido influye en las reacciones afectivas de los trabajadores hacia su trabajo, incluyendo satisfacción laboral y estados de ánimo positivos. El apoyo organizacional percibido contribuye a la satisfacción laboral ya que incrementa las expectativas de desempeño recompensa, y muestra la disponibilidad de ayuda cuando fuera necesario (Rhoades y Eisenberger, 2002).

APOYO DEL SUPERVISOR

Hemos de tener en cuenta que los supervisores actúan como representantes de la organización encargándose, entre otras cuestiones, de la evaluación de los empleados, de la comunicación de los objetivos, y la transmisión de los valores de la organización. Debido a ello, los empleados identifican el tratamiento por parte de su supervisor como indicativo de apoyo organizacional (Eisenberger,

Stinglhamber, Vanderberghe, Sucharski, y Rhoades, 2002; Eisenberger y cols. 1986; Levinson, 1965) y, por tanto, lo consideran un indicativo de la calidad del intercambio con la organización (Zagencyk, Gibney, Kiewitz y Restubog, 2009); generando expectativas con respecto al trato que cabrá esperar en un futuro de la organización (Graen y Scandura, 1987).

2.4. BASES EPISTEMICOS

LA GESTIÓN DE RRHH Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL.

A partir de los años 80, una corriente de consultores, académicos y profesionales han ido acumulando investigación y experiencias que demuestran que la gestión de recursos humanos es un área estratégica en la organización y proporciona ventaja competitiva (Bonache, 2002). La gestión de recursos humanos ha sido definida como la filosofía, las políticas, prácticas y procedimientos relacionados con la gestión y dirección de las personas dentro de la organización (Beardwell, Holden y Clayton, 2004). Este concepto tan amplio incluye estrategias, decisiones, operaciones y prácticas para hacer una gestión efectiva de los empleados y conseguir de este modo los objetivos organizacionales. Uno de los principales objetivos de la gestión de recursos humanos es añadir el máximo valor a los bienes y servicios que proporciona la empresa, junto con la mejora de la calidad de vida de los empleados (Analoui, 2007).

La gestión de recursos humanos ha sido definida anteriormente, desde un punto de vista académico como “un conjunto envolvente de múltiples

teorías y un grupo de políticas interrelacionadas con una ideología o filosofía subyacente” (Guest, 1999). Armstrong (1999), desde un punto de vista menos teórico, consideraba la gestión de recursos humanos como una aproximación estratégica para adquirir, desarrollar, dirigir, motivar y conseguir el compromiso del recurso clave en la organización, las personas que trabajan para ella. Otros investigadores la diferenciaban de la administración de personal tradicional. Por ejemplo, Storey (2007) la definió como una aproximación distinta a la gestión de personal que busca alcanzar una ventaja competitiva a través de la utilización estratégica de sus empleados altamente cualificados y comprometidos por medio de un conjunto de técnicas culturales, estructurales y de gestión de personal. Desde el punto de vista de Storey (2007), la diferencia entre administración de personal y gestión de recursos humanos es que la primera impone el cumplimiento de las reglas y los procedimientos organizacionales, y la segunda, aumentar la lealtad y compromiso de los trabajadores. Esta visión de la gestión de recursos humanos estaría en línea con el paradigma de CVL/IE (Calidad de Vida Laboral/ Implicación de los Empleados).

Uno de los aspectos básicos de este paradigma es que la calidad de vida laboral (CVL) estimula la implicación de los empleados (IE) y un desempeño de calidad basado en el compromiso, la competencia, los costes y la congruencia con los objetivos de la organización de los objetivos de los empleados. Desde este paradigma, se enfatiza la participación, autonomía y la formación de los empleados, la recompensa

en función del desempeño, la comunicación abierta tanto horizontal como vertical, y la información de los cambios organizacionales en todos los niveles de la empresa (Gracia, Martínez-Tur, y Peiró, 2001).

APROXIMACIONES A LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS.

Desde la gestión de personal racionalista heredada del Taylorismo y el movimiento de las relaciones humanas (Mayo,1933) ha habido un largo camino en la gestión o administración de personal hasta llegar a la gestión de recursos humanos. A principios de los 80, se publicaron dos libros que establecieron las bases de la nueva gestión de recursos humanos, pero al mismo tiempo revelaron una división fundamental en el significado del término.

Por un lado, Fombrum, Tichy y Devanna (1984) desarrollaba el matched model desde la tesis que la organización y la gestión de los empleados deriva de y ajusta con la estrategia de negocio. Desde esta aproximación, los empleados son un recurso más de la organización, como las infraestructuras o la materia prima, son una herramienta más que se utiliza y se desecha en función de las necesidades de la organización. Esta aproximación fue desarrollada por Schuler y Jackson (1987) que sugieren que las organizaciones en diferentes segmentos de mercado desarrollarán diferentes tipos de sistemas de gestión de recursos humanos en función de su estrategia empresarial. Storey (1998) denominó a esta visión de los recursos humanos aproximación hard.

Aproximación hard

La aproximación *hard* (Fombrum et al. 1984) tiene como referente el modelo gestión de recursos humanos de la escuela de Michigan. Esta aproximación está firmemente enraizada en la estrategia corporativa y las políticas de negocio que enfatizan el análisis del entorno y la integración en un plan de negocio de los recursos humanos. Por tanto, se basan en un control estratégico, en una estructura organizacional y en sistemas para gestionar a los empleados basadas en una eficiencia de la producción con el mínimo coste. Los empleados son medios para conseguir objetivos estratégicos, son vistos como cualquier activo de la empresa que ha de ser utilizado del modo más eficiente, son una herramienta más para conseguir los objetivos de negocio (Analoui, 2007).

Aproximación *soft*

La aproximación *soft* a la gestión de recursos humanos fue originalmente concebida por Beer et al. (1984) y Walton (1985) y se basa en el modelo de gestión organizacional de Harvard. Sin embargo, el origen de esta aproximación se basa en diferentes trabajos y tendencias empresariales que proceden de una misma escuela de pensamiento (los modelos humanistas) (Mayo, 1933; McGregor, 1960; Herzberg, 1966; Hackman y Oldman, 1976; Trist, 1981 y Maslow, 1943).

Esta aproximación *soft* se centra en los intereses del empleado para sostener y aumentar el compromiso con la organización, esperando así altos niveles de desempeño. Asimismo, promueve la participación de los empleados en la toma de decisiones y la dirección asegura canales de

comunicación en todos los niveles de la empresa para que la información fluya a todos los empleados.

CAPITULO III. METODOLOGIA

3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

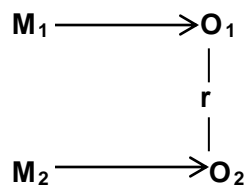
3.1.1 Tipo de Investigación

Nuestra referencia son los tipos de investigación que presenta Roberto Hernández Sampieri en su texto Metodología de la investigación (2006; 108) y que han sido adaptadas al campo de las ciencias sociales, en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación se utilizará la Investigación de tipo Descriptiva y Explicativa, porque nos ayudará a determinar, identificar y explicar las variables, permitiendo estimar el grado de correspondencia entre los indicadores de la gestión de los recursos humanos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013.

3.2 Diseño y Esquema de la Investigación

3.2.1 Diseño

La presente Investigación pertenece al diseño No experimental- Transeccional- Correlacional y presenta el siguiente esquema:



Donde:

M₁: Muestra de Directivos

O₁: Gestión de los recursos humanos

M₂: Muestra de los trabajadores profesionales y técnicos.

O₂: Desempeño laboral

r: relación entre variables

3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población

Nuestra población estará conformada por todos los trabajadores Directivos, profesionales y técnicos de la DRTPEU.

3.3.2 Muestra

Nuestra muestra estará conformada por Todos los Directivos, profesionales y técnicos trabajadores de la DRTPEU, elegidos a criterio o juicio del investigador.

3.4. Definición Operativa de los Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1 Técnicas

Las principales técnicas que utilizaremos en este estudio serán la encuesta y la entrevista.

3.4.2 Instrumentos

Fichas de encuestas con un cuestionario sobre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013

3.5. Técnicas de Recojo, Procesamiento y Presentación de Datos

Se hará uso de la Estadística Descriptiva, para analizar e interpretar los datos de manera frecuencial y porcentual, así mismo se utilizará el Programa Estadístico SPSS versión 21.

CAPITULO IV. CRONOGRAMA

4.1. Cuadro de cronograma de acciones

ANO	2014						
ACTIVIDADES/MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL
1. Determinación y Presentación del problema de investigación	■						
2. Designación del Asesor de Proyecto de tesis con Acto Resolutivo	■						
3.Designacion de Jurado Revisor de Proyecto de Tesis		■					
4.Revision de Proyecto de Tesis por el Jurado Revisor		■					
5.Levantamiento de Observaciones al Proyecto de Tesis			■				
6.Aprobacion del Proyecto de Tesis con Acto Resolutivo			■				
7.Elaboracion y Aplicación de Instrumentos de Investigación				■			
8. Recolección de datos				■			
9. Sistematización de la información				■			
10.Presentacion de Borrador de Tesis					■		
11.Designación de Docente Asesor de Borrador de Tesis					■		
12.Designacion de Jurado Examinador del Borrador de Tesis					■		
13.Revision de Borrador de Tesis por el Jurado Examinador					■		
14.Levantamiento de Observaciones al borrador de Tesis						■	
15.Aprobacion al borrador de tesis y autorización para defensa de la misma mediante acto resolutivo.						■	
16. Sustentación de Tesis							■

Hernández Sampieri, R. (2006). Metodología de la investigación, México. p. 71.

CAPITULO V. PRESUPUESTO

RECURSOS	IMPORTE	TOTAL S/.
5.1. RECURSOS HUMANOS		2300.00
Asesor	1000.00	
Asesoría Informática – Estadística	500.00	
Consultores	500.00	
Revisor especialista	300.00	
5.2. RECURSOS MATERIALES		2200.00
Impresiones, Fotocopias, Espirados	350.00	
Material de Escritorio	200.00	
Material Bibliográfico	500.00	
Internet	50.00	
Movilidad y Viáticos en aplicación de encuestas.	600.00	
Otros imprevistos	500.00	
TOTAL		4500.00
5.3. RECURSOS FINANCIEROS		
El presupuesto asignado a esta investigación será autofinanciado íntegramente por el investigador.		

CAPITULO VI. BIBLIOGRAFIA

- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. (2006). Metodología de la investigación, México.
- Chiavenato, Idalberto (2000). Administración de Recursos Humanos. Bogotá, Colombia.
- Dessler, G. (1996) Administración de personal. México.
- Puchol, L. (2000) Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid, España.
- Robbins, Stephen.(2004) Comportamiento Organizacional. México.
- Santos, J.A. (1993). Estudios de Psicología laboral y Administración de Recursos Humano. San Salvador.
- Olivares, Socorro; González, Martin. Psicología del trabajo. Grupo editorial patria, México, 2009.
- Davis, Keith; Newstrom, John. Comportamiento humano en el trabajo. Mc Graw Hill, México, 2003.
- Fernández I., Nicolás. (2002) El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Bogota, Colombia
- CASADO, J. M. (2000) El directivo del siglo XXI. Barcelona.
- DIEZ DE CASTRO, (2000) Administración y Dirección. Madrid 2000.
- GASALLA, J. M. (2000): La nueva dirección de personas. Marco paradójico del talento humano. Madrid.
- DIRECTIVA N° 010-2011-GRU-P-GGR-GRPPyAT-SGDI “Evaluación del desempeño laboral del personal contratado bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios – cas, del pliego 462: gobierno regional del departamento de Ucayali”
- Reglamento del Decreto Legislativo 1025- 2010-PCM

ANEXOS

FICHA DE ENCUESTA
UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO
ESCUELA DE POST GRADO

I. DATOS INFORMATIVOS:

APELLIDOS Y NOMBRES.....

CARGO.....AREA/UNIDAD.....

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:

ANALISIS DE LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCION
REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE UCAYALI
PERIODO 2013

• **OBJETIVO:**

- ✓ Recopilar información directa sobre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013

• **INSTRUCCIONES:**

- ✓ Esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad al presente cuestionario, marcando con una X al ítem en el recuadro Correspondiente a la respuesta que a su criterio es la correcta.

Por lo que mucho agradeceré facilitarnos la información. Muchas Gracias.

CUESTIONARIO

LA ESCALA VALORATIVA:

1= PÉSIMA 2= MALA 3= REGULAR 4= BUENA 5= EXCELENTE

COD.	CRITERIOS POR DIMENSION E INDICADOR	ESCALA				
		1	2	3	4	5
VARIABLES						
GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS						
DIMENSION: LIDERAZGO						
INDICADOR: Estilos de gestión						
1	Como califica Ud. Las formas de dirección de la planeación de los instrumentos de gestión de la DRTPEU					
2	En su opinión como califica el liderazgo practicado por los directivos de la DRTPEU.					
DIMENSION: CLIMA ORGANIZACIONAL						
INDICADOR: Relaciones interpersonales						
3	Como califica las relaciones interpersonales de los directivos con los trabajadores					
4	En su opinión como califica el clima laboral entre todos los trabajadores de la DRTPEU.					
DIMENSION: COMUNICACION						
INDICADOR: Formas de comunicación						
5	En su opinión como califica la comunicación que realizan los directivos con los trabajadores de la DRTPEU					
6	En términos generales como califica la gestión de los recursos humanos en la DRTPEU.					
DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSION: DESARROLLO PROFESIONAL						
INDICADOR: Capacitación y acompañamiento						
7	En su opinión como califica las capacitaciones y actualizaciones para mejorar el desempeño de su cargo.					
8	El acompañamiento en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales recibido por sus jefes inmediatos ha sido.					
DIMENSION: COMPROMISO INSTITUCIONAL						
INDICADOR: Cumplimiento de valores						
9	Los valores del ideario institucional son asumidos por los directivos de manera:					
10	Como califica la vivencia de valores por todos los trabajadores de la DRTPEU					
DIMENSION: MOTIVACION LABORAL						
INDICADOR: Satisfacción en el cargo						
11	En su opinión como califica la motivación recibida por parte de los directivos de la DRTPEU					
12	En términos generales como califica el desempeño laboral de los trabajadores de la DRTPEU.					

OBSERVACIONES:

.....

MATRIZ DE CONSISTENCIA
ANALISIS DE LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE UCAYALI PERIODO 2013

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENCION.	INDICADORES	INSTR	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Es la gestión de los recursos humanos factor fundamental para el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013?</p> <p>Problemas Específicos ¿De qué manera la gestión de los recursos humanos influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2012 – 2013?</p> <p>¿Qué factores de la gestión de los recursos humanos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión de los recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013?</p>	<p>Objetivo General. Analizar si la gestión de los recursos humanos es factor fundamental en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013.</p> <p>Objetivos Específicos. Determinar si la gestión de los recursos humanos influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013.</p> <p>Identificar qué factores de la gestión de los recursos humanos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013.</p> <p>Explicar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013</p>	<p>Hipótesis General H1: Es posible analizar si la gestión de los recursos humanos es factor fundamental en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013.</p> <p>Hipótesis específicos H1: Es posible determinar si la gestión de los recursos humanos influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013.</p> <p>H2: Es posible identificar qué factores de la gestión de los recursos humanos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013.</p> <p>H3: Es posible explicar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ucayali periodo 2013</p>	<p>Variable Independiente GESTION DE LOS RECURSOS HU</p> <p>Variable Dependiente DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Comunicación</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Compromiso institucional</p> <p>Motivación laboral</p>	<p>Estilos de gestión</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Formas de comunicación</p> <p>Capacitación y acompañamiento</p> <p>Cumplimiento de valores</p> <p>Tipos de motivaciones</p>	<p>Cuestio nario</p> <p>Cuestio nario</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION La investigación es de tipo descriptiva y explicativa.</p> <p>DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN La presente investigación pertenece al diseño No experimental- Transeccional- Correlacional y presenta el siguiente esquema: $M_1 \longrightarrow O_1$ $M_2 \longrightarrow O_2$ r Donde: M₁: Muestra de Directivos O₁: Gestión de los recursos humanos M₂: Muestra de Trabajadores O₂: Desempeño laboral r: relación entre variables POBLACIÓN: Nuestra población estará conformada por todos los trabajadores Directivos, profesionales y técnicos de la DRTPEU. MUESTRA: Todos los Directivos, profesionales y técnicos trabajadores de la DRTPEU Tipo de Muestra: No Probalística e intencional, elegidos a criterio del investigador. Técnicas -Encuestas -La entrevista -La observación</p>