FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TESIS

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO 2024

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR: ALEX RIOS GAMBOA

ASESOR: LIC. NIT. RILKE CHONG VELA, DR.

IQUITOS, PERÚ

2025

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TESIS

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO 2024

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR: ALEX RIOS GAMBOA

ASESORES: LIC. NIT. RILKE CHONG VELA, DR.

IQUITOS, PERÚ

2025

UNAP

Escuela de Postgrado
"Unidad de Asuntos Académicos"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°331-2025-UAA-EPG-UNAP

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana (UNAP) a los once días del mes de octubre de 2025 a las 11:00 a.m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada: **"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO 2024"**, aprobado con Resolución Directoral N°2451-2025-EPG-UNAP, presentado por el egresado **ALEX RIOS GAMBOA**, para optar el **Grado Académico de Maestro en Gestión Pública**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1510-2025-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Econ. María Josefa López Macedo, Dra.	**(Presidenta)**
Lic. Nit. José Antonio Orbe Dávila, Mgr.	**(Miembro)**
C.P.C. Alan Raúl Panduro del Castillo, Mgr.	**(Miembro)**

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: adecuadamente

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis ha sido: aprobado con calificación buena (16).

A continuación, la Presidenta del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 15:00 del once de octubre de 2025; con lo cual, se le declara al sustentante apto, para optar el **Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.**

Econ. María Josefa López Macedo, Dra.
Presidenta

Lic. Nit. José Antonio Orbe Dávila, Mgr.
Miembro

C.P.C. Alan Raúl Panduro del Castillo, Mgr.
Miembro

Lic. Nit. Rilke Chong Vela, Dr.
Asesor

UNIVERSIDAD LICENCIADA
RESOLUCIÓN N° 012-2019-SUNEDU-CD

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, sumba a la excelencia

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n San Juan Bautista, Maynas, Perú
Celular 953 664 439 - 956 875 744
Correo electrónico postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe

TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 11 DE OCTUBRE DE 2025 EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS - PERÚ.

.....

ECON. MARIA JOSEFA LOPEZ MACEDO, DRA.

PRESIDENTE

.....

LIC, NIT. JOSE ANTONIO ORBE DAVILA, MGR.

MIEMBRO

.....

C.P.C. ALAN RAUL PANDURO DEL CASTILLO, MGR.

MIEMBRO

.....

LIC. NIT. RILKE CHONG VELA, DR.

ASESOR

ALEX RIOS GAMBOA

EPG_M_TESIS_RIOS GAMBOA.pdf

5-9MAY

5-9MAY

Universidad Nacional De La Amazonia Peruana

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::20208:458489720

Fecha de entrega
13 may 2025, 3:24 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
13 may 2025, 9:59 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
EPG_M_TESIS_RIOS GAMBOA ALEX.pdf

Tamaño de archivo
453.6 KB

47 Páginas

10.464 Palabras

57.546 Caracteres

turnitin Página 1 of 55 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::20208:458489720

turnitin Página 2 of 55 - Integrity Overview Identificador de la entrega trn:oid:::20208:458489720

25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Small Matches (less than 10 words)

Top Sources

20% Internet sources
9% Publications
22% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

A mis queridos padres José y Nirza de Jesús, los que siempre me inculcan por el buen camino de la vida y me motivan siempre indicándome que la única forma de progresar es estudiando, la cual lo llevo grabado como un tesoro en mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a todos las personas que hicieron posible la realización de esta investigación. En primer lugar, expreso mi sincero reconocimiento a los colaboradores de la institución objeto de estudio, por su disposición y apoyo durante el desarrollo del trabajo.

A mi esposa Daniela, la mujer que siempre está en cada momento a mi lado, apoyándome para seguir siendo un buen hombre y padre ejemplar.

A mis amados hijos: Alexandra de Jesús, Matthias alexander y Abby Valentina, que son los pilares fundamentales para seguir creciendo como persona, ya que son la razón para seguir superándome.

Este trabajo de investigación con mucho sacrificio es dedicado a ustedes amada familia.

Asimismo, agradezco a mis docentes y asesor por su orientación, conocimientos compartidos y valiosas recomendaciones. No puedo de dejar de mencionar a mi familia y amigos, cuyo respaldo emocional y motivación constante fueron fundamentales para culminar esta etapa con éxito.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
INTRODUCCIÓN	**1**
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	**4**
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases teóricas	6
1.3. Definición de términos básicos	13
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	**14**
2.1. Variables y su operacionalización	14
2.2. Formulación de la hipótesis	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	**17**
3.1. Tipo y diseño de la investigación	17
3.2. Población y muestra	18
3.3. Técnicas e instrumentos	19
3.4. Procesamiento de recolección de datos	19
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	20
3.6. Aspectos éticos	21
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	**22**
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	**38**
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	**40**
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	**43**
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	**44**
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	**45**

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Tabla de operacionalización de variables
3. Instrumento (s) de recolección de datos
4. Estadística complementaria
5. Consentimiento informado

ÍNDICE DE TABLAS

Páginas

Tabla N°1.	Gestión de recursos humanos	22
Tabla N°2.	Adaptación al cambio	23
Tabla N°3.	Resiliencia organizacional	25
Tabla N°4.	Clima laboral	26
Tabla N°5.	Desampeño laboral	27
Tabla N°6.	Desarrollo profesional	29
Tabla N°7.	Condiciones laborales	30
Tabla N°8.	Estabilidad laboral	32
Tabla N°9.	Prueba de normalidad	33
Tabla N°10.	Relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral	34
Tabla N°11.	Relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral	35
Tabla N°12.	Relación entre la resiliencia organizacional y el desempeño laboral	36
Tabla N°13.	Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Páginas

Gráfico N°1.	Gestión de recursos humanos	22
Gráfico N°2.	Adaptación al cambio	24
Gráfico N°3.	Resiliencia organizacional	25
Gráfico N°4.	Clima Laboral	27
Gráfico N°5.	Desempeño laboral	28
Gráfico N°6.	Desarrollo profesional	29
Gráfico N°7.	Condiciones laborales	31
Gráfico N°8.	Estabilidad laboral	32

RESUMEN

El propósito central de esta investigación fue identificar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los empleados de la Gerencia Regional de Educación de Loreto durante el año 2024. Se utilizó un enfoque correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra incluyó a 204 trabajadores, quienes respondieron un cuestionario diseñado para medir ambas variables. Los resultados revelaron que el 50% de los participantes calificó la gestión de recursos humanos como neutral, mientras que el 60% ubicó su desempeño laboral en un nivel medio. En conclusión, se encontró una relación significativa entre las variables analizadas, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0,904 y un valor de significancia de 0,000. Asimismo, se identificaron relaciones significativas y positivas entre el desempeño laboral y las dimensiones de adaptación al cambio (r= 0,000; p= 0,790), resiliencia organizacional (r= 0,861; p= 0,000) y clima laboral (r= 0,937; p= 0,000). Todas estas dimensiones muestran una vinculación positiva con el desempeño laboral del personal evaluado.

Palabras clave: Gestión de los recursos humanos, desempeño laboral

ABSTRACT

The central purpose of this research was to identify the relationship between human resource management and the job performance of employees at the Loreto Regional Education Office during the year 2024. A correlational approach was used with a non-experimental cross-sectional design. The sample included 204 workers, who responded to a questionnaire designed to measure both variables. The results revealed that 50% of participants rated human resource management as neutral, while 60% rated their job performance at an average level. In conclusion, a significant relationship was found between the variables analyzed, evidenced by a correlation coefficient of 0.904 and a significance level of 0.000. Significant and positive relationships were also identified between job performance and the dimensions of adaptation to change ($r = 0.000$; $p = 0.790$), organizational resilience ($r = 0.861$; $p = 0.000$), and work environment ($r = 0.937$; $p = 0.000$). All of these dimensions are positively linked to the job performance of the staff evaluated.

Keywords: Human resource management, job performance

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la gestión de recursos humanos se percibe como una pieza indispensable de calidad y estrategia esencial para enfrentar los distintos desafíos organizacionales. Si estas cuestiones son complejas, es fundamental que se manejen mediante un sistema con características adecuadas. Asimismo, las organizaciones deben enfocarse en el desarrollo constante de las competencias y habilidades de sus colaboradores, dado que esto impacta directamente en su estabilidad en un mercado cada vez más competitivo (Quiñones, 2022). En el contexto de la administración pública en Perú, esta ha estado marcada por constantes cambios y la evolución del entorno internacional· El enfoque principal se centra en la producción de resultados, con el objetivo de ofrecer servicios de alta calidad·

Los países establecen alianzas estratégicas para mejorar el desarrollo de sus regiones y poblaciones· Los profesionales en la gestión administrativa de recursos humanos deben poseer habilidades analíticas que les permitan entender a fondo a los empleados de su equipo, lo cual es crucial· Los cambios constantes en la gestión de recursos humanos, impulsados por la globalización económica, evidencian que los trabajadores pueden verse afectados por normativas de distintos países·

Con la globalización y los avances tecnológicos, las funciones administrativas de recursos humanos en diversas entidades se han limitado a la emisión y revisión de documentos, en lugar de liderar procesos de planificación· En la actualidad, el recurso humano se entiende como un esfuerzo conjunto entre la persona y la organización para avanzar hacia un futuro reflexivo, basado en el conocimiento, las habilidades y la rigurosidad. Se enfatiza la necesidad de ser creativos y adaptables para fomentar la innovación· Una gestión adecuada debe mantener siempre presente la calidad relacionada con los recursos humanos que posee cada organización, lo que les permitirá enfrentar diversos desafíos del entorno. Es crucial no desestimar la importancia de tomar decisiones adecuadas, lo cual es un proceso complejo· Tradicionalmente, las empresas han visto a sus recursos humanos como un costo social que debe minimizarse; sin embargo, en los últimos años, se ha comenzado a reconocer

a los colaboradores como un recurso en el que se debe invertir. La diferencia principal entre estas dos perspectivas radica en que la segunda considera la función social de los recursos humanos como vital para que una organización se desarrolle en un mercado cada vez más competitivo (Velásquez, 2022).

El objetivo fundamental de la gestión del personal en las empresas es conducir a los trabajadores hacia el logro de las metas establecidas por la alta dirección· Para alcanzar este objetivo, es fundamental implementar una serie de herramientas de gestión que orienten las decisiones y actividades del personal hasta cumplirse los objetivos planteados (Solis, 2021).

El desempeño laboral, visto como la satisfacción personal que experimentan los individuos dentro de una organización, está determinado por varios elementos, incluyendo el reconocimiento de sus esfuerzos, la remuneración y los beneficios brindados, los roles que ocupan, las responsabilidades que manejan y los equipos con los que colaboran. Sin embargo, un análisis del panorama organizacional en nuestro país revela que muchas instituciones públicas carecen de estrategias efectivas para el reclutamiento, capacitación, retención, motivación e incentivos del personal. Esta deficiencia dificulta la creación de un ambiente de trabajo favorable, interacciones respetuosas y un fuerte sentido de pertenencia organizacional. Los empleados son cada vez más reconocidos como activos internos valiosos que contribuyen significativamente al éxito institucional. La gestión eficaz del talento humano requiere un enfoque en la mejora del conocimiento, las competencias, las actitudes, las habilidades y el impulso de los individuos, factores que influyen directamente en el comportamiento en el lugar de trabajo. El desempeño laboral sigue siendo una preocupación clave tanto para los órganos de gobierno como para el público, que anticipan estándares más altos y una mejor calidad de servicio de los funcionarios públicos.

El desempeño laboral juega un papel vital en cada organización y sirve como una medida estratégica para evaluar el bienestar administrativo de las instituciones. Está determinado por diversos factores, incluidos el tamaño de la fuerza laboral, las condiciones del lugar de trabajo, las prácticas de recursos humanos y el entorno económico, político y social más amplio (Cevallos & Nuñez, 2022). Según Lumbreras et al. (2022), Mejorar el desempeño en las instituciones públicas requiere la implementación de estrategias enfocadas en

la gestión efectiva de los recursos humanos. En este contexto, el desempeño refleja el esfuerzo que un empleado invierte en utilizar sus capacidades y competencias físicas y mentales, lo que a su vez contribuye a su crecimiento profesional (Sumba et al. 2022).

Un desafío clave que enfrentan los ejecutivos es reconocer las contribuciones individuales de cada empleado y al mismo tiempo garantizar el logro de los objetivos organizacionales, apoyando así los resultados generales de desempeño. Por esta razón, es esencial que cada organización establezca un marco formal para evaluar el desempeño de los empleados (Canossa, 2022).

Ante esta problemática se ha establecido como pregunta general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de los recursos humanos y desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024?, así como preguntas específicas: 1. ¿Cuál es la relación entre la adaptación al cambio y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024?, 2. ¿Cuál es la relación entre la resiliencia organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024?, 3. Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024?

Así también se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024. Así como objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre la adaptación al cambio y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024, 2. Determinar la relación entre la resiliencia organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024, 3. Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En 2022, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo relacional, observacional, prospectivo, transversal y analítico, con una muestra conformada por 75 empleados administrativos. Su objetivo fue examinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza (UNTRM). Los resultados evidenciaron una relación significativa entre ambas variables, destacando la importancia de seleccionar adecuadamente al personal, retener a los talentos y fomentar su desarrollo a través de programas de capacitación y mejora continua, fundamentados en los resultados de las evaluaciones de desempeño (Cubas et al., 2022).

En 2022, se realizó un estudio mediante un método cuantitativo, caracterizado por el análisis estadístico y descriptivo, y que contó con una población de 55 trabajadores del gobierno regional de Lambayeque en el año 2021. El estudio tuvo como objetivo identificar y analizar tanto el desempeño como las condiciones laborales de los empleados, concluyendo que el área de recursos humanos tiene una relación moderada con el desempeño de los trabajadores de esta región (Urbina, 2022).

En 2022, se realizó un estudio de tipo causal correlacional con un diseño no experimental, que incluyó a 163 empleados de la sección de proyectos del Banco de la Nación en el año 2020. El propósito fue demostrar cómo la gestión de los recursos humanos influye en el desempeño laboral en esta institución. Los resultados indicaron que el coeficiente de Nagelkerke refleja que el 98,7% de la variabilidad en el desempeño laboral se atribuye a la gestión de los recursos humanos en el Banco de la Nación en el año 2020 (Valenzuela, 2022).

En 2021, Se realizó un estudio de investigación básica con un diseño no experimental con enfoque descriptivo-correlacional y metodología cuantitativa, en una población de 24 trabajadores. El objetivo fue examinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño

laboral del personal administrativo de la Zona Registral No. VIII, Sede Huancayo. Los hallazgos revelaron que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral, confirmándose una relación significativa entre ambas variables (Espinoza & Montalvo, 2021).

En 2021, la investigación adoptó un diseño correlacional con un enfoque cuantitativo, transversal y no experimental. Abarcó una población de 78 empresas comerciales, todas ellas incorporadas a la muestra. El objetivo principal fue explorar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral dentro de estas empresas. Los resultados demostraron una asociación significativa y relevante, lo que indica que las prácticas efectivas de recursos humanos están vinculadas a niveles más altos de productividad en las organizaciones analizadas (Álvarez, 2021).

En 2020, Se realizó un estudio correlacional con un diseño no experimental, de corte transversal, en el que participaron todos los empleados del Colegio de Ingenieros del Perú, Consejo Departamental de Piura. El objetivo fue examinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados durante el año 2020. Los resultados revelaron que la gestión del talento humano tuvo un impacto significativo en los resultados de las tareas individuales (70,4%), los comportamientos relacionados con el trabajo (74,2%) y las características del trabajo (76,5%). Además, se identificó una correlación directa, significativa y fuerte entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral general, alcanzando el 77,2% entre el personal de la institución·(Garcés, 2020).

En 2020, se realizó un estudio transversal con un enfoque causal-correlacional y a nivel explicativo, en una población de 30 empleados administrativos. El objetivo principal fue evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo. Los hallazgos confirmaron una asociación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 (Altamirano, 2020).

En 2020, se realizó un estudio de investigación básica con un diseño descriptivo intencional, que involucró el análisis de 20 artículos de alto

impacto y relevancia. El objetivo principal fue formular una propuesta para iniciar la coordinación con el municipio y mejorar la participación ciudadana. El estudio concluyó que la prestación de servicios públicos debe ganarse la confianza de la comunidad al abordar las brechas de servicios existentes, ampliar la cobertura y mejorar tanto la calidad como la cantidad de los servicios. Estas acciones son esenciales para crear valor público que responda efectivamente a las necesidades y expectativas de la población (Rodriguez & Delgado, 2020).

1.2. Bases teóricas

Gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos se refiere a un conjunto de políticas y prácticas esenciales diseñadas para abordar asuntos de personal a nivel gerencial. Abarca una variedad de procesos, incluidos el reclutamiento, la selección, la capacitación, la compensación y la evaluación del desempeño (Chiavenato, 2011). La variable conocida como gestión de recursos humanos se define como un proceso orientado a seleccionar personal calificado y bien capacitado para construir una fuerza laboral efectiva. Enfatiza el desempeño de los empleados, el desarrollo profesional, la minimización de la rotación de personal y asegurar la utilización eficiente de los recursos humanos dentro de la organización (Ravina et al., 2019).

Según Dubrion (2004), es crucial tener en cuenta cómo una institución asigna sus recursos financieros, ya que esto afecta directamente las estructuras salariales y juega un papel clave en la optimización de la gestión de personal. Garcia (2007), argumenta que la nueva administración pública tiene sus raíces en el neotaylorismo, que atribuye los problemas de gestión ineficaz a deficiencias estructurales dentro de la organización y a niveles insuficientes de capacitación de los empleados. Independientemente de su tamaño o escala, la institución debe encontrar un equilibrio entre la productividad, los derechos laborales, el bienestar social, la seguridad general y la protección del medio ambiente en sus operaciones. En este contexto, tanto la organización como los ciudadanos y el gobierno juegan un papel

fundamental en un enfoque que respete los derechos laborales y busque lograr un equilibrio social en la empresa (Camacho, 2015).

Además, las personas han pasado de ser consideradas meramente parte del capital físico de una organización (factor humano) o "recursos", a ser vistas como agentes de transformación que cuentan con un activo intangible de valor extraordinario: el conocimiento. Este conocimiento, en conjunto con la creatividad de las personas, forma y seguirá siendo el principal motivo de enriquecimiento para la comunidad (Bonardo, 2009). Por lo tanto, las entidades deben prestar mucha atención a la gestión del talento humano para mejorar su competencia de acercar, crecer y retener a los colaboradores más sobresalientes (Cappelli, 2000). Si bien todos los empleados poseen habilidades que pueden agregar valor a la organización, algunos individuos se destacan debido a su capacidad de hacer contribuciones aún más sustanciales (Aguinis & O´Boyle, 2024). Reconocer estas contribuciones distintivas y aprender a gestionar eficazmente a empleados excepcionales es crucial para desarrollar nuevas capacidades competitivas. En este sentido, el talento humano se convierte en un pilar fundamental para crear ventajas competitivas sostenibles dentro de la organización (Becker et al.,2009).

La función de Recursos Humanos ha experimentado una importante evolución en las últimas décadas, marcada por notables cambios en su rol, funciones y el refinamiento de sus prácticas. Esta transformación tiene importantes implicaciones organizacionales y estratégicas, destacando la necesidad de alinear las políticas y prácticas de talento humano con los objetivos estratégicos generales de la empresa (Delery & Doty, 1996). Este factor distintivo es lo que impulsa la competitividad, que debe ser demostrada, medida y comparada (González, 2005).

La gestión del talento humano es un elemento funcional clave para la organización, encargándose de la administración eficiente de los recursos humanos y sus capacidades. Al implementar una gestión de talento humano eficaz y de calidad, se fomenta un buen desempeño laboral, se logran los objetivos empresariales y se asegura el éxito de las organizaciones (Gaspar, 2021).

Dimensiones

Adaptación al cambio

La adaptación al cambio en la gestión de recursos humanos se refiere a la capacidad de una organización para ajustar sus prácticas y estructuras en respuesta a nuevas circunstancias. Según Kotter (1996), "la adaptación al cambio implica un proceso continuo donde las organizaciones deben aprender y evolucionar para enfrentar desafíos internos y externos" (p. 23). Todo proceso de cambio conlleva transformaciones en la forma de llevar a cabo las actividades, tanto en el ámbito organizacional como a nivel individual (De Faria, 2004). Estas transformaciones tienen un impacto significativo en las organizaciones y en las personas que las componen; la habilidad de los individuos para adaptarse al cambio es un factor crucial para el éxito de cualquier iniciativa de cambio organizacional (Blejmar, 2008). El estilo de liderazgo, junto con las competencias en comunicación y gestión de quienes impulsan el cambio, son esenciales para reducir la resistencia que puede surgir entre los miembros de la organización (Quirant & Ortega, 2006), Además, la cultura y el clima interno de la organización son aspectos importantes que facilitan cualquier intento de cambio, ya que la cultura organizacional influye notablemente en la productividad de las empresas, convirtiéndola en un elemento de gran relevancia para las organizaciones (Cújar et al., 2013).·

Resiliencia organizacional

La resiliencia es un concepto que se centra en la capacidad de un sistema, comunidad o individuo para enfrentar perturbaciones, sorpresas y cambios, y está modelando el pensamiento contemporáneo sobre futuros sostenibles en un contexto de creciente riesgo e incertidumbre (Mitchell & Harris, 2012). Existe cierta inconsistencia en el uso del término "resiliencia organizacional" y una falta de entendimiento común sobre los conceptos fundamentales; áreas como la gestión de riesgos empresariales, la continuidad del negocio, la gestión de emergencias, la gestión de crisis, la seguridad física y la ciberseguridad han sido centrales en los esfuerzos de las organizaciones para protegerse de los cambios y riesgos en un entorno dinámico (Braes & Brooks, 2011). La resiliencia ha emergido como una combinación de ideas de diversas disciplinas, incluyendo la estabilidad de ecosistemas, la ingeniería, la

psicología, las ciencias del comportamiento y la reducción del riesgo de desastres· Su reciente adopción por parte de organizaciones emergentes es un claro ejemplo de cómo la resiliencia está pasando de ser un concepto teórico para convertirse en parte de políticas y prácticas concretas (Mitchell & Harris, 2012). La resiliencia organizacional es la capacidad de una empresa para recuperarse de situaciones adversas y continuar operando de manera efectiva. Según Sutcliffe & Vogus (2007), "la resiliencia organizacional se manifiesta en la habilidad de una organización para adaptarse, recuperarse y prosperar frente a desafíos y cambios" (p·77).

Clima laboral

El clima laboral se refiere a las percepciones compartidas de los empleados sobre su entorno de trabajo, las cuales influyen en su motivación y desempeño. Según Schneider et al·(2013), "el clima laboral es un constructo que refleja las percepciones de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos que son parte de su entorno de trabajo" (p. 25). Este fenómeno, también conocido como ambiente laboral o clima organizacional, ha suscitado un creciente interés entre los investigadores en los últimos años· Se analiza desde tres niveles de valoración: primero, a través de las características de la organización, refiriéndose a la percepción del ambiente laboral; segundo, según los prejuicios o esquemas cognitivos, es decir, cómo los trabajadores construyen mapas mentales sobre el funcionamiento de la institución, lo que les permite inferir el comportamiento más adecuado en situaciones específicas; y, por último, se consideran las percepciones integradas e interactivas que surgen de la interacción entre el individuo y el contexto organizacional (Cardona & Zambramo, 2014).

Desempeño laboral

El desempeño laboral se define como un sistema destinado a potenciar la efectividad y el éxito de las organizaciones, actuando como una herramienta para el crecimiento empresarial. Este desempeño facilita la formulación de estrategias y optimiza la eficacia de los colaboradores, lo que genera beneficios que permiten a la organización alcanzar una mejora continua y aumentar su competitividad (Bautista et al,, 2020).

A su vez, Castro & Delgado (2020) señalan que la eficiencia es un componente esencial del desempeño laboral que las organizaciones deben alcanzar para satisfacer sus necesidades· Esto abarca la realización de objetivos institucionales, la competitividad (habilidades y capacidades laborales), la motivación y capacitación del personal, así como la calidad de vida, las políticas, la ética y los comportamientos adecuados·

Es crucial en todas las entidades, ya que actúa como un indicador estratégico para evaluar la salud administrativa de las organizaciones· El desempeño laboral está influenciado por diversos factores, como el número de empleados, las condiciones laborales, la gestión de recursos humanos y el contexto social, político y económico (Jiménez & Mariño, 2018, citado por Nuñez, 2022). Según Lumbreras et al·(2020), para perfeccionar el desempeño en las instituciones públicas es necesario implementar sistemas centradas en la gestión del capital humano.

El desempeño también se entiende como el esfuerzo que una persona dedica al aplicar sus habilidades y capacidades físicas y mentales, lo cual se refleja en su desenvolvimiento profesional (Sumba et al., 2022). Uno de los principales retos para los ejecutivos es identificar el valor que cada colaborador aporta a la empresa y garantizar que los objetivos corporativos se cumplan, así como su contribución a los resultados globales. Por esta razón, resulta esencial que cada entidad adopte una estructura formal para la calificación del desempeño (Werther y Davis, 2008, citado por Canossa , 2022).

Araujo y Leal G·(2007) sostienen que el desempeño laboral se mide considerando diversos factores, entre ellos los elementos, habilidades y competencias que el empleado ha desarrollado y aplicado en su área laboral· Según Pérez (2021), en las estructuras empresariales, las personas adquieren cada vez más valor, y su gestión debe enfocarse en cada individuo, comprendiendo los objetivos y resultados que la empresa pretende lograr para que estos puedan contribuir eficazmente· Los modelos de gestión de talento humano basados en competencias son herramientas eficaces para elevar el desempeño laboral, ya que apoyan los procesos de reclutamiento y selección, evaluaciones de desempeño, planes de desarrollo y sucesión, y estrategias de compensación.

Chiavenato (2009) define el desempeño laboral como la habilidad de una persona para iniciar, ejecutar y finalizar un trabajo con eficiencia, calidad y liderazgo, logrando de este modo los objetivos establecidos· Esto implica que el empleado aplica sus competencias, que abarcan tanto habilidades técnicas como interpersonales, en alineación con las expectativas de la organización· Según Corvo (2018), el desempeño laboral hace referencia a la efectividad con la que un trabajador realiza sus tareas· Sin embargo, se deben considerar ciertas características clave:

- Resultados: Aunque los resultados pueden reflejar parcialmente el desempeño, son influenciados por diversos factores externos·
- Relevancia para alcanzar objetivos organizacionales: El desempeño laboral debe estar alineado con las metas que son relevantes para el rol o función·
- Multidimensionalidad: El desempeño incluye una variedad de comportamientos en la ejecución de tareas·

López et al., (2017) plantean que la evaluación del desempeño laboral se apoya en los siguientes principios:

- Tener en cuenta la experiencia profesional de cada colaborador·
- Evaluar al empleado en función de una relación directa entre los criterios de evaluación y las características del cargo·
- Definir el propósito de la evaluación, enfocándose en mejorar el rendimiento individual·
- Asegurar que el empleado esté alineado con los objetivos de la evaluación·
- Aplicar las recomendaciones del supervisor para fomentar la mejora continua·

Bardales (2013) señala que los estudios iniciales sobre el desempeño laboral lo abordaron de manera limitada, empleando indicadores específicos del puesto, como el comportamiento social y el comportamiento inadecuado, lo que restringía su aplicabilidad general.

Dimensiones

Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional implica el avance de una persona a través de diferentes etapas que presentan tareas específicas de crecimiento, actividades y relaciones· Existen diversos modelos de desarrollo profesional, sin un consenso en la literatura sobre cuál es el más eficaz. Algunos ejemplos incluyen:

- Modelos de ciclo de vida: Sugieren que los trabajadores enfrentan tareas de desarrollo en diferentes etapas de su carrera, abarcando tanto aspectos personales como profesionales (Blake, 1997).
- Modelos organizacionales: Similar a los anteriores, estos modelos consideran fases en la trayectoria profesional, pero ponen el énfasis en el aprendizaje de tareas específicas y los cambios en las relaciones con colegas y superiores (Pineda, 1995).
- Modelo de patrón de dirección: Describe cómo las personas planifican su carrera profesional, eligiendo la velocidad con la que avanzan y si desean o no retroceder a etapas previas (Driver, 1992). Algunos empleados, por ejemplo, prefieren una carrera lineal en un único puesto, mientras otros optan por un enfoque más variado, cambiando de áreas o empresas según su progreso·

Condiciones Laborales

Las condiciones laborales engloban los factores relacionados con el empleo que pueden afectar la salud de los trabajadores, incluyendo aspectos ambientales, tecnológicos, organizativos y de gestión (Unión General de Trabajadores, 2010). Castro (2002) amplía esta definición al incluir las características de instalaciones, equipos, productos y agentes a los que están expuestos los empleados, que podrían presentar riesgos para su salud· Por su parte, Caparros (2017) destaca que, junto a condiciones adecuadas, un ambiente laboral positivo es crucial para la motivación y el bienestar, ya que un clima tóxico afecta negativamente tanto la productividad como la salud física y mental de los trabajadores, impactando incluso en su vida personal·

Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral se refiere a la seguridad en el empleo, influyendo en el desempeño y el compromiso del trabajador. Greenhalgh & Rosenblatt (1984) afirman que esta estabilidad está asociada a la percepción de permanencia en el empleo y su efecto sobre la motivación· La seguridad laboral contribuye a un mejor clima organizacional y a una mayor disposición del trabajador a cumplir con los objetivos institucionales, promoviendo así una mayor motivación y compromiso hacia la organización.

1.3. Definición de términos básicos

Gestión: Consiste en coordinar e integrar actividades para lograr las metas de una organización mediante el uso adecuado de recursos humanos, financieros y materiales (Robbins & Coulter, 2016).·

Recursos humanos: Es el conjunto de personas que trabajan en una organización, así como las prácticas y políticas que la organización utiliza para gestionar su personal (Dessler, 2017).

Gestión de recursos humanos: se describe como el conjunto de políticas y prácticas clave para abordar aspectos relacionados con el personal a nivel gerencial, abarcando procesos como el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del rendimiento (Chiavenato, 2011)

El desempeño: se defina como la ejecución o el cumplimiento de las tareas y responsabilidades que se esperan de un individuo o un grupo en un contexto organizacional (Armstrong, 2014).

Laboral: se refiere a las condiciones y relaciones que rigen el trabajo y el empleo, incluyendo los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores (Chiavenato I. , 2011).

Desempeño laboral: se describe como la culminación correcta de un trabajo que está estructurado por elementos de dirección e incremento de la productividad (Robbins & Judge, 2017).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1. Variables y su operacionalización

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), las investigaciones de nivel correlacional emplean variables 1 y 2 como denominación, ya que no tienen como objetivo establecer dependencia entre ambas

Variables

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Gestión de recursos humanos: Se describe como el conjunto de políticas y prácticas clave para abordar aspectos relacionados con el personal a nivel gerencial, abarcando procesos como el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del rendimiento (Chiavenato, 2011).·

Desempeño laboral: Se describe como la culminación correcta de un trabajo que está estructurado por elementos de dirección e incremento de la productividad (Robbins & Judge, 2017).

Definición operacional

Variable 1: Gestión de recursos humanos: Se medirá a través del instrumento, teniendo como dimensiones: adaptación al cambio, resiliencia organizacional y clima laboral.

Variable 2: Desempeño laboral: Se medirá a través del instrumento, teniendo como dimensiones a: desarrollo profesional, condiciones y estabilidad laboral.

Dimensiones e indicadores:

Variable 1. Gestión de recursos humanos

Adaptación al cambio

- Estoy dispuesto(a) a aceptar cambios en mi lugar de trabajo.
- Me siento cómodo(a) enfrentando nuevas situaciones laborales.
- Creo que los cambios en la organización pueden traer oportunidades positivas.
- Me adapto rápidamente a nuevas políticas o procedimientos en mi trabajo.

Resiliencia organizacional

- Nuestra organización se adapta rápidamente a los cambios en el entorno.
- Los empleados de nuestra organización colaboran eficazmente durante situaciones de crisis.
- Nuestra organización fomenta un ambiente de aprendizaje continuo.
- Los líderes de nuestra organización son efectivos en la gestión del cambio.

Clima laboral

- Me siento valorado(a) por mis superiores en el trabajo.
- Las relaciones entre compañeros son positivas y colaborativas.
- La comunicación en nuestra organización es clara y efectiva.
- Siento que tengo oportunidades para desarrollar mis habilidades en el trabajo.

Variable 2. Desempeño laboral

Desarrollo profesional

- Tengo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo en mi trabajo.
- Siento que mi trabajo actual contribuye a mi crecimiento profesional.
- Recibo retroalimentación constructiva que me ayuda a mejorar mis habilidades.
- La organización fomenta una cultura de aprendizaje continuo.

Condiciones laborales

- Las instalaciones de trabajo son adecuadas y seguras.
- Tengo acceso a los recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.
- Recibo el apoyo necesario de mis superiores para realizar mi trabajo.
- Me siento cómodo(a) trabajando en mi entorno laboral.

Estabilidad laboral

- Creo que mi empleo es estable a largo plazo.
- La organización proporciona una sensación de seguridad laboral a sus empleados.
- Me siento motivado(a) a trabajar en esta organización debido a la estabilidad que ofrece.
- Confío en que mi puesto de trabajo no estará en riesgo en el futuro cercano.

2.2. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024.

Hipótesis específicas

Hi_1: Existe relación significativa entre la adaptación al cambio y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024.

Hi_2: Existe relación significative entre la resiliencia organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024.

Hi_3: Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

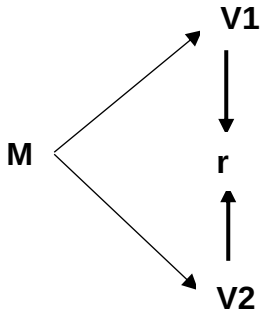
3.1. Tipo y diseño de la investigación

El estudio se clasificó como una investigación aplicada, ya que tiene como objetivo analizar un problema identificado y proporcionar respuestas concretas a preguntas específicas. Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006), "la investigación aplicada se enfoca en ofrecer soluciones prácticas a los problemas planteados en un momento determinado" (p·104). Esto implica que el estudio busca generar resultados directamente aplicables en situaciones reales, abordando necesidades o desafíos específicos de la práctica·

Además, el nivel de la investigación fue descriptivo-correlacional, lo que implica que se describirán los datos y las características de la población objeto de estudio· En este contexto, se medirán las variables pertinentes y se aplicarán técnicas estadísticas que facilitarán la identificación de la correlación entre ellas· Este enfoque permite no solo comprender mejor el fenómeno en cuestión, sino también establecer relaciones significativas que puedan arrojar luz sobre cómo las diferentes variables interactúan entre sí en el ámbito investigado.

El diseño de investigación adoptado en este estudio es no experimental - transversal· Es considerado no experimental porque no se manipularán deliberadamente las variables; en cambio, se observarán los fenómenos en su contexto natural, permitiendo un análisis más auténtico de la situación· Asimismo, es transversal ya que los datos de las variables se recopilan en un único momento en el tiempo, lo que facilita la descripción del comportamiento de cada variable. Posteriormente, se establecen las relaciones entre las variables en estudio, lo que contribuye a una comprensión más profunda del fenómeno investigado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

Esquema del diseño:



Donde:

M: Muestra de la investigación (en este caso es igual a la población).

V1: Gestión de recursos humanos

V2: Desempeño laboral

r: Correlación entre variables

3.2. Población y muestra

Población de estudio. Estará conformada por los 434 trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024.

Criterios de selección.

Criterios de inclusión: En la presente investigación serán incluidos todos los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto, en sus diversas de modalidades de contratos.

Criterios de exclusión: En la presente investigación no serán considerados los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto que se encuentran en las UGELES.

Tamaño de la muestra. Para determinar el tamaño de muestra requerido dada una población grande, es esencial aplicar la fórmula del tamaño de muestra, que normalmente tiene en cuenta el tamaño de la población, el nivel de confianza deseado y el margen de error. La fórmula que se utiliza a menudo es:

$$n = \frac{Z^2PQN}{(N-1)e^2 + Z^2PQ}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

P = probabilidad a favor

Q = probabilidad en contra

e = error de estimación

Z = nivel de confianza

N = total de población

Calculo:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 434}{433 \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 204$$

Tipo de muestreo y procedimiento de selección de muestra

El método de muestreo utilizado es censal, lo que implica que las muestras de la población se eligen únicamente porque están fácilmente disponibles para el investigador. Esto significa que se realiza la encuesta a los trabajadores en los momentos establecidos.

3.3. Técnicas e instrumentos

(Sabino, 1992) indica que las técnicas son un conjunto de mecanismos, medios y sistemas que tienen la finalidad de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos".

La técnica utilizada es la encuesta y el instrumento es el cuestionario donde se va recopilar la información, muchos de ellos son tomadas de la misma institución, otras son información de segunda mano conseguidos de la Gerencia Regional de Educación de Loreto.

3.4. Procesamiento de recolección de datos

Para recolectar los datos, se emplea la ficha de recolección de datos, donde se registran todos los datos obtenidos por parte de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024.

Para la adecuada evaluación de las variables, para la variable gestión de recursos humanos estará constituida por tres dimensiones, 12 indicadores que posteriormente fueron analizadas y con una escala de cinco opciones de respuesta (1= Totalmente en desacuerdo, 2= En

desacuerdo; 3= Neutral, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo). Asimismo, para la variable desempeño laboral el cuestionario estuvo conformado bajo tres dimensiones, 12 indicadores y con una escala de cinco opciones de respuesta (1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo; 3= Neutral, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo).

El procedimiento de recolección de datos se llevará a cabo de la siguiente manera:

- Se presentará un consentimiento a la Gerencia Regional de Educación de loreto, para que nos facilite el acceso a la información que se requiera en nuestro trabajo de investigación.
- Se procederá a revisar toda la información, lo más cercano posible a nuestro foco de estudio.
- Se clasificará los datos por conveniencia, según las prioridades del trabajo de investigación.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Primero, se utilizaron representaciones tabulares y gráficas para describir y correlacionar variables en su contexto natural, sin intervención deliberada.

Los datos de las encuestas fueron procesados en Excel, generando gráficos y tablas por variable· La fiabilidad se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach en SPSS.

Para verificar la normalidad, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov; si la muestra superaba las 50 unidades y el valor de significancia era menor a 0·05, se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Los resultados se organizaron en dos bloques: uno descriptivo por variables y dimensiones, y otro inferencial, donde se incluyeron las pruebas de normalidad y la contrastación de hipótesis según los objetivos planteados·

3.6. Aspectos éticos

La presente investigación no busca perjudicar de ninguna manera a los participantes de la encuesta; por lo tanto, la recolección de datos se llevó a cabo garantizando la privacidad de las personas y sin alterar su realidad. Asimismo, se cumplieron los derechos de autor, preservando la originalidad de las citas y referencias bibliográficas conforme a las Normas APA, 7ª edición. Por último, se siguieron los lineamientos y políticas establecidas por la Universidad Nacional de La Amazonía Peruana.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1.

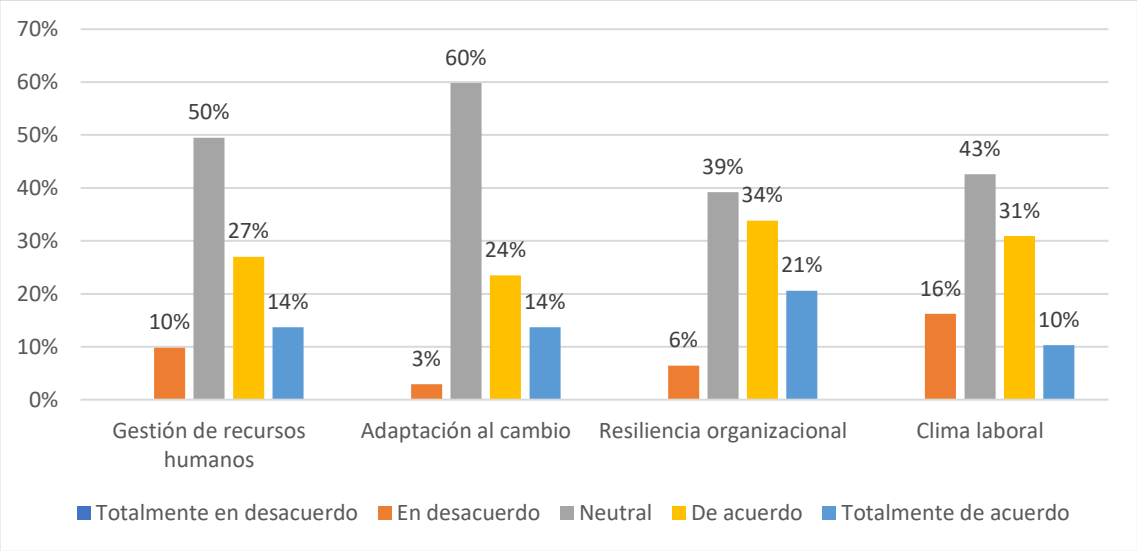
Gestión de recursos humanos

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gestión de recursos humanos	0	0%	20	10%	101	50%	55	27%	28	14%
Adaptación al cambio	0	0%	6	3%	122	60%	48	24%	28	14%
Resiliencia organizacional	0	0%	13	6%	80	39%	69	34%	42	21%
Clima laboral	0	0%	33	16%	87	43%	63	31%	21	10%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la GREL

Gráfico 1.

Gestión de recursos humanos



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la GREL

El estudio revela que la mayoría de los encuestados mantiene una posición neutral en las cuatro categorías evaluadas, destacando especialmente en adaptación al cambio (60%) y gestión de recursos humanos (50%).

Las percepciones más positivas se observan en resiliencia organizacional, donde un 34% de los participantes se mostró de acuerdo o totalmente de acuerdo. Por otro lado, el clima laboral presenta el mayor nivel de desacuerdo (16%), indicando posibles áreas de mejora.

En general, los resultados reflejan una valoración moderadamente favorable, aunque predominan posturas neutrales, lo que sugiere la necesidad de fortalecer estrategias que consoliden percepciones positivas en todos los ámbitos evaluados.

Tabla 2.

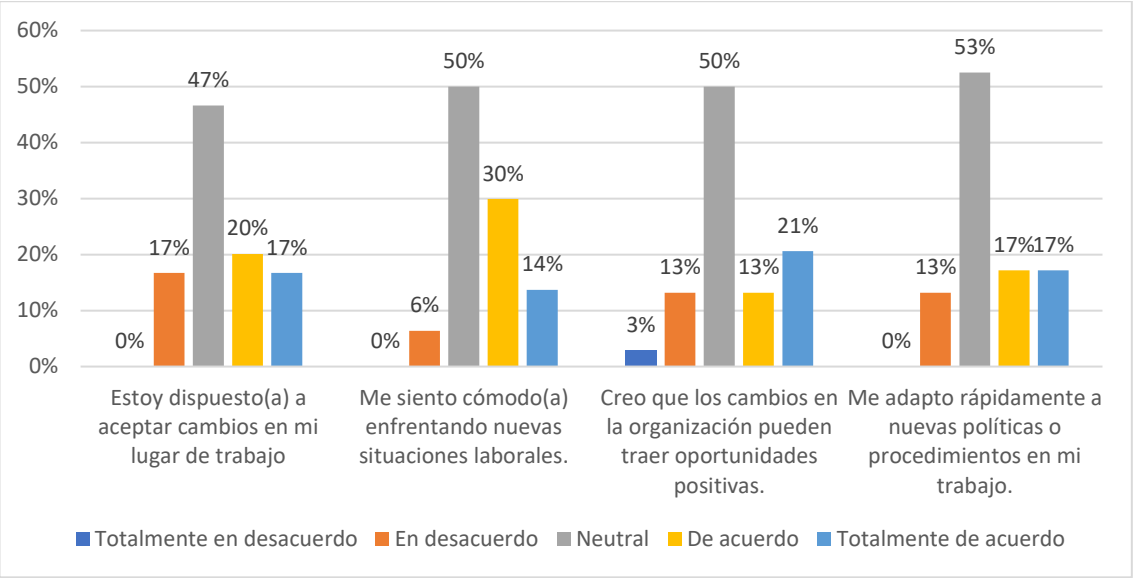
Adaptación al cambio

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Estoy dispuesto(a) a aceptar cambios en mi lugar de trabajo	0	0%	34	17%	95	47%	41	20%	34	17%
Me siento cómodo(a) enfrentando nuevas situaciones laborales.	0	0%	13	6%	102	50%	61	30%	28	14%
Creo que los cambios en la organización pueden traer oportunidades positivas.	6	3%	27	13%	102	50%	27	13%	42	21%
Me adapto rápidamente a nuevas políticas o procedimientos en mi trabajo.	0	0%	27	13%	107	53%	35	17%	35	17%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la GREL

Gráfico 2.

Adaptación al cambio



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la GREL

Predomina una postura neutral frente al cambio laboral, destacando en adaptación a nuevas políticas (53%) y comodidad ante nuevas situaciones (50%). Las percepciones positivas son moderadas, siendo mayores en comodidad frente a nuevas situaciones (44%). El mayor desacuerdo se da en disposición a aceptar cambios (17%). Se sugiere reforzar estrategias para mejorar la aceptación activa de los cambios organizacionales.

Tabla 3.

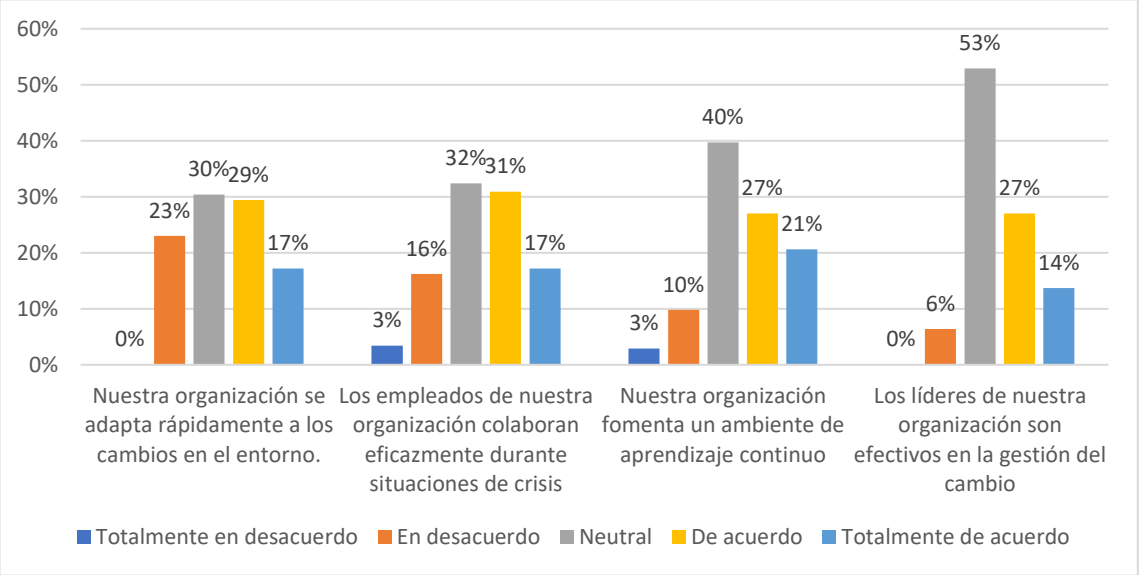
Resiliencia organizacional

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nuestra organización se adapta rápidamente a los cambios en el entorno.	0	0%	47	23%	62	30%	60	29%	35	17%
Los empleados de nuestra organización colaboran eficazmente durante situaciones de crisis	7	3%	33	16%	66	32%	63	31%	35	17%
Nuestra organización fomenta un ambiente de aprendizaje continuo	6	3%	20	10%	81	40%	55	27%	42	21%
Los líderes de nuestra organización son efectivos en la gestión del cambio	0	0%	13	6%	108	53%	55	27%	28	14%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la GREL

Gráfico 3.

Resiliencia organizacional



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la GREL

La mayoría de los empleados considera que la organización se adapta adecuadamente a los cambios. Un 29% está de acuerdo y un 17% totalmente de acuerdo. Un 31% está de acuerdo y un 17% totalmente de acuerdo con la afirmación de que los empleados colaboran eficazmente en situaciones de crisis. La mayoría de los empleados se mantiene neutral (40%) respecto a este aspecto, con un 27% de acuerdo y un 21% totalmente de acuerdo. Un 53% se mantiene neutral respecto a la eficacia de los líderes, mientras que un 27% está de acuerdo y un 14% totalmente de acuerdo.

Tabla 4.

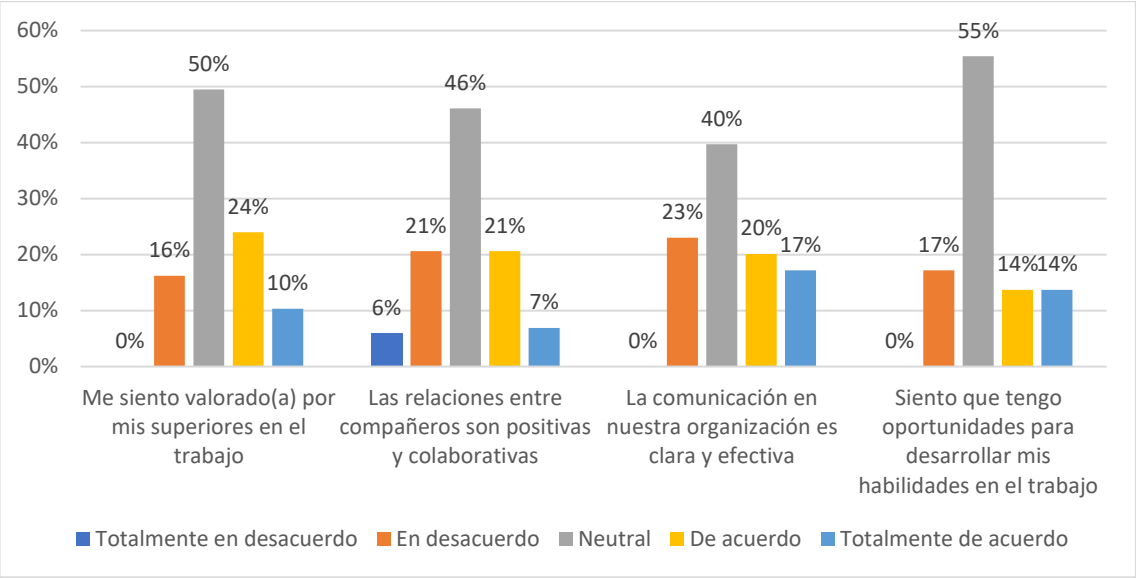
Clima laboral

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Me siento valorado(a) por mis superiores en el trabajo	0	0%	33	16%	101	50%	49	24%	21	10%
Las relaciones entre compañeros son positivas y colaborativas	12	6%	42	21%	94	46%	42	21%	14	7%
La comunicación en nuestra organización es clara y efectiva	0	0%	47	23%	81	40%	41	20%	35	17%
Siento que tengo oportunidades para desarrollar mis habilidades en el trabajo	0	0%	35	17%	113	55%	28	14%	28	14%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la GREL

Gráfico 4.

Clima Laboral



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la GREL

Un 50% de los empleados se siente neutral respecto a si son valorados por sus superiores, mientras que un 24% está de acuerdo y un 10% totalmente de acuerdo. Un 46% mantiene una postura neutral sobre las relaciones entre trabajadores, mientras que un 21% está de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo. La percepción sobre la comunicación es variada: un 40% se mantiene neutral, un 23% está en desacuerdo, y un 17% totalmente de acuerdo. Un 55% de los empleados se siente neutral en cuanto a las oportunidades para desarrollar sus habilidades, mientras que un 14% está de acuerdo y otro 14% totalmente de acuerdo.

Tabla 5.

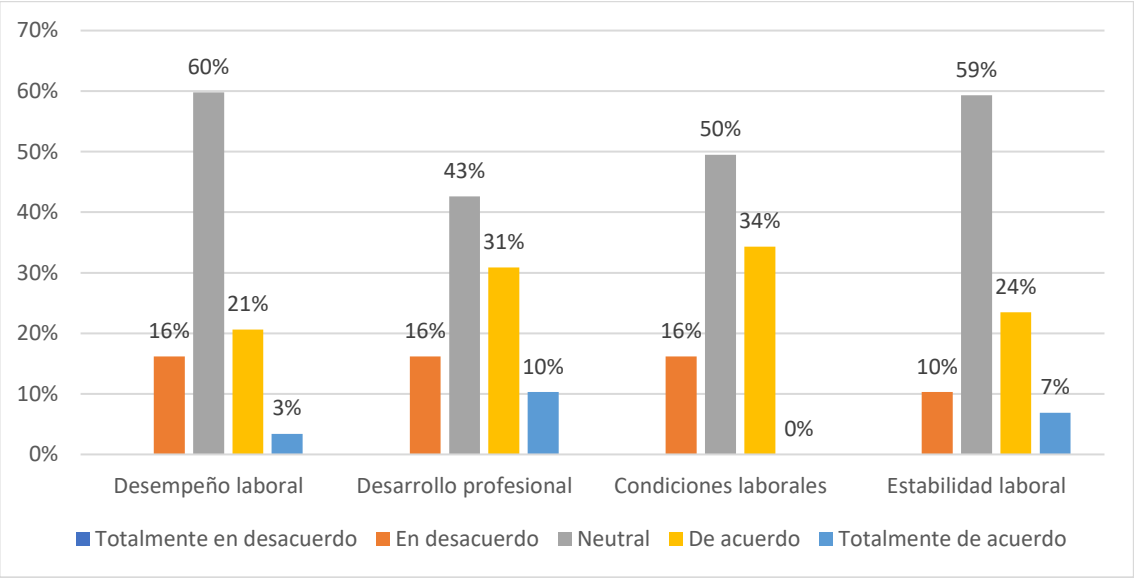
Desempeño laboral

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Desempeño laboral	0	0%	33	16%	122	60%	42	21%	7	3%
Desarrollo profesional	0	0%	33	16%	87	43%	63	31%	21	10%
Condiciones laborales	0	0%	33	16%	101	50%	70	34%	0	0%
Estabilidad laboral	0	0%	21	10%	121	59%	48	24%	14	7%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la GREL

Gráfico 5.

Desempeño laboral



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la GREL

Un 60% de los empleados se mantiene neutral respecto a su desempeño laboral, con un 21% de acuerdo y un 3% totalmente de acuerdo. Un 43% de los empleados tiene una postura neutral sobre su desarrollo profesional, con un 31% de acuerdo y un 10% totalmente de acuerdo. Un 50% se mantiene neutral sobre las condiciones laborales, con un 34% de acuerdo. Sin embargo, un 16% está en desacuerdo. La mayoría de los empleados tiene una postura neutral (59%) respecto a la estabilidad laboral, con un 24% de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo.

Tabla 6.

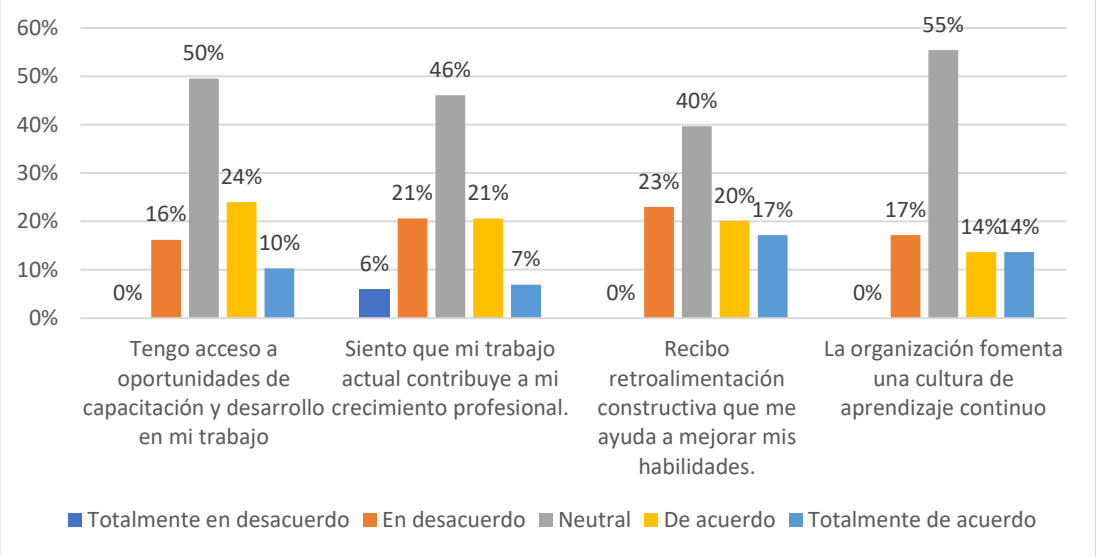
Desarrollo profesional

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tengo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo en mi trabajo	0	0%	33	16%	101	50%	49	24%	21	10%
Siento que mi trabajo actual contribuye a mi crecimiento profesional.	12	6%	42	21%	94	46%	42	21%	14	7%
Recibo retroalimentación constructiva que me ayuda a mejorar mis habilidades.	0	0%	47	23%	81	40%	41	20%	35	17%
La organización fomenta una cultura de aprendizaje continuo	0	0%	35	17%	113	55%	28	14%	28	14%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la GREL

Gráfico 6.

Desarrollo profesional



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la GREL

Un 50% se mantiene neutral respecto a las oportunidades de capacitación y desarrollo, mientras que un 24% está de acuerdo y un 10% totalmente de

acuerdo. Un 46% se mantiene neutral respecto a si su trabajo actual contribuye a su crecimiento profesional, mientras que un 21% está de acuerdo y otro 7% totalmente de acuerdo. Un 40% se mantiene neutral sobre la retroalimentación que recibe, con un 20% de acuerdo y un 17% totalmente de acuerdo. Un 55% se mantiene neutral respecto a la cultura de aprendizaje continuo, con un 14% de acuerdo y otro 14% totalmente de acuerdo.

Tabla 7.

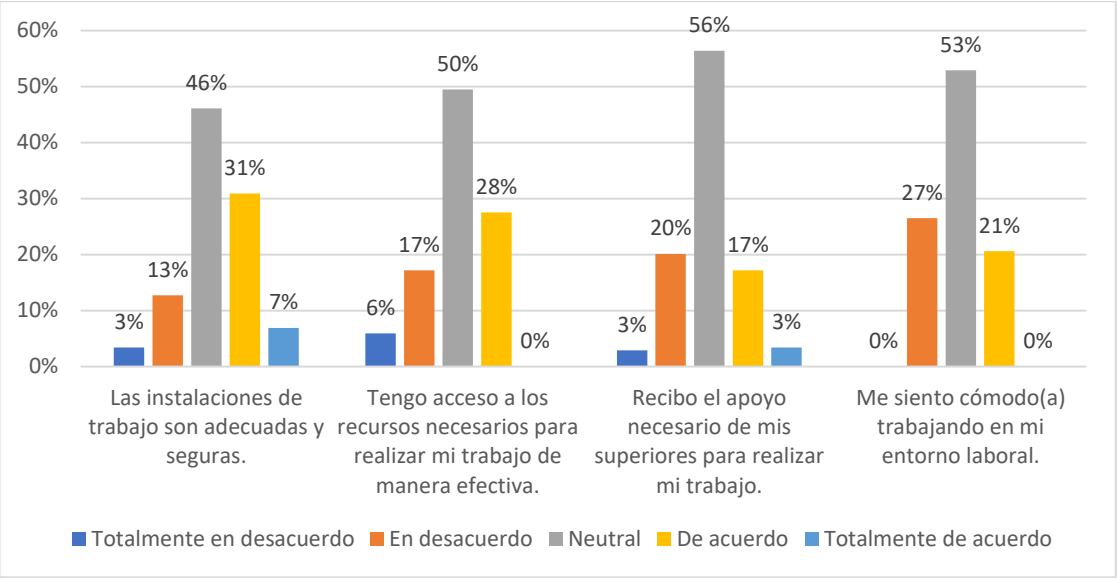
Condiciones laborales

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Las instalaciones de trabajo son adecuadas y seguras.	7	3%	26	13%	94	46%	63	31%	14	7%
Tengo acceso a los recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.	12	6%	35	17%	101	50%	56	28%	0	0%
Recibo el apoyo necesario de mis superiores para realizar mi trabajo.	6	3%	41	20%	115	56%	35	17%	7	3%
Me siento cómodo(a) trabajando en mi entorno laboral.	0	0%	54	27%	108	53%	42	21%	0	0%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la GREL

Gráfico 7.

Condiciones laborales



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la GREL

Un 46% se mantiene neutral respecto a la adecuación y seguridad de las instalaciones, con un 31% de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo. Un 50% de los empleados se mantiene neutral respecto a si tienen acceso a los recursos necesarios, con un 28% de acuerdo. Un 56% de los empleados percibe que recibe el apoyo necesario de sus superiores, con un 17% de acuerdo y un 3% totalmente de acuerdo. Un 53% se mantiene neutral sobre la comodidad en su entorno laboral, con un 27% en desacuerdo.

Tabla 8.

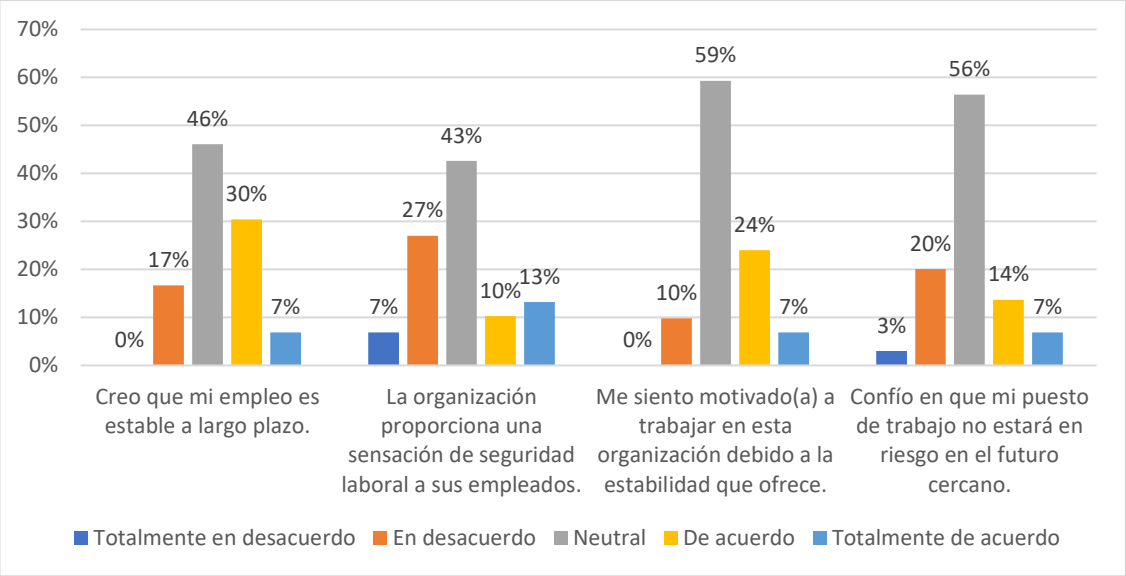
Estabilidad laboral

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Creo que mi empleo es estable a largo plazo.	0	0%	34	17%	94	46%	62	30%	14	7%
La organización proporciona una sensación de seguridad laboral a sus empleados.	14	7%	55	27%	87	43%	21	10%	27	13%
Me siento motivado(a) a trabajar en esta organización debido a la estabilidad que ofrece.	0	0%	20	10%	121	59%	49	24%	14	7%
Confío en que mi puesto de trabajo no estará en riesgo en el futuro cercano.	6	3%	41	20%	115	56%	28	14%	14	7%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la GREL

Gráfico 8.

Estabilidad laboral



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de la GREL

Un 46% se mantiene neutral respecto a la estabilidad laboral a largo plazo, con un 30% de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo. Un 43% se mantiene

neutral respecto a la seguridad laboral, con un 27% en desacuerdo y un 13% totalmente de acuerdo. Un 59% se mantiene neutral respecto a si la estabilidad laboral es un factor motivador, con un 24% de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo. Un 56% tiene una postura neutral sobre la seguridad de su puesto en el futuro cercano, con un 30% de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo.

Resultados inferenciales

Tabla 9.

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,168	204	,000	,926	204	,000
Desempeño laboral	,133	204	,000	,960	204	,000
Adaptación al cambio	,225	204	,000	,903	204	,000
Resiliencia organizacional	,162	204	,000	,936	204	,000
Clima laboral	,096	204	,000	,958	204	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: datos procesados en el sistema estadístico SPSS

Como se muestra en la Tabla 9, los resultados de la prueba de normalidad indican un nivel de significancia inferior al valor p establecido de 0,05. En concreto, los datos tanto de la variable gestión de recursos humanos, junto con sus dimensiones, como de la variable desempeño laboral, presentan valores de significancia de 0,000. Esto sugiere que los datos agrupados no siguen una distribución normal. En consecuencia, se utilizó la prueba Rho de Spearman para abordar tanto los objetivos generales como los específicos de la investigación.

Tabla 10.

Relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral

			Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,904**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	204	204
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,904**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	204	204

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

Fuente: datos procesados en el sistema estadístico SPSS

La Tabla 10 demuestra una relación estadística fuerte y positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, con un coeficiente rho de 0,904. Además, el nivel de significancia de 0,000, que es menor que el nivel de referencia de 0,05, apoya la aceptación de la hipótesis de investigación propuesta. Como resultado, podemos concluir con seguridad que existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Regional de Educación Loreto 2024.

Tabla 11.

Relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral

			Adaptación al cambio	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Adaptación al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,790**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	204	204
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,790**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	204	204

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

Fuente: datos procesados en el sistema estadístico SPSS

En la Tabla 11 se observa una relación estadística fuerte y positiva entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral, con un coeficiente rho de 0,790. Adicionalmente, el nivel de significancia de 0,000, que se encuentra por debajo del umbral de referencia de 0,05, apoya la aceptación de la hipótesis de investigación propuesta. Por lo tanto, podemos concluir con seguridad que existe una relación significativa entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Loreto 2024.

Tabla 12.

Relación entre la resiliencia organizacional y el desempeño laboral

			Resiliencia organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Resiliencia organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	204	204
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	204	204

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

Fuente: datos procesados en el sistema estadístico SPSS

La Tabla 12 demuestra una relación estadística fuerte y positiva entre la resiliencia organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente rho de 0,861. El nivel de significancia de 0,000, que está por debajo del umbral de referencia de 0,05, apoya la aceptación de la hipótesis de investigación propuesta. Por lo tanto, podemos concluir con seguridad que existe una relación significativa entre la resiliencia organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Regional de Educación Loreto 2024.

Tabla 13.

Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral

			Clima laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,937**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	204	204
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,937**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	204	204

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

Fuente: datos procesados en el sistema estadístico SPSS

En la Tabla 13 se observa una relación estadística fuerte y positiva entre el clima laboral y el desempeño laboral, con un coeficiente rho de 0,937. El nivel de significancia de 0,000, que es menor al umbral de referencia de 0,05, apoya la aceptación de la hipótesis de investigación propuesta. Por lo tanto, podemos afirmar con seguridad que existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Regional de Educación de Loreto.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la presente investigación reflejan una fuerte y positiva relación estadística entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024, evidenciada por un coeficiente rho de 0,904 y un nivel de significancia de 0,000. Este hallazgo coincide con diversas investigaciones previas que respaldan la existencia de una relación significativa entre ambas variables en diferentes contextos institucionales y organizacionales.

Por ejemplo, Cubas et al· (2022), en su estudio realizado en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, identificaron que la gestión del talento humano influye de manera significativa en el desempeño laboral, destacando la importancia de identificar, retener y capacitar al personal a través de programas de formación basados en evaluaciones de desempeño. Si bien su muestra fue menor (75 empleados) y su contexto universitario, la coincidencia en los resultados reafirma que una adecuada gestión de recursos humanos potencia el rendimiento laboral.

De manera similar, Valenzuela (2022) reportó que en el Banco de la Nación, la gestión de recursos humanos explica el 98,7% de la variabilidad en el desempeño laboral, un resultado incluso más elevado que el de este estudio, aunque en ambos casos se confirma una relación altamente significativa entre las variables. Esto refuerza la idea de que la correcta administración del talento humano tiene un efecto directo y contundente sobre los resultados laborales.

Por otro lado, investigaciones como la de Garcés (2020) en el Colegio de Ingenieros del Perú mostraron relaciones también positivas y significativas, con niveles de influencia que alcanzaron hasta un 77,2% en el desempeño laboral. Estos hallazgos, aunque ligeramente inferiores a los obtenidos en esta investigación, mantienen la consistencia en cuanto a la relevancia de una adecuada gestión de personal.

Cabe destacar que no todos los estudios arrojaron coeficientes tan altos. Por ejemplo, Urbina (2022), en su análisis del Gobierno Regional de Lambayeque, encontró una relación moderada entre recursos humanos y desempeño, lo cual podría explicarse por diferencias en la cultura organizacional, las políticas

internas o el tamaño de la muestra. No obstante, se mantiene la tendencia a que ambas variables estén vinculadas.

De igual modo, estudios de menor escala como los de Espinoza & Montalvo (2021) y Altamirano (2020), realizados en contextos administrativos específicos, también concluyeron en una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño, reforzando la validez del presente hallazgo incluso en muestras pequeñas.

Por último, aunque Rodriguez & Delgado (2020) no midieron directamente desempeño laboral sino la prestación de servicios públicos, su propuesta sobre cerrar brechas y mejorar las condiciones laborales y la capacitación guarda relación indirecta con los factores que esta investigación confirma como determinantes del desempeño.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Introducción

La presente propuesta surge a partir de los resultados obtenidos en el estudio sobre la relación entre la gestión de recursos humanos, la adaptación al cambio, el clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto, durante el año 2024.

Dicho estudio evidenció una relación significativa y positiva entre estas variables, lo cual permite identificar áreas estratégicas de intervención para optimizar el rendimiento laboral, fortalecer el ambiente organizacional y asegurar una mejor capacidad de respuesta institucional frente a los cambios y desafíos del entorno educativo.

Justificación

El capital humano constituye el recurso más valioso dentro de cualquier institución, y su adecuada gestión incide directamente en la calidad del servicio brindado. En el caso de la Gerencia Regional de Educación de Loreto, mejorar los procesos de recursos humanos, promover una cultura organizacional flexible y garantizar un clima laboral favorable permitirá potenciar el desempeño del personal, beneficiando la atención educativa en la región.

Asimismo, fortalecer la resiliencia organizacional resulta indispensable para enfrentar de manera efectiva los cambios, situaciones adversas o contingencias que puedan presentarse, asegurando la continuidad de los servicios y la sostenibilidad institucional.

Por estas razones, se plantea una propuesta integral que articula acciones concretas sobre cinco ejes estratégicos: gestión de recursos humanos, adaptación al cambio, clima laboral, desempeño laboral y resiliencia organizacional.

Objetivo general

Fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto, a través de la mejora en la gestión de recursos humanos, la adaptación al cambio, el clima laboral, la resiliencia organizacional y la implementación de mecanismos para una gestión institucional eficiente y sostenible.

Objetivos específicos

1. Mejorar la gestión de recursos humanos, optimizando los procesos de selección, capacitación, evaluación de desempeño y programas de incentivos.
2. Potenciar la capacidad de adaptación al cambio del personal, mediante talleres, estrategias de comunicación y fortalecimiento de una cultura organizacional flexible y participativa.
3. Consolidar un clima laboral favorable, que promueva la integración, el respeto, la convivencia armoniosa y la comunicación efectiva en todos los niveles institucionales.
4. Incrementar el desempeño laboral, estableciendo indicadores claros, evaluaciones objetivas y sistemas de reconocimiento al cumplimiento de objetivos y resultados.
5. Fortalecer la resiliencia organizacional, a través de planes de gestión del cambio, capacitaciones en manejo de crisis y creación de espacios de soporte institucional ante situaciones adversas.

Propuesta

1. Gestión de Recursos Humanos
   - Optimizar los procesos de selección, capacitación y evaluación de personal.
   - Implementar programas de reconocimiento e incentivos para estimular la motivación y permanencia.
   - Establecer planes de carrera y desarrollo profesional.
2. Adaptación al Cambio
   - Realizar talleres de gestión del cambio, resiliencia y manejo de crisis.

- Promover una cultura institucional flexible, que valore la innovación y la participación del personal.
- Mantener canales de comunicación efectivos y permanentes.

3. Clima Laboral
   - Aplicar diagnósticos periódicos de clima laboral para detectar fortalezas y oportunidades de mejora.
   - Organizar actividades de integración, bienestar y trabajo en equipo.
   - Fomentar espacios de diálogo, escucha activa y reconocimiento entre todos los niveles jerárquicos.
4. Desempeño Laboral
   - Definir indicadores de desempeño laboral alineados a los objetivos institucionales.
   - Establecer evaluaciones objetivas, retroalimentación continua y reconocimientos a los logros alcanzados.
   - Promover la formación continua en competencias laborales y habilidades blandas.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

En conclusión, el estudio revela una relación estadística sólida y positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, demostrada por un coeficiente rho de 0,904. El nivel de significancia observado de 0,000, inferior al umbral de referencia de 0,05, respalda la aceptación de la hipótesis de investigación propuesta. Por lo tanto, podemos afirmar con seguridad que existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2024.

Además, se identificó una relación estadística sólida y positiva entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral, con un coeficiente rho de 0,790. El nivel de significancia de 0,000, también inferior al umbral de referencia de 0,05, respalda aún más la aceptación de la hipótesis de investigación. Por lo tanto, podemos afirmar con seguridad que existe una relación significativa entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Regional de Educación de Loreto 2024.

Asimismo, se encontró una relación estadística sólida y positiva entre la resiliencia organizacional y el desempeño laboral, demostrada por un coeficiente rho de 0,861. El nivel de significancia de 0,000, inferior al umbral de referencia de 0,05, respalda la aceptación de la hipótesis de investigación propuesta. Por lo tanto, podemos afirmar con certeza que existe una relación significativa entre la resiliencia organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Gerencia Regional de Educación Loreto 2024.

Finalmente, se estableció una relación estadística sólida y positiva entre el clima laboral y el desempeño laboral, evidenciada por un coeficiente rho de 0,937. El nivel de significancia observado de 0,000, inferior al umbral de referencia de 0,05, nos lleva a aceptar la hipótesis de investigación propuesta. En consecuencia, podemos afirmar con certeza que existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los empleados de la Gerencia Regional de Educación Loreto 2024.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

1. Se recomienda fortalecer los procesos de selección, capacitación y evaluación de personal. Además, implementar programas de reconocimiento e incentivos que fomenten la motivación y compromiso laboral.

2. Se sugiere organizar talleres de gestión del cambio, promover una cultura organizacional flexible y garantizar canales de comunicación efectivos que faciliten la adaptación del personal a nuevas situaciones.

3. Se plantea realizar diagnósticos periódicos del clima organizacional, desarrollar actividades de integración y bienestar, y fomentar espacios de diálogo y comunicación que fortalezcan el respeto y la colaboración en el ambiente laboral.

4. Se recomienda elaborar un Plan Integral de Fortalecimiento Institucional, basado en la gestión de recursos humanos, la adaptación al cambio y el fortalecimiento del clima laboral, para potenciar el desempeño de los trabajadores y alcanzar los objetivos institucionales.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aguinis, H., & O´Boyle, E. (2024). Star performers in twenty-first century organizations. *Personnel Psychology, 67*(2), 313-350. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4725799

Alles, M. (2015). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. *GRANICA, 1*(3). Obtenido de https://comunicacionrrhh.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf

Altamirano, A. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación.* Tesis de postgrado, Universidad Tecnica de Ambato. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31763

Álvarez, A. (2021). *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES COMERCIALES.* Tesis de postgrado, Universidad Nacional Federico Villarreal. Obtenido de https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5614

Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance.* Kogan Page.

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor agregado, 7*(1). Obtenido de https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

Becker, B., Huselid, M., & Beatty, R. (2009). *Differentiated Workforce. Transforming Talent into Strategic Impact.* Harvard Business School Press. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=kqzVkFBHknYC&oi=fnd&pg=PR3&dq=+Differentiated+Workforce.+Transforming++Talent+into+Strategic+Impact&ots=qGfvvBa1gP&sig=QhAQwrK5GMflZGP9F7sgo0xYJT0#v=onepage&q&f=false

Blake, J. (1997). *La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones* (2 ed.). Buenos Aires: Ediciones Macchi.

Blejmar, B. (2008). Gestión de cambio organizacional. *7° Congreso Internacional de Educación Santillana.* Buenos Aires.

Bonardo, D. (2009). LOS RECURSOS HUMANOS EN EL AMBITO MUNICIPAL Y EL DESARROLLO LOCAL. *Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales*(11), 1-7. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347532055001

Braes, B., & Brooks, D. (2011). Concepto de resiliencia: Definición, análisis y ejemplos. *International Journal of Critical Infrastructures, 7*(4), 289-303. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=fLWMf7ou2TcC&oi=fnd&pg=PA117&dq=Organisational+Resilience:+understanding+and+identifying+the+essential+concepts&ots=DrOY9wjJOB&sig=PHL7j-hMFO2V8iwyfB5dDykhxyc#v=onepage&q=Organisational%20Resilience%3A%20unde

Camacho, J. (2015). Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. *Scielo*. Obtenido de

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100003
Canossa , H. (2022). Gestión de Proyectos como Estrategia para la Evaluación de Desempeño del Talento Humano en las Empresas. *Ciencias Administrativas*(19). Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/5116/511667706007/html/
Canossa, H. (2022). Gestión de Proyectos como Estrategia para la Evaluación de Desempeño del Talento Humano en las Empresas. *Ciencias Cdministrativas Revista Digital* (19). Obtenido de https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/10875
Caparros, J. (2017). *Empresa es Saludable.*
Cappelli, P. (2000). Un enfoque orientado al mercado para retener el talento. *Harvard Business Review*. Obtenido de https://hbr.org/2000/01/a-market-driven-approach-to-retaining-talent
Cardona , D., & Zambramo, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación del clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30, 184-189.
Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar, 4*(2). Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107
Cevallos, E., & Nuñez, A. (2022). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Funcionarios de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón La Troncal 2019.* Tesis de postgrado, Universidad Estatal de Milagro, Milagro. Obtenido de https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5890
Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano* (3 ed.). McGraw-Hill.
Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (9 ed.). Mc Graw Hill. Obtenido de http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf
Corvo, H. (2018). *Desempeño laboral y caracteristicas.*
Cubas, N., Gonzales, L., Diaz, M., Polo, B., De la Cruz, R., Gonzáles, E., & Cubas, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Pakamuros, 10*(2). Obtenido de https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/178/189
Cújar, A., Ramos, C., & Hernández, H. (2013). Cultura organizacional: Evolución en la medición. *Estudios Gerenciales, Universidad ICESI*, 350-355.
De Faria, F. (2004). *Desarrollo Organizacional, enfoque integral.* México: Editorial Limusa SA Grupo Noriega Editores.
Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal, 39*(4), 802-835. Obtenido de https://doi.org/10.2307/256713
Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15 ed.). Pearson.
Driver, M. (1992). *Career Concepts: a New Approach to Career Research», en Career Issues in Human Resource Management.* Nueva York: Prentice Hall.

Dubrion , B. (2004). Économie et gestion des ressources humaines : une synthèse des apports et limites des théories des contrats. *Revue d'économie industrielle, 106*. Obtenido de https://www.persee.fr/doc/rei_0154-3229_2004_num_106_1_3038#rei_560154-3229_2004_num_106_1_T1_0020_0000

Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19.* Tesis de postgrado, Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409

Garcés, H. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020.* Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46571

Garcia, I. (2007). La nueva gestión pública: evolución y tendencias. *Presupuesto y Gasto público, 47*, 37-64. Obtenido de https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=vyd0OYAAAAAJ&citation_for_view=vyd0OYAAAAAJ:NhqRSupF_l8C

Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento , 6*(8). Obtenido de https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942

González, R. (2005). *Creando valor con la gente.* México: Grupo Editorial Norma. Obtenido de https://search.worldcat.org/es/title/Creando-valor-con-la-gente-:-un-modelo-para-generar-ventaja-competitiva/oclc/318362287

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review, 9*(3), 438-448.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4 ed.). McGraw-Hill.

Kotter, J. (1996). *Leading Change.* Harvard Business School Press.

Lopez, P., Díaz, Z., Segredo, A., & Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Scielo, 43*(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002

Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., García, A., & Cortez, H. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Scielo, 62*(1). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342020000100087

Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., Garcia, A., & Cortez, H. (2022). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública, 62*(1). Obtenido de https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247

Mitchell, T., & Harris, K. (2012). *Resilience: A risk management approach.* The Overseas Development Institute. Obtenido de https://www.preventionweb.net/files/globalplatform/entry_bg_paper~7552.pdf

Mitchell, T., & Harris, K. (2012). Resilience: A risk management approach. *Overseas Development Institute*.

Nuñez, A. (2022). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA EMPRESA PUBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTON LA TRONCAL - 2019.* Tesis de postgrado, UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO. Obtenido de https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5890

Pineda, P. (1995). *Auditoría de la formación.* Madrid: Gestión 2000.

Quiñones, A. (2022). Revisión de las estrategias que se usan dentro de la gestión de recursos humanos. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar, 6*(1). Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1501

Quirant, A., & Ortega, A. (2006). El cambio organizacional: La importancia del factor humanopara lograr el éxito del proceso de cambio. *Revista de Empresa*, 50-62.

Ravina, R., Marchena, J., & Montañés, M. (2019). Happiness Management en la época de la Industria 4.0. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 9*(18). Obtenido de https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/issue/view/166

Robbins, S., & Coulter, M. (2016). *Administración: Teoría y práctica.* Pearson.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17 ed.). Pearson.

Rodriguez, J., & Delgado, J. (2020). Gestión de recursos humanos y ética en servidores municipales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4*(2). Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/149

Sabino, C. (1992). *EL PROCESO DE LA INVESTIGACION.* Caracas: Panapo.

Solis, M. (2021). *Recursos humanos y gestión empresarial en una empresa de Los Olivos, 2021.* Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67853

Sumba, R., Moreno , P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dialnet, 8*(Extra1). Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360

Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de la ciencia, 8*(1), 234-261. Obtenido de https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2569

Sutcliffe, K., & Vogus, T. (2007). Organizational resilience: Towards a theory and research agenda. *Conference Proceedings - IEEE International Conference on Systems, Man and Cybernetics.* Obtenido de https://ieeexplore.ieee.org/document/4414160

Unión General de Trabajadores. (2010). *Condiciones de Trabajo.*

Urbina, F. (2022). *Gestión de Recursos Humanos y desempeño de los trabajadores en el Gobierno Regional de Lambayeque, 2021.* Tesis de

postgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86610

Valenzuela, Y. (2022). Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación. *Journal Biofab, 1*(2). Obtenido de https://journal.biofab.com.pe/index.php/journal/article/view/9

Velásquez, E. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar, 6*(1). Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1492

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la Investigación	Problema de Investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION DE LORETO 2024	**Problema general** ¿Cuál es la relación entre la gestión de los recursos humanos y desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024?	**Objetivo general** Determinar la relación entre y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024.	**Hipótesis general** Hi: Existe relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024.	**Tipo:** El estudio pertenece al tipo correlacional porque se medirá el grado de asociación entre las variables: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral. **Diseño:** El diseño de investigación que se utilizará en el estudio fue el no experimental - transversal	**Población**: La población de la presente investigación está conformada por la totalidad de 434 trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024. **Muestra:** Estará conformada por 201 trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024. **Procesamiento:** Excel y SPSS	**Técnicas:** Encuesta **Instrumentos:** Cuestionario
	Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la adaptación al cambio y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024? ¿Cuál es la relación entre la resiliencia organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024? ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024?	**Objetivos específicos** 1. Determinar la relación entre la adaptación al cambio y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024. 2. Determinar la relación entre la resiliencia organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024. 3. Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024.	**Hipótesis específicas** Hi_1: Existe relación significactiva entre la adaptación al cambio y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024. Hi_2: Existe relación significative entre la resiliencia organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024. Hi_3: Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024.			

2. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categoría	Valores	Medio de verificación
Gestión de recursos humanos	Se describe como el conjunto de políticas y prácticas clave para abordar aspectos relacionados con el personal a nivel gerencial, abarcando procesos como el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del rendimiento (Chiavenato, 2011)	Cuantitativo	Adaptación al cambio	Estoy dispuesto(a) a aceptar cambios en mi lugar de trabajo	Ordinal	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Neutral De acuerdo Totalmente de acuerdo	(1) (2) (3) (4) (5)	Encuesta
				Me siento cómodo(a) enfrentando nuevas situaciones laborales.				
				Creo que los cambios en la organización pueden traer oportunidades positivas.				
				Me adapto rápidamente a nuevas políticas o procedimientos en mi trabajo.				
			Resiliencia organizacional	Nuestra organización se adapta rápidamente a los cambios en el entorno.				
				Los empleados de nuestra organización colaboran eficazmente durante situaciones de crisis				
				Nuestra organización fomenta un ambiente de aprendizaje continuo				
				Los líderes de nuestra organización son efectivos en la gestión del cambio				
			Clima laboral	Me siento valorado(a) por mis superiores en el trabajo				
				Las relaciones entre compañeros son positivas y colaborativas				
				La comunicación en nuestra organización es clara y efectiva				
				Siento que tengo oportunidades para desarrollar mis habilidades en el trabajo				

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categoría	Valores	Medio de verificación
Desempeño laboral	Se describe como la culminación correcta de un trabajo que está estructurado por elementos de dirección e incremento de la productividad (Robbins & Judge, 2017).	Cuantitativo	Desarrollo profesional	Tengo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo en mi trabajo	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	(1) (2) (3) (4) (5)	Encuesta
				Siento que mi trabajo actual contribuye a mi crecimiento profesional.				
				Recibo retroalimentación constructiva que me ayuda a mejorar mis habilidades.				
				La organización fomenta una cultura de aprendizaje continuo				
			Condiciones laborales	Las instalaciones de trabajo son adecuadas y seguras.				
				Tengo acceso a los recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.				
				Recibo el apoyo necesario de mis superiores para realizar mi trabajo.				
				Me siento cómodo(a) trabajando en mi entorno laboral.				
			Estabilidad laboral	Creo que mi empleo es estable a largo plazo.				
				La organización proporciona una sensación de seguridad laboral a sus empleados.				
				Me siento motivado(a) a trabajar en esta organización debido a la estabilidad que ofrece.				
				Confío en que mi puesto de trabajo no estará en riesgo en el futuro cercano.				

3. Instrumento (s) de recolección de datos

ENCUESTA

GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Estimado colaborador la presente encuesta como parte de la investigación, tiene como finalidad la obtención de información que permita determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024., su opinión es valiosa y anónima.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada afirmación y marque con un aspa (X) el número que estime conveniente, teniendo en cuenta lo siguiente:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

ITEM		Valoración				
D1	**ADAPTACION AL CAMBIO**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Estoy dispuesto(a) a aceptar cambios en mi lugar de trabajo					
2	Me siento cómodo(a) enfrentando nuevas situaciones laborales.					
3	Creo que los cambios en la organización pueden traer oportunidades positivas.					
4	Me adapto rápidamente a nuevas políticas o procedimientos en mi trabajo.					
D2	**RESILIENCIA ORGANIZACIONAL**					
1	Nuestra organización se adapta rápidamente a los cambios en el entorno.					
2	Los empleados de nuestra organización colaboran eficazmente durante situaciones de crisis					
3	Nuestra organización fomenta un ambiente de aprendizaje continuo					
4	Los líderes de nuestra organización son efectivos en la gestión del cambio					
D3	**CLIMA LABORAL**					
1	Me siento valorado(a) por mis superiores en el trabajo					
2	Las relaciones entre compañeros son positivas y colaborativas					
3	La comunicación en nuestra organización es clara y efectiva					
4	Siento que tengo oportunidades para desarrollar mis habilidades en el trabajo					

ENCUESTA

DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador la presente encuesta como parte de la investigación, tiene como finalidad la obtención de información que permita determinar la relación entre La gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024., su opinión es valiosa y anónima.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada afirmación y marque con un aspa (X) el número que estime conveniente, teniendo en cuenta lo siguiente:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

ITEM		**Valoración**				
D1	**DESARROLLO PROFESIONAL**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Tengo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo en mi trabajo					
2	Siento que mi trabajo actual contribuye a mi crecimiento profesional.					
3	Recibo retroalimentación constructiva que me ayuda a mejorar mis habilidades.					
4	La organización fomenta una cultura de aprendizaje continuo.					
D2	**CONDICIONES LABORALES**					
1	Las instalaciones de trabajo son adecuadas y seguras.					
2	Tengo acceso a los recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.					
3	Recibo el apoyo necesario de mis superiores para realizar mi trabajo					
4	Me siento cómodo(a) trabajando en mi entorno laboral.					
D3	**ESTABILIDAD LABORAL**					
1	Creo que mi empleo es estable a largo plazo.					
2	La organización proporciona una sensación de seguridad laboral a sus empleados.					
3	Me siento motivado(a) a trabajar en esta organización debido a la estabilidad que ofrece.					
4	Confío en que mi puesto de trabajo no estará en riesgo en el futuro cercano.					

4. Estadística complementaria

Análisis de fiabilidad

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	204	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	204	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	24

Estadística de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Estoy dispuesto(a) a aceptar cambios en mi lugar de trabajo	74,48	250,783	,722	,966
Me siento cómodo(a) enfrentando nuevas situaciones laborales.	74,34	257,880	,573	,967
Creo que los cambios en la organización pueden traer oportunidades positivas.	74,50	247,837	,746	,966
Me adapto rápidamente a nuevas políticas o procedimientos en mi trabajo.	74,47	246,881	,888	,964
Nuestra organización se adapta rápidamente a los cambios en el entorno.	74,44	249,115	,719	,966
Los empleados de nuestra organización colaboran eficazmente durante situaciones de crisis	74,43	243,950	,857	,964

Nuestra organización fomenta un ambiente de aprendizaje continuo	74,32	246,949	,794	,965
Los líderes de nuestra organización son efectivos en la gestión del cambio	74,37	252,480	,789	,965
Me siento valorado(a) por mis superiores en el trabajo	74,56	252,543	,738	,966
Las relaciones entre compañeros son positivas y colaborativas	74,83	250,113	,735	,966
La comunicación en nuestra organización es clara y efectiva	74,53	243,147	,927	,964
Siento que tengo oportunidades para desarrollar mis habilidades en el trabajo	74,61	250,151	,792	,965
Tengo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo en mi trabajo	74,56	252,543	,738	,966
Siento que mi trabajo actual contribuye a mi crecimiento profesional.	74,83	250,113	,735	,966
Recibo retroalimentación constructiva que me ayuda a mejorar mis habilidades.	74,53	243,147	,927	,964
La organización fomenta una cultura de aprendizaje continuo	74,61	250,151	,792	,965
Las instalaciones de trabajo son adecuadas y seguras.	74,60	253,897	,662	,966
Tengo acceso a los recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.	74,86	256,158	,626	,966
Recibo el apoyo necesario de mis superiores para realizar mi trabajo.	74,87	254,362	,728	,966
Me siento cómodo(a) trabajando en mi entorno laboral.	74,91	258,154	,672	,966

Creo que mi empleo es estable a largo plazo.	74,57	259,714	,493	,967
La organización proporciona una sensación de seguridad laboral a sus empleados.	74,89	256,051	,466	,968
Me siento motivado(a) a trabajar en esta organización debido a la estabilidad que ofrece.	74,57	258,217	,623	,966
Confío en que mi puesto de trabajo no estará en riesgo en el futuro cercano.	74,83	250,947	,801	,965

5. Consentimiento informado

Yo ……, acepto participar voluntariamente en el estudio: La gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Loreto 2024.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma Participante Firma Investigador/a Responsable

Lugar y Fecha: