



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal

administrativo de la DREI, Ica, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Cordero Sanchez, Karina Fiorella (orcid.org/0000-0001-9749-0293)

Cordero Sanchez, Shirley Jaqueline (orcid.org/0000-0002-1057-2497)

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, Africa del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico el trabajo de investigación a nuestros padres, por su apoyo moral y por sus deseos de poder terminar mi carrera universitaria convirtiéndome en una buena profesional con buena educación y ética

Agradecimiento

Agradezco en especial a la Universidad César Vallejo, por habernos permitido ser parte de ella y a nuestra docente que nos brindó sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante y cumplir con nuevos objetivos.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y Operacionalización.....	13
3.3. Población, muestrán, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Prueba de confiabilidad</i>	16
Tabla 2 <i>Variable Gestión de recursos humanos</i>	19
Tabla 3 <i>Variable Desempeño laboral</i>	20
Tabla 4 <i>Pruebas de normalidad</i>	22
Tabla 5 <i>Correlación entre Variable Gestión de recursos humanos y Variable Desempeño laboral</i>	23
Tabla 6 <i>Correlación entre la Gestión de recursos humanos y la Dimensión eficacia</i>	24
Tabla 7 <i>Correlación entre la Gestión de recursos humanos y la Dimensión eficiencia</i>	25
Tabla 8 <i>Correlación entre la Gestión de recursos humanos y la Dimensión calidad</i>	26

Índice de figuras

Figura 1 <i>Dimensiones de la variable Gestión de recursos humanos</i>	19
Figura 2 <i>Dimensiones de la variable Desempeño laboral</i>	21

Resumen

La investigación contó con el objetivo de determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022. Asimismo, correspondió a un estudio de tipo básico, que además presentó un diseño no experimental, donde su muestra integró a 60 trabajadores del área de administración de la institución que fue objeto de inspección, los cuales participaron de la aplicación de un cuestionario. Del mismo modo, promedio de los resultados se determinó que prevaleció una relación significativa entre la gestión del RR. HH frente a la eficacia, eficiencia, así como la calidad en cuanto al desempeño laboral, ya que se contó con una sigma de 0.000. Además, se concluyó que, con una sigma de 0.000 predominó una relación significativa respecto a la gestión de RR.HH. frente al desempeño laboral, igualmente, con el coeficiente de 0.737 se consignó una correlación positiva considerable en cuanto a las variables de inspección.

Palabras clave: desempeño laboral, calidad, eficacia, eficiencia, gestión.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between human resources management and the work performance of the administrative personnel of the DRE, ICA, 2022. Likewise, it corresponded to a basic study, which also presented a non-experimental design, where its sample integrated 60 workers of the administration area of the institution that was the object of inspection, who participated in the application of a questionnaire. Likewise, the average of the results determined that a significant relationship prevailed between HR management and the effectiveness, efficiency and effectiveness of the institution. In addition, it was concluded that, with a sigma of 0.000, there was a significant relationship between HR management and effectiveness, efficiency, as well as quality in terms of work performance. In addition, it was concluded that, with a sigma of 0.000 a significant relationship prevailed with respect to HR management versus job performance, likewise, with the coefficient of 0.737 a considerable positive correlation was consigned with respect to the inspection variables.

Keywords: work performance, quality, effectiveness, efficiency, management.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de recursos humanos se halla ligado a aquel proceso administrativo que aplican todas las empresas o instituciones con la finalidad de conservar las prácticas, conocimientos, así como el esfuerzo, las habilidades de cada uno de sus integrantes, siendo estos los principales beneficiarios con las mejoras que se realizan en la organización. De tal forma que, esta gestión se vincula con la planificación, además de la organización y el desarrollo de acciones que permiten potenciar el desempeño de los colaboradores, convirtiéndose en el medio más factible para mantener a los trabajadores en un ambiente positivo, favorable y armonioso (Boon et al., 2018).

Mientras que, al referirnos al desempeño laboral, este hace referencia a la calidad en cuanto al trabajo o actividades que realizan los colaboradores, donde al mismo tiempo ello involucra sus competencias profesionales, lo cual tiende a repercutir sobre el alcance de los resultados para la organización, de modo que, el rendimiento que evidencie el personal es de gran relevancia, en cuanto constituye la mejor herramienta para el éxito de la empresa (Chuan et al., 2020).

A pesar de la importancia que muestran ambos aspectos, la gestión del RR.HH, así como el desempeño laboral, se ha observado a nivel internacional que, según la Organización para la cooperación y desarrollo económico, en el 42.0% de los países en América Latina tienden a mostrar bajos nivel en cuanto a desempeño del personal, derivando de los deficientes procesos en la gestión de estos para mejorar las condiciones laborales, así como su bienestar general, además se considera que esto es consecuencia de que persisten modelos organizativos fragmentados que limitan el diálogo, así como el trabajo colectivo (Mostajo, 2022).

Frente a ello, la ONU busca promover la gestión que tienen las empresas referentes a su recurso humano, en cuanto se ha identificado la existencia de un déficit en los trabajadores, donde estos no cumplen con la totalidad de sus funciones llegando a perjudicar el logro de los objetivos institucionales (Requejo, 2022). De igual manera, en Colombia, los estudios desarrollados sugieren que para la obtención de una mejora significativa en términos de desempeño del personal es importante profundizar en las habilidades referidas a la selección de estos y la inducción, los cuales son parte de la gestión que se tiene del RR.HH., donde ello al

mismo tiempo contribuye en la reducción de la rotación del personal, siendo favorable para la organización (Cruz, 2022).

Mientras que, a nivel nacional, se estima que el Perú se encuentra en el tercer puesto en todo Latinoamérica respecto a la rotación de personal, señalando con ello que los trabajadores son susceptibles a abandonar sus puestos de trabajo producto de una deficiente gestión en las organizaciones, en donde no se tiene un manejo eficaz del personal (Salgado, 2022). Asimismo, se han realizado diversos estudios que han corroborado que la forma en la que se gestiona el recurso humano tiende a afectar sobre el rendimiento de los trabajadores, no obstante, aún existen organizaciones en las que no se le toma la importancia requerida en cuanto a la valoración del potencial de su personal, lo cual conduce a la falta de políticas claras y actuar sin sistemas de gestión, provocando malestar en los colaboradores y por consiguiente su baja productividad (Saire, 2021).

Respecto a la realidad observada en la DRE, localizada en Ica, se ha percibido que aun prevalecen sistemas de gestión tradicionales, en cuanto persisten limitados criterios para efectos de la evaluación del desempeño evidenciado por el personal, igualmente, se ha visualizado que el personal administrativo tiende a mostrar deficiencias relacionadas al desarrollo de sus funciones como el incumplimiento de sus actividades, además se ha observado carentes relaciones interpersonales lo cual tiende a repercutir tanto en el apoyo colectivo para el logro de los objetivos institucionales como en la limitación del desenvolvimiento de estos trabajadores.

Frente a lo expuesto de forma previa, el estudio contará con el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022?, mientras que, los problemas específicos serán: ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en su dimensión eficacia del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022? ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en su dimensión eficiencia del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022? ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en su dimensión calidad del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022?

Del mismo modo, el estudio ostenta una justificación teórica, ya que se expusieron sustentos teóricos que permitirán respaldar la problemática que ha conducido al desarrollo de la indagación, contando también con la posibilidad de generar conocimientos a los interesados en el tema tratado. Mientras que, desde la perspectiva práctica, se espera que los resultados conduzcan a la exposición de sugerencias que ayuden a mejorar tanto la gestión del RR.HH. y por consiguiente el desempeño que estos tienen. Asimismo, se espera que los resultados sean de aporte para posteriores indagaciones que contribuyan proponiendo estrategias orientadas a potenciar el rendimiento del personal en la institución. Igualmente, el estudio contó con un aporte social, en vista de que los beneficiarios con su realización fue el personal administrativo que labora en la DRE, localizada en Ica. Adicionalmente, no se puede dejar de mencionar el aporte metodológico del estudio, ya que se utilizaron instrumentos validados y adaptados hacia los requerimientos de la investigación, los cuales también fueron sometidos al cálculo del Alfa de Cronbach para llegar a evidenciar su grado de confiabilidad, para su posterior aplicación en otros estudios.

Por otra parte, el objetivo general será: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022, mientras que, los objetivos específicos corresponderán a: Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en su dimensión eficacia del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022. Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en su dimensión eficiencia del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022. Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en su dimensión calidad del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022.

De igual manera, la hipótesis general de la investigación será: Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022. No existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En lo que compete a los antecedentes de la investigación, se han encontrado los siguientes estudios:

Respecto al ámbito internacional, Estupiñán (2021), Ecuador, tuvo como finalidad evaluar la gestión del RR. HH y su influencia sobre el desempeño laboral. Igualmente, se contó con un estudio correlacional, además, alcanzó una muestra de 159 funcionarios de una entidad y la técnica fue la encuesta. Además, los resultados indicaron que el 23.10% señaló que en la entidad se contaba con un buen nivel respecto a la gestión del RR. HH, mientras que respecto al desempeño laboral el 24.68% manifestó que estuvo en un nivel regular, llegando a señalar que el trabajo en equipo, así como la selección del personal, la calidad en el trabajo y la capacidad del personal fueron valorados en nivel medio. Concluyendo que las variables mostraron una correlación positiva y también alta.

Alvarado (2021), Ecuador, buscó analizar la gestión del RR. HH y su incidencia frente al desempeño laboral en un centro educativo. El estudio fue no experimental, con una muestra de 20 personas, mientras que, la técnica usada fue la encuesta. Asimismo, los resultados revelaron que el 85.0% de los encuestados expuso que en el colegio contaban con procesos en cuanto a la administración del talento humano, el 75.0% refirió que no había un trabajo en equipo en la institución, mientras que, el 90.0% sostuvo que existía un buen desenvolvimiento del personal. Concluyendo que, hubo una incidencia significativa entre los elementos inspeccionados.

Campuzano (2022), Ecuador, pretendió analizar la gestión del RR. HH y su incidencia ante el desempeño laboral en una cooperativa de ahorro. El estudio fue no experimental, donde se tuvo como muestra a 15 personas y la técnica fue la encuesta. Además, los resultados evidenciaron que el 33.33% de encuestados manifestó que existían fallas en cuanto a la gestión de RR.HH., mientras que, respecto al desempeño laboral, el 53.33% señaló haber alcanzado un buen nivel. Concluyendo que, existió una incidencia directa entre las variables, donde se determinó que el desempeño o productividad de un colaborador se llega a ver afectada por la gestión del RR.HH.

Además, se hallaron antecedentes a nivel nacional, Mostajo (2022), Lima, buscó establecer la asociación de la gestión de RR.HH. frente al desempeño laboral. El estudio fue descriptivo, además, contó con una muestra de 146 participantes y el instrumento fue el cuestionario. Igualmente, los resultados señalaron que la gestión del RR.HH. predominó en nivel medio con una representación de 45.9%, mientras que el desempeño laboral alcanzó un nivel regular con una representación equivalente a 45.2%. Concluyendo que, se estableció una correlación fuerte entre las variables estudiadas.

Rojas (2018), Lima, buscó identificar cómo influye la gestión del RR. HH ante el desempeño laboral en un instituto. El estudio fue descriptivo, contando con una muestra de 40 personas, los cuales colaboraron de la aplicación de la técnica encuesta. Además, los resultados expusieron que el 47.5% señaló que la gestión del RR.HH. se mostró en nivel medio, mientras que, el 27.5% sostuvo que se encontró en nivel alto, debido a que el clima laboral, la selección del personal, así como la comunicación organizacional se encontraron en nivel medio. Igualmente, el 55.0% calificó su desempeño laboral en nivel medio. Concluyendo que, una sigma de 0.000 corroboró la presencia de una relación directa además de significativa entre los elementos inspeccionados.

Salgado (2022), Lima, buscó evaluar como la gestión respecto al RR. HH influencia sobre el desempeño laboral en una gerencia regional. La investigación fue básica, habiendo contado con 70 personas como muestra, donde se aplicó la técnica encuesta. Igualmente, los resultados expusieron que respecto a la gestión de los RR.HH. el 60.0% la valoró en nivel alto, seguido de un 30.0% que la calificó en nivel medio. Asimismo, en relación con el desempeño laboral el 60.0% sostuvo que prevaleció una tendencia alta, mientras que, el 30.0% señaló que se halló en nivel medio. Concluyendo que, prevaleció una relación moderada y positiva entre los elementos de inspección.

Cueva (2022), Trujillo, pretendió evaluar la correlación de la gestión del RR. HH respecto al desempeño del personal de un Gobierno Regional. El estudio fue no experimental, además la muestra fue representada por 145 personas y la técnica empleada fue la encuesta. Asimismo, los resultados indicaron que el 57.2% calificó en nivel regular la gestión del RR. HH, además, el 62.1% manifestó que el desempeño estuvo en nivel medio. Concluyendo que, preponderó una correlación

alta, positiva y con significancia entre los elementos analizados, donde se tuvo un p valor menor a 0.050.

Siguas (2021), Ica, buscó analizar el grado de influencia de la gestión del talento humano respecto al desempeño de los profesionales de la salud. La indagación fue descriptiva, además contó con una muestra de 80 individuos, habiendo empleado la técnica encuesta. Igualmente, los resultados señalaron que, el 96.2% consideró que la gestión de RR.HH. se encontró en nivel alto, seguido de un nivel medio, mientras que el 96.0% señaló que en la institución prevaleció un nivel alto referente al desempeño. Se llegó a la conclusión de que existió una relación alta entre las variables examinadas.

Asimismo, en relación con los enfoques teóricos de la variable Gestión de Recursos Humanos, ésta se encuentra respaldada por la teoría X y Y planteada por Douglas McGregor, en cuanto expone las condiciones tanto prácticas como teóricas que se deben tener en consideración para la gestión del personal, en vista de que dichas condiciones establecen la manera en la que se desarrollará la dirección organizacional, de modo que la teoría X abarca tanto la dirección como el control sobre el personal, posibilitando que estos elijan la manera de dirección evitando compromisos, mientras que, la teoría Y se basa en que todo colaborador trabaja por necesidad conllevando a que sus necesidades no se muestren en conflictos, pero se centran al mismo tiempo en su progreso (Kumar, 2022).

Además, en consecuencia, a las bases teóricas de la variable gestión de RR. HH, ésta es conceptualizada como un proceso administrativo que es realizado para la preservación del esfuerzo, conocimientos, así como habilidades de cada colaborador que forma parte de la entidad. De tal forma que, este proceso es determinante para el logro de óptimos niveles en cuanto a desempeño y calidad que puedan evidenciar los colaboradores, por lo mismo que se enfoca en cubrir sus expectativas, así como sus necesidades (Chapol et al., 2020).

Por otro lado, esta gestión hace referencia al acto de planear, desarrollar, así como organizar todo lo vinculado a promover el desempeño de los trabajadores, de tal forma que, corresponde a un medio que impulsa y motiva a que los integrantes de una empresa para que contribuyan en la consecución de los objetivos de esta (Oleksandr et al., 2018). Asimismo, el propósito de esta gestión corresponde a

mantener y a generar en el personal tanto motivación como satisfacción para alcanzar metas en conjunto, además de conservar condiciones organizacionales para la satisfacción del personal (Engelsberger et al., 2022).

De modo que, esta gestión puede darse desde dos perspectiva, la primera como un sistema que ayuda al desarrollo e implementación de decisiones para la regulación respecto a las relaciones laborales de la empresa, mientras que, la segunda corresponde a una dirección de la actividad propia de toda gestión en donde el personal de la empresa es considerada como el activo fundamental para el desarrollo exitoso de la organización, convirtiéndose en un factor para su crecimiento y consecución de los objetivos (Saeed et al., 2021).

Igualmente, teniendo en consideración la finalidad del estudio, la variable en mención contempla las dimensiones que se detallan a continuación: la dimensión selección de personal se refiere al conjunto de evaluaciones que buscan establecer el perfil profesional que deben mostrar los postulantes que evidencian interés para ocupar un cargo en una empresa. Igualmente, la selección de personal incumbe a un área que se encuentra en las organizaciones y es la encargada de la elección del personal para su seguida contratación (Nanda et al., 2020).

Por ello, se considera que la selección de personal representa un factor fundamental que ayuda a que la empresa logre sus objetivos, por lo mismo que es un proceso que pretende colocar al candidato adecuado en un cargo apto a su experiencia y en base al perfil de cada puesto, pasando previamente por diversas etapas para garantizar el cumplimiento de los requisitos requeridos (Oliveira et al., 2021).

Además, la selección de personal se encuentra asociado al proceso de reclutamiento de nuevo talento humano para formar parte de la empresa, considerando una serie de capacidades, habilidades, competencias, así como la formación de los postulantes con fines de avalar que la empresa vincule a sí misma personal competente en sus diferentes cargos, garantizando así su eficiente desenvolvimiento para el logro de buenos resultados (Ditta y Rosdiana, 2020).

Mientras que, la dimensión desarrollo de personal, esta es conceptualizada como aquel sistema mediado por acciones interrelacionadas y buscan satisfacer ciertas necesidades tanto de la empresa como de sus integrantes, de tal forma que,

pretende el desarrollo tanto productivo como educativo de sus colaboradores. Es por ello por lo que el desarrollo del personal integra la planificación en términos de los requisitos de los colaboradores, así como la gestión de su crecimiento profesional, el entrenamiento, capacitación y otros aspectos (Ponisciakova, 2020).

Además, entre los principales objetivos que muestra el desarrollo del personal destacan el incremento del potencial laboral, así como la eficiencia laboral, la reducción respecto a la rotación del personal, formar o instruir a trabajadores capaces, del mismo modo, otro de los objetivos corresponde al crecimiento de sus habilidades sociales y a la satisfacción laboral (Ozkeeser, 2019).

Igualmente, entre las ventajas del desarrollo del personal se pueden mencionar la conservación de óptimos niveles de desempeño en el personal, su adaptación hacia entornos cambiantes, así como su preparación para el posterior desarrollo de tareas con mayor complejidad. Mientras que, los principios sobre los que se base el desarrollo de personal se hallan la integridad, la flexibilidad, además del ofrecimiento de un sistema de desarrollo que tome en cuenta sus condiciones en diversos aspectos de su vida (Zamanzadeh et al., 2019).

Por otra parte, en cuanto a la dimensión evaluación de personal esta corresponde a aquella calificación que se realiza para observar el desempeño que muestran los trabajadores respecto a su cargo o puesto que ocupa, contribuyendo a cuantificar las características sobre su desenvolvimiento. Cabe mencionar que la evaluación también es atribuida a la determinación de una serie de criterios que permiten estimar o valorar determinados hechos (Dukic et al., 2020).

Del mismo modo, la evaluación del personal hace referencia a un mecanismo propio en los RR. HH que busca estimar el desarrollo profesional del personal de la empresa, además compete a aquel proceso que emplea determinados parámetros para el análisis de una situación o aspecto. Asimismo, el propósito de estas evaluaciones se asocia a la medición del desempeño del personal en su trabajo (Al, 2020).

Sin embargo, también se considera que las evaluaciones además de determinar la producción, así como la calidad de trabajo que demuestra el personal, también ayuda a identificar si las habilidades de estos muestran coherencia con el perfil del puesto ocupado, sirviendo todo ello como fundamento para la toma de

decisiones sobre la mejora de sus condiciones laborales (Rodríguez et al., 2018).

En relación con la teoría que fundamenta a la variable Desempeño laboral, se encuentra la del Factor dual que fue propuesta por Herzberg, en donde se indican que existen diferentes factores que conducen hacia la aceptación o caso contrario la insatisfacción del nivel laboral de un trabajador, de modo que, se enfatiza en prevenir el malestar laboral y promover estímulos, así como la motivación laboral para el logro de un mejor desenvolvimiento de los colaboradores (Alrawahi et al., 2020).

Por otra parte, respecto a las bases teóricas de la variable desempeño laboral, este es considerado como la calidad en cuanto al servicio o trabajo que ofrecen los trabajadores de una empresa, en donde cobran importancia tanto el conjunto de sus competencias profesionales como sus habilidades, donde esto tiende a repercutir sobre los resultados que sean alcanzados por la empresa (Hussein, 2020).

De igual manera, el desempeño laboral es atribuido al rendimiento que los colaboradores demuestran a la hora de efectuar sus actividades que le han sido asignadas, lo cual permite determinar si esa persona se encuentra apta o no para el cargo que ha sido asignado, por consiguiente, el desempeño laboral se basa en la calidad, eficacia, así como en la eficiencia de una persona en relación con su trabajo (Nanda et al., 2020).

Por lo tanto, el desempeño laboral no se centra únicamente en lo que sabe hacer el colaborador, sino que implica lo que éste realmente hace, cobrando importancia aspectos como sus aptitudes, productividad, eficiencia, comportamiento, cumplimiento de lo asignado, así como sus cualidades personales. Ante ello, cabe destacar la existencia de factores que tienden a perturbar el desempeño laboral, tales como la motivación, el desarrollo profesional, las condiciones ambientales, la confusión en cuanto a las responsabilidades, la desigualdad salarial, entre otros (Egwu et al., 2021).

Cabe destacar que la variable desempeño integra a las dimensiones eficacia, eficiencia, así como calidad, donde la dimensión eficacia se encuentra asociada a la realización de una determinada tarea, pero al mismo tiempo garantizando el logro de los resultados esperados, teniendo en cuenta factores como la agilidad, rapidez,

cumplimiento de normativas, así como el ahorro de recursos (Ikpesu y Ken, 2019).

No obstante, también se considera que la eficacia corresponde al nivel de logro de los objetivos, sin enfocarse en los costos, por lo contrario, orientándose al desarrollo y cumplimiento de tareas de manera correcta y oportuna, de tal forma que, aquellas organizaciones eficaces son las mismas que muestran atención en sus estrategias, así como objetivos institucionales, garantizando el logro de estos (Mamdooh y Mohsen, 2021).

Por consiguiente, la eficacia se encuentra representada por la realización de lo correcto, convirtiendo esto en un factor esencial en el éxito de la organización, en vista de que se centra en el alcance de sus objetivos haciendo uso de sus recursos para la consecución de los resultados deseados (Hussein, 2020).

En cuanto a la dimensión referida a la eficiencia, se considera que esta se halla vinculada a aquella capacidad que muestran los colaboradores efectuar sus actividades o las funciones que tienen bajo su responsabilidad, disminuyendo los recursos y ahondando en factores tales como el nivel de su organización y planificación (Alrawahi et al., 2020).

De igual manera, la eficiencia corresponde a aquello que es producido en la actualidad haciendo una comparativa con aquello que resulta posible lograr en relación con el consumo de recursos disponibles (maquinaria, mano de obra, entre otros), de tal forma que, se asocia a uno de los factores que ayuda a identificar la productividad (Dukic et al., 2020).

Por ende, se considera que la eficiencia responde a un proceso que posibilita que con el menor uso posible de los recursos se alcen óptimos resultados para la obtención de mayor cantidad en cuanto a productos, en otras palabras, busca alcanzar más con la intervención de menos recursos, siendo ello traducido en la simplificación de los recursos para la producción de cantidades óptimas sin que se vea perjudicada la calidad del producto o lo ofrecido (Egwu et al., 2021).

En referencia a la calidad, esta es conceptualizada como aquella capacidad que se tiene para llegar a satisfacer las necesidades de los demás, del mismo modo hace referencia a la totalidad de propiedades que muestra un producto y que puede ser valorizado en función del cumplimiento de éste respecto a las necesidades dentro de los parámetros determinados, de tal forma que en el contexto laboral,

este hace referencia al cumplimiento de las capacidades, así como a la eficiencia sobre el servicio ofrecido y la atención brindada y actitud mostrada frente las quejas (Alrawahi et al., 2020).

Además, la calidad se encuentra asociada a que tan bueno llega a ser algo ante una comparativa como otras cosas que muestran semejanza con ello, permitiendo determinar su grado de excelencia o valor agregado. Del mismo modo, se refiere a la optimización de los procesos para alcanzar mejoras no solo en los productos o servicios, sino para efectuar mejoras en cuanto a su personal, buscando la excelencia, así como el destacar en el mercado en el que se desarrolla (Nanda et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

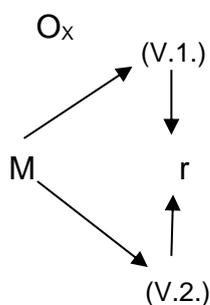
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación será básico, en cuanto el investigador buscará entender la realidad sobre la cual se desenvuelven las variables de inspección, permitiendo generar conocimientos con base en lo obtenido, donde Hernández y Mendoza (2018), afirman que este tipo de estudio evidencia la tendencia del desarrollo de un análisis en relación con la realidad que muestran determinados hechos.

3.1.2. Diseño de investigación

En lo que atañe al diseño del estudio, este se vea representado por el no experimental, transversal, así como correlacional, donde se ha considerado no experimental por lo mismo que el investigador no realizará modificaciones a la realidad del estudio. Asimismo, será transversal en vista de que el recojo de datos se realizó en una única vez. Mientras que, será correlacional por lo mismo que el estudio pretendió determinar la relación entre las variables.



Dónde:

M = Muestra de investigación

O x = Variable 1

O y =Variable 2

r = Relación de las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual: La variable hace alusión a la experiencia y capacidad que se tiene para llegar a gestionar, así como para asegurar a los colaboradores en la institución o centro de trabajo, abarcando aspectos netamente laborales desde la contratación hasta el momento de desvinculación (Salgado, 2022).

Definición operacional: La variable se orientó al análisis de la gestión de RR.HH. en la institución que es objeto de estudio, enfatizando en la evaluación de la selección de personal, el desarrollo de personal y la evaluación de personal, haciendo uso del instrumento cuestionario y empleando una escala de medición ordinal.

Indicadores: Experiencia, Necesidades, Perfil del puesto, Social, Profesional, Supervisión y Acompañamiento.

Escala de medición: Ordinal.

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual: La variable se encuentra asociada con el nivel o grado de eficiencia, así como de eficacia que muestra el personal de una empresa al momento en el que estos llevan a cabo sus diversas funciones que han sido asignadas, sin dejar de lado el aspecto referido a la calidad de sus funciones (Mostajo, 2022).

Definición operacional: La variable pretendió la evaluación del desempeño laboral, optando por el estudio de la eficacia, eficiencia, así como de la calidad, por lo cual se contó con la aplicación del instrumento cuestionario, así como la escala de medición ordinal.

Indicadores: Organización, Planificación, Cumplimiento de normas, Apoyo entre áreas, Rapidez, Actitudes, Competencias laborales y Servicio.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestran, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población fueron 60 colaboradores del área administrativa de la DRE, Ica. A partir de lo mencionado por Hernández y Mendoza (2018) señalan que la población corresponde al número de individuos de los cuales se espera obtener su apreciación para una mayor comprensión de la realidad del objeto de estudio.

Criterios de inclusión:

Personal administrativo de la DRE, Ica.

Colaboradores que muestren interés en el estudio

Criterios de exclusión:

Colaboradores que no pertenezcan a la DRE, Ica.

Colaboradores que no muestren interés en el estudio

3.3.2. Muestra

La muestra fue no probabilística, encontrándose representada por 60 colaboradores del área administrativa de la DRE, Ica. En base a lo expuesto por Hernández y Mendoza (2018) afirman que esta muestra corresponde al número de personas que son seleccionadas para la obtención de su percepción respecto a los elementos de estudio, además señalan que ésta muestra no aplica una fórmula para su estimación, ya que considera la misma cantidad que conforma a la población.

3.3.3. Muestreo

Se contó con un muestreo intencional, ya que el investigador optó por la descripción y uso de una serie de criterios de inclusión, donde el propósito de ello sea evidenciar la selección de participantes que fueron parte del estudio. Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que el muestreo intencional se halla representado por aquel proceso referido a la selección de personas para un determinado estudio, donde se presentan los criterios tomados por el investigador.

Criterios de inclusión

Personal administrativo de la DRE, Ica.

Colaboradores que muestren interés en el estudio

Criterios de exclusión

Colaboradores que no pertenezcan a la DRE, Ica.

Colaboradores que no muestren interés en el estudio

3.3.4. Unidad de análisis

En lo que atañe a la unidad de análisis, ésta fueron los colaboradores o personal administrativo que labora en la DRE, localizada en ICA.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En relación con la técnica del estudio, se hizo uso de la encuesta, la cual es conceptualizada por Hernández y Mendoza (2018) como aquel mecanismo que propone una serie de interrogantes que tienen con fin el llegar a conseguir la percepción que tiene cierto grupo de personas o también denominado grupo muestral, respecto a un objeto de estudio.

Instrumentos

En lo que incumbe al instrumento, este fue representado por el cuestionario, donde para la variable “Gestión de recursos humanos” se tuvo la adaptación del instrumento planteado y validado por Salgado (2022), el cual constó de 15 interrogantes, siendo estas distribuidas en un total de cinco preguntas para cada dimensión, donde se contó con una escala ordinal. Del mismo modo, para el caso de la variable “Desempeño laboral”, se tuvo en cuenta la adaptación del instrumento expuesto y validado por Mostajo (2022), el cual contó con 15 interrogantes, entendiendo con ello que se ha asignado cinco preguntas por cada dimensión, donde se mantuvo una escala ordinal. Así mismo, cabe destacar que la posibilidad de respuestas fueron las siguientes: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5), buscando hacer uso de la baremación para la distribución por niveles en ambos

instrumentos, haciendo uso del SPSS V 26.00. En base a lo mencionado por Hernández y Mendoza (2018), el cuestionario simboliza aquella herramienta que expone una serie de preguntas orientadas a comprender la realidad del objeto de estudio.

Validez y confiabilidad

Validación

Se contó con la exposición de las fichas técnicas de los instrumentos, las cuales evidenciaron la adaptación de los instrumentos empleados (Anexo 5). Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que la validación corresponde a aquel elemento que busca exhibir el alto nivel en cuanto a la calidad de los instrumentos utilizados en un estudio.

Confiabilidad

Hernández y Mendoza (2018) indican que la confiabilidad corresponde a la demostración en términos de confianza de un instrumento que es objeto de la recolección de datos, para lo cual se opta de medios estadísticos para su estimación.

Tabla 1

Prueba de confiabilidad

Variable	Valor	Estado
Variable 1	0.793	Confiable
Variable 2	0.935	
Ambas variables	0.940	

Nota: Procesado en Excel

3.5. Procedimientos

Para la aplicación del instrumento de recojo de información, el investigador se respaldó de los permisos o autorizaciones necesarias para su ingreso a la DRE, Ica y mantener contacto con el personal administrativo que permitió el desarrollo del estudio. Cabe mencionar, que el investigador también mantuvo comunicación con estos colaboradores en cuanto se requirió adaptarse a sus horarios disponibles para contar con su cooperación. Asimismo, se debió tener en cuenta que la aplicación del instrumento contó con un tiempo aproximado a 20 minutos. Ante

dicha comunicación, se ha mantenido el recojo de datos y el traspaso de estos en el programa Excel, con la finalidad de poder conformar una base de datos en cuanto a su distribución por códigos, los cuales fueron representados por números. Mientras que, después de ello se ha pasado la información hacia el programa SPSS V 26.00 para realizar tanto la estadística descriptiva, como la inferencial y ofrecer respuesta hacia cada uno de los objetivos planteados, en donde no se puede dejar de lado que se ha realizado el proceso de baremación para la distribución por niveles

3.6. Método de análisis de datos

Para el estudio se contó con el uso de estadísticas descriptivas, en cuanto estas expusieron la caracterización de las variables mediante frecuencias y porcentajes, de igual manera, se mantuvo el empleo de estadísticas inferenciales, comprendiendo con ello que se pudo determinar la correlación de los elementos examinados, así como su grado de significancia, para lo cual se contó con el valor de sigma, donde este al ser inferior a 0.050 permitió corroborar la relación de los elementos analizados.

Estadística descriptiva: Cohen y Gómez (2019) señalan que este tipo de estadística busca la exposición de información con base en porcentajes con la finalidad de poder ahondar directamente hacia la caracterización de un determinado objeto de estudio.

Estadística inferencial: Hernández y Mendoza (2018), revelan que mediante esta estadística se verifica la posibilidad de realizar el cálculo correlacional de los elementos observados, donde al alcanzar una sigma menor a 0.050 se avala la existencia de una relación entre estos.

3.7. Aspectos éticos

En lo que incumbe a los aspectos éticos considerados para el desarrollo del estudio, se mantuvo la exposición de datos e información validada, sin ser manipulada por el investigador, asimismo, se garantizó el respeto hacia las personas que contribuyeron con la aplicación del instrumento para la recolección de datos, acotando que se mantuvo en anonimato los datos brindados por estos. De igual manera, es importante mencionar que la información extraída por otros autores fue oportunamente parafraseada, así como citada empleando las normas

APA y respetando los derechos de autor.

Justicia: Cohen y Gómez (2019) exponen que esta se basa en la selección ajustada de cada individuo o una toma de decisión congruente. En el presente caso, cada participante se tomó en cuenta de acuerdo con la calidad de la información que puede ofrecer.

Beneficencia: Hernández y Mendoza (2018), la conceptualizan como aquella capacidad que tiene un estudio para poder aumentar la generación de conocimiento respecto a una realidad determinada. En el presente caso, la demostración de relación se pudo emplear para mejorar la comprensión de las variables y salvaguardar su posterior uso en un ambiente controlado por demás interesados.

Respeto: Cohen y Gómez (2019) lo fundamentan como aquella comunicación congruente que se debe de tener con un individuo. En el presente estudio, se mantuvo el respeto hacia la comunicación con cada participante de la investigación.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva de la variable “Gestión de recursos humanos”

Tabla 2

Variable Gestión de recursos humanos

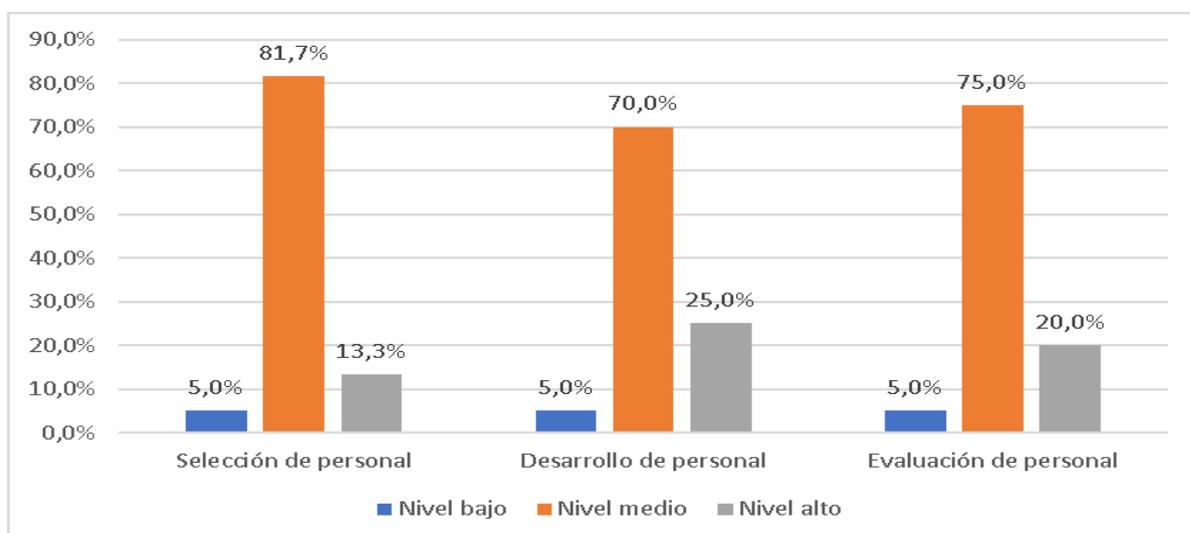
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	3	5,0
Nivel medio	51	85,0
Nivel alto	6	10,0
Total	60	100,0

Nota: Procesado en el Software SPSS V 26.00

Los resultados han establecido que el 85.0% del personal administrativo de la DRE, manifestó que la gestión de recursos humanos en la institución en mención se encontró en nivel medio, mientras que, el 10.0% indicó que esta gestión predominó en nivel alto. No obstante, se identificó que el 5.0% de los encuestados sostuvo que esta gestión prevaleció en nivel bajo, donde ello fue efecto de que valoraron en nivel medio la selección del personal, así como el desarrollo de personal y la evaluación de personal.

Figura 1

Dimensiones de la variable Gestión de recursos humanos



Nota: Procesado en el Software SPSS V 26.00

A través de los resultados conseguidos, se ha identificado que la dimensión referida a la selección del personal ha sido valorada en nivel medio por el 81.7% de los encuestados, seguido del 13.3% que señaló que predominó en nivel alto, debido a que estos manifestaron que el proceso en mención se encamina a las necesidades de los puestos de trabajo, no obstante, no siempre se valora la experiencia de los postulantes, además, indicaron que la experiencia del postulante no garantiza su posterior buen desempeño.

En cuanto a la dimensión desarrollo de personal, el 70.0% indicó que esta prevaleció en nivel medio, sin embargo, el 25.0% reveló que se encontró en nivel alto, como consecuencia de que estos señalaron que la institución carece de un debido plan de capacitaciones dirigido hacia sus trabajadores, sin embargo, reconocieron la importancia de este para la mejora de las habilidades y el desarrollo del personal.

En relación con la dimensión evaluación de personal, el 75.0% sostuvo que estuvo en nivel medio, no obstante, el 20.0% la calificó en nivel alto, por lo mismo que argumentaron que la institución no realiza supervisiones progresivas sobre las actividades programadas, del mismo modo, señalaron que dichas supervisiones, así como el acompañamiento favorecería el desempeño y confianza del personal.

Estadística descriptiva de la variable “Desempeño laboral”

Tabla 3

Variable Desempeño laboral

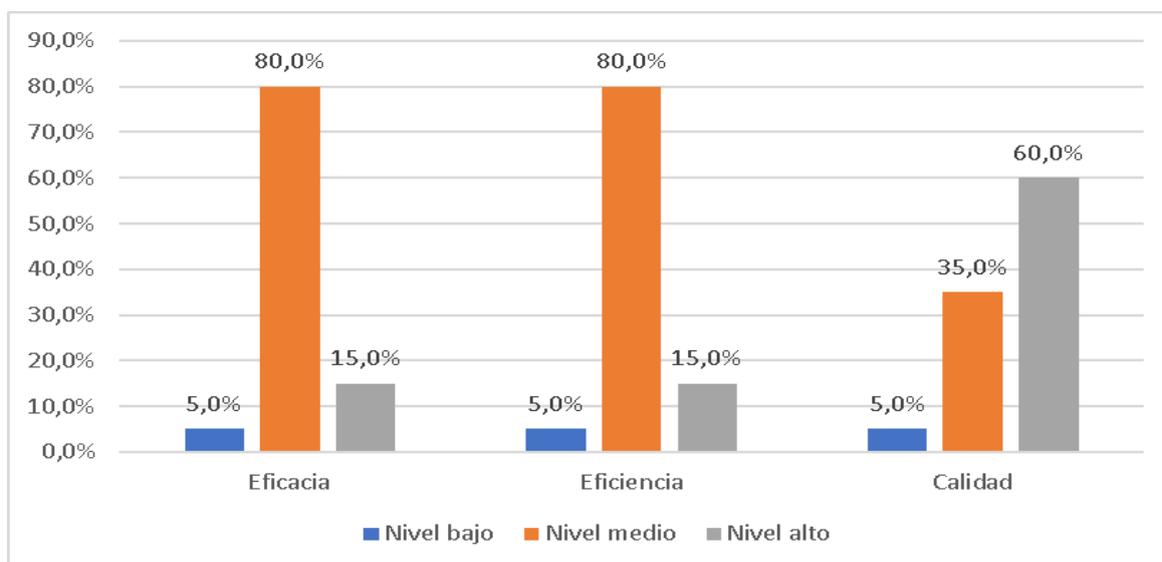
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	3	5,0
Nivel medio	47	78,3
Nivel alto	10	16,7
Total	60	100,0

Nota: Procesado en el Software SPSS V 26.00

En cuanto a los resultados conseguidos respecto al desempeño laboral, estos han permitido determinar que el 78.3% de los encuestados expuso que prevaleció en nivel medio, mientras que, el 16.7% señaló que se encontró en nivel alto. Sin embargo, también se demostró que el 5.0% del personal administrativo la calificó en nivel bajo, como efecto de que argumentaron que tanto la eficacia como la eficiencia en la institución se encontró en nivel medio, mientras que, la calidad predominó en nivel alto.

Figura 2

Dimensiones de la variable Desempeño laboral



Nota: Procesado en el Software SPSS V 26.00

Referente a las dimensiones concernientes al desempeño laboral, se contó con los siguientes resultados, el 80.0% del personal administrativo valoró en nivel medio la eficacia, mientras que, el 15.0% la calificó en nivel alto, debido a que manifestaron que los trabajadores de la institución no siempre llevan a cabo la planificación de sus actividades de forma previa al comienzo de su jornada laboral, además, indicaron que el trabajo en equipo no es desarrollado de manera óptima y no todo el personal orienta la realización de sus actividades o tareas encomendadas hacia los objetivos de la institución.

Respecto a la dimensión eficiencia, se estableció que el 80.0% del personal consideró que se encontró en nivel medio, sin embargo, el 15.0% sostuvo que se encontró en nivel alto, mientras que, el 5.0% la valoró en nivel bajo, debido a que argumentaron que no existe un cumplimiento estricto de las políticas y normativas por parte de los colaboradores, igualmente, no siempre se cumplen los plazos

determinados para la entrega de los informes solicitados y se carece de un apoyo, así como de una buena comunicación entre las diversas áreas de la institución.

Además, en relación con la dimensión calidad, se observó que el 60.0% de los encuestados expuso que se encontró en nivel alto, el 35.0% señaló que se encontró en nivel medio, sin embargo, el 5.0% manifestó que se encontró en nivel bajo, por lo mismo que, señalaron que casi todo el personal posee las competencias que se requieren para realizar las funciones encomendadas, del mismo modo, manifestaron que no existen quejas respecto al desempeño de los trabajadores de la institución, sin embargo, señalaron la importancia de mejorar el servicio brindado, en cuanto no consideran que este sea el esperado.

Prueba de normalidad

H1: Los datos de la población proceden de una distribución normal

Ho: Los datos de la población no proceden de una distribución normal

Tabla 4

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov – Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	GL	Sig.	Estadístico	GI	Sig.
Variable Gestión de recursos humanos	,451	60	,000	,530	60	,000
Selección de personal	,445	60	,000	,578	60	,000
Desarrollo de personal	,401	60	,000	,684	60	,000
Evaluación de personal	,422	60	,000	,647	60	,000
Variable Desempeño laboral	,435	60	,000	,616	60	,000
Eficacia	,440	60	,000	,598	60	,000
Eficiencia	,440	60	,000	,598	60	,000
Calidad	,375	60	,000	,691	60	,000

Nota: Procesado en el Software SPSS V 26.00

Como consecuencia de haber mantenido un elemento muestral superior a 50 personas, se procedió a otorgar lectura del coeficiente Kolmogorov Smirnov, donde habiendo alcanzado una valoración de sigma menor a 0.050 en cada elemento que ha sido objeto de examinación, se mantuvo la posibilidad de calcular las correlaciones de las variables, además de sus respectivas dimensiones.

Estadística inferencial

Objetivo general

Tabla 5

Correlación entre Variable Gestión de recursos humanos y Variable Desempeño laboral

Correlaciones			
		Gestión de RR.HH	Desempeño laboral
Gestión de RR.HH	Coeficiente de correlación	1	0.737
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.737	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

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

Nota: Procesado en el Software SPSS V 26.00

En lo que atañe a los resultados alcanzados sobre la correlación, se validó la hipótesis alternativa, corroborando con esta la relación significativa entre la gestión de recursos humanos frente al desempeño laboral, en vista de que el valor de sigma fue de 0.000. De igual manera, se mantuvo un comportamiento directo y proporcional, donde el valor de 0.737 indicó una correlación positiva considerable entre las variables.

Objetivo específico 1

Tabla 6

Correlación entre la Gestión de recursos humanos y la Dimensión eficacia

Correlaciones			
		Gestión de RR.HH	Dimensión eficacia
Gestión de RR.HH	Coeficiente de correlación	1	0.667
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Dimensión eficacia	Coeficiente de correlación	0.667	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

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

Nota: Procesado en el Software SPSS V 26.00

En lo que compete a los resultados de correlación, se ha establecido que con la sigma de 0.000 se reconoció la relación significativa respecto a la gestión de RR.HH. y la dimensión eficacia, asimismo, a través del valor de 0.667 se determinó una correlación positiva considerable entre los elementos expuestos, además de un comportamiento directo y proporcional.

Objetivo específico 2

Tabla 7

Correlación entre la Gestión de recursos humanos y la Dimensión eficiencia

		Correlaciones	
		Gestión de RR.HH	Dimensión eficiencia
Gestión de RR.HH	Coeficiente de correlación	1	0.667
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Dimensión eficiencia	Coeficiente de correlación	0.667	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

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

Nota: Procesado en el Software SPSS V 26.00

En lo que incumbe a los resultados respecto a la correlación de la gestión de RR.HH. y la dimensión eficiencia, se estableció que prevaleció una relación significativa entre los elementos señalados, donde la sigma fue menor a 0.050, mientras que, el valor de 0.667 estableció una correlación positiva considerables, al igual que un comportamiento directo y proporcional.

Objetivo específico 3

Tabla 8

Correlación entre la Gestión de recursos humanos y la Dimensión calidad

Correlaciones			
		Gestión de RR.HH	Dimensión calidad
Gestión de RR.HH	Coeficiente de correlación	1	0.467
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Dimensión calidad	Coeficiente de correlación	0.467	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

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

Nota: Procesado en el Software SPSS V 26.00

Los resultados concernientes a la correlación de la gestión de RR.HH. y la dimensión calidad evidenciaron que con una sigma de 0.000 predominó una relación significativa entre estos elementos, del mismo modo, con la obtención de un coeficiente semejante a 0.467 se alcanzó a corroborar la presencia de una correlación positiva media entre dichos elementos, así como un comportamiento directo y proporcional.

V. DISCUSIÓN

En lo que concierne al **objetivo general**, mediante los resultados se estableció que prevaleció una relación significativa en cuanto a la gestión de RR. HH frente al desempeño laboral, donde el valor de sigma fue de 0.000, de igual manera, con un coeficiente de 0.737 se estableció una correlación positiva considerable de ambos elementos. Asimismo, se corroboró que la gestión de RR. HH, se encontró en nivel medio habiendo alcanzado una representación del 85.0%, mientras que, el desempeño laboral fue valorado en nivel medio por el 78.3% del personal administrativo.

Al respecto, Estupiñán (2021) manifestó que encontró una correlación tanto positiva como alta entre la gestión de RR. HH frente al desempeño laboral, donde además alcanzó a identificar que el 23.10% del personal logró valorar en nivel bueno la gestión, mientras que el 24.68% de estos sostuvo que el desempeño en la empresa se halló en nivel regular. Del mismo modo, Alvarado (2021) manifestó que en su estudio alcanzó a identificar una incidencia significativa en lo que concierne a la gestión de RR. HH frente al desempeño de los colaboradores, donde gran parte de estos señalaron que ambos elementos se encontraron en nivel medio.

De tal forma que, lo mencionado permite consignar que ha predominado una correspondencia entre lo expuesto por los autores y los resultados conseguidos mediante el desarrollo del estudio, donde se ha señalado que la gestión de RR. HH llega a influenciar sobre el desempeño que lleguen a manifestar los colaboradores, siendo necesario tomar medidas o acciones que ayuden a mejorar dicha gestión en mirar de que ello influya positivamente sobre el desenvolvimiento de los colaboradores. Frente a ello, los argumentos expuestos por Chapol et al. (2020) manifestaron que la gestión de RR. HH concierne a un proceso administrativo de toda organización, con el cual se busca alcanzar óptimos niveles en cuanto a la calidad, así como el desempeño de los trabajadores. Mientras que, los fundamentos dados por Hussein, (2020) indicó que el desempeño laboral guarda correspondencia con la calidad respecto al trabajo, así como el servicio que brinda el personal, donde en conjunto con las competencias de estos, ello tiende a influenciar sobre los resultados de la organización.

En lo que atañe al **objetivo específico 1**, a través de los resultados

conseguidos se determinó que con una valoración de sigma de 0.000 prevaleció una relación significativa entre la gestión de RR.HH. y la dimensión eficacia correspondiente al desempeño laboral, mientras que, con el coeficiente de 0.667 se consignó una correlación positiva considerable entre los elementos mencionados.

Del mismo modo, Campuzano (2022) sostuvo que en su indagación obtuvo una incidencia directa respecto a la gestión de RR. HH frente al desempeño de los trabajadores, donde también observó que el 33.33% expresó que en la empresa prevalecieron fallas respecto a la gestión, lo cual condujo a que el desempeño del personal no fuera tan eficiente. Además, Mostajo (2022) expuso que en su indagación corroboró una correlación fuerte respecto a la gestión de RR. HH y el desempeño del personal, donde se observó que ambos aspectos fueron calificados en nivel regular con una representación del 45.9% y el 45.2% respectivamente.

Por consiguiente, se ha podido determinar que ha prevalecido una correspondencia entre lo expuesto previamente, debido a que se ha consignado que la gestión del RR. HH influencia sobre la eficacia respecto al desempeño que evidencian los trabajadores, siendo necesario mejorar aspectos como el trabajo en equipo, así como la planificación de las actividades para que estas sean alineadas a los objetivos de la institución. Al respecto, los argumentos otorgados por Mamdooh y Mohsen (2021) revelan que la eficacia incumbe a la realización de lo correcto, siendo ello fundamental para el logro del éxito de toda organización, en cuanto encamina hacia la consecución de sus objetivos deseados. Mientras que, los argumentos dados por Oleksandr et al. (2018) señalaron que la gestión del RR. HH compete a aquel proceso que permite que las empresas promuevan y por consiguiente mejoren el desenvolvimiento o desempeño del personal.

En lo que atañe al **objetivo específico 2**, por medio de los resultados conseguidos en la investigación se ha conseguido establecer que con una sigma menor a 0.050 predominó una relación significativa de los elementos analizados correspondientes tanto a la gestión de RR.HH. como a la eficiencia respecto al desempeño laboral, mientras que, habiendo conseguido un coeficiente de 0.667 se corroboró una correlación positiva considerable de los elementos inspeccionados.

De igual manera, Rojas (2018) manifestó que, en su indagación, a través de

una sigma de 0.000 pudo determinar que predominó una relación tanto directa como significativa en cuanto a la gestión del recurso humano respecto al desempeño de los trabajadores, donde también consiguió determinar que el 47.5% de los encuestados reveló que la gestión se encontró en nivel alto mientras que, el 55.0% de estos reveló que el desempeño se halló en nivel medio. Por su parte, Salgado (2022) expuso que en su indagación predominó una relación positiva, así como moderada en lo que compete a la gestión que se tiene del recurso humano frente al desempeño que evidencian estos mismos, de igual manera, señaló haber identificado una tendencia media entre ambos aspectos inspeccionados.

Por ende, se ha determinado que ha preponderado una semejanza en lo manifestado por los autores, habiendo guardado correspondencia con los resultados conseguidos, donde se ha expuesto que la gestión de RR. HH incide sobre la eficiencia en cuanto el desempeño de los trabajadores, ahondando en la importancia de mejorar tanto el apoyo como el nivel de comunicación entre las diferentes áreas de toda organización, en cuanto estos son factores que determinan el grado de desenvolvimiento del personal. De igual manera, todo lo presentado se halla fundamentado en lo señalado por Alrawahi et al. (2020) quienes señalaron que la eficiencia en relación con el desempeño laboral, esta corresponde a la capacidad que posee el personal para efectuar sus funciones de forma correcta, por lo mismo que ello repercute sobre el logro de los objetivos. Del mismo modo, Saeed et al. (2021) revelaron que la gestión de RR. HH incumbe a aquel proceso mediante el cual se busca mantener, además de generar en los colaboradores una mayor motivación, así como satisfacción, donde estos factores puedan contribuir considerablemente a que estos se desenvuelvan eficientemente y con el propósito de alcanzar las metas propuestas en la institución.

En lo que incumbe al **objetivo específico 3**, a través de los resultados alcanzados en el estudio se pudo consignar que la gestión de RR.HH. y la calidad ostentaron una relación significativa, donde la valoración de sigma fue de 0.000, del mismo modo, habiendo conseguido un coeficiente de correlación de 0.467 se determinó la presencia de una correlación positiva media entre los elementos expuestos.

Asimismo, Siguas (2021) señaló que confirmó en su estudio que la gestión de RR. HH influyó sobre el desempeño del personal, habiendo logrado una

relación alta entre dichos elementos. Igualmente, Cueva (2022) argumentó que corroboró que la gestión referida a los RR. HH mostró una correlación positiva, así como alta respecto al desempeño del personal, habiendo encontrado que los encuestados para efectos de su indagación calificaron ambos elementos en nivel regular, donde se hallaron representaciones del 57.2% y 62.1% correspondientemente.

Por consiguiente, se ha logrado corroborar que predominó una similitud entre lo manifestado anteriormente, por lo mismo que se ha llegado a establecer que la gestión del RR. HH incide considerablemente sobre la calidad respecto al desempeño del personal, resaltando la relevancia de potenciar las competencias del personal, para mejor el servicio brindado y que este guarde correspondencia con lo esperado, además de permitir el logro de un mejor desenvolvimiento de estos. Cabe destacar que, lo antes presentado se encuentra fundamentado mediante los argumentos dados por Nanda et al. (2020) expusieron que la calidad corresponde a la capacidad que es demostrada en miras de llegar a satisfacer las necesidades de otros, mientras que, en el contexto laboral, ésta incumbe a la eficiencia respecto al servicio, así como a la atención otorgada. Del mismo modo, los fundamentos dados por los autores Engelsberger et al. (2022) revelaron que la gestión que se tiene respecto al RR. HH de las empresas incumbe a un proceso administrativo que se lleva a cabo en estas organizaciones, en miras de perseguir el propósito de preservar tanto el esfuerzo, como los conocimientos y también las habilidades de los trabajadores, de tal forma que, este proceso pretende mejorar o potenciar los niveles respecto al desempeño, así como la calidad del personal, por ende, se orienta a cubrir tanto las expectativas como las necesidades del personal.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, se alcanzó a concluir que prevaleció una relación significativa entre las variables del estudio, correspondientes a la gestión de RR. HH, así como el desempeño laboral, por lo mismo que se alcanzó una sigma de 0.000. Además, con un coeficiente de 0.737 se determinó una correlación positiva considerable entre las variables.

2. Respecto al objetivo específico 1, se logró concluir que preponderó una relación significativa entre la gestión de RR.HH. y la eficacia, donde se halló una sigma de 0.000, mientras que, con un coeficiente de 0.667, se determinó una correlación positiva y considerable entre dichos elementos observados.

3. En lo que compete al objetivo específico 2, se alcanzó a concluir que predominó una relación significativa entre la gestión de RR.HH. y la eficiencia, por lo mismo que se alcanzó una sigma menor a 0.050. Igualmente, con la obtención de un coeficiente de 0.667 se determinó la prevalencia de una correlación positiva considerable entre los elementos de inspección.

4. En lo que atañe al objetivo específico 3, se llegó a concluir que imperó una relación significativa entre la gestión de RR.HH. y la calidad, en cuanto se contó con una valoración de sigma de 0.000, mientras que, con un coeficiente de 0.467 se consignó una correlación positiva media entre los elementos señalados.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de la DRE, llevar a cabo capacitaciones constantes dirigidas al personal del departamento de RR. HH, con la finalidad de que obtengan nuevos conocimientos que favorezcan el óptimo desarrollo de los procesos concernientes al reclutamiento de personal.

Se recomienda al departamento de RR. HH de la DRE, Ica, llevar a cabo actividades que estén orientadas a fortalecer los vínculos e integración del personal, donde la finalidad de ello sea promover una mejora significativa en cuanto al clima laboral y ello se vea reflejado en un mejor desenvolvimiento en sus labores.

Se recomienda al departamento de RR. HH de la DRE, mejorar los procesos que se llevan a cabo en cuanto a la selección del personal, teniendo ello como finalidad alcanzar la contratación de personal con las competencias y características necesarias para cubrir los puestos de trabajo, y estos se desenvuelvan de acuerdo con las necesidades de cada cargo laboral.

Se recomienda al departamento de RR. HH de la DRE efectuar evaluaciones de desempeño de forma semestral o según sea conveniente, en cuanto estas permiten identificar las falencias respecto el desenvolvimiento que muestra el personal, con la finalidad de tomar las medidas convenientes que ayuden a mejorar dicho aspecto.

REFERENCIAS

- Al, K. (2020). Business ethics in human resources management practices and its impact on the organizational performance. *Business: Theory and Practice*, 21 (1), 402-411. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/248040/1/1753662796.pdf>
- Alrawahi, S., Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N. y Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6 (1), 1-9. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844020316728>
- Alvarado, Y. (2021). *Gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Eloy Alfaro Del Cantón Tena* [Informe pregrado]. Instituto Superior Tecnológico Tena. <http://repositoriodigital.itstena.edu.ec:8080/jspui/handle/123456789/297>
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. y Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29 (1), 34-67. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09585192.2017.1380063?nedAccess=true>
- Campuzano, G. (2022). *Administración de recursos humanos y desempeño laboral: caso cooperativa de ahorro y crédito Salitre Ltda, periodo 2019 – 2021* [Informe pregrado]. Universidad Estatal del Sur de Manabí UNESUM. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3803/1/GABRIELA%20EMPASTAR.pdf>
- Chapol, A., Anwarul, I, Soo, C., Nurul, Z. y Mithila, A. (2020). A study of green human resources management (GHRM) and green creativity for human resources professionals. *International Journal of Business and Management Future*, 4 (2), 1-11. <http://cribfb.com/journal/index.php/ijbmf/article/view/857/898>
- Chuan, S., Falahat, M. y Su, Y. (2020). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 9 (1), 1-12. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1234696.pdf>
- Cruz, S. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los*

- trabajadores administrativos en un hospital de Apurímac, 2021* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96988/Cruz_SSK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cueva, S. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98120/Cueva_HSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ditta, A. y Rosdiana, S. (2020). The impact of human resources management practices on job performance: the case of nurses at siloam lippo village hospital. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 15 (3), 1-11. <http://www.jks.fikes.unsoed.ac.id/index.php/jks/article/view/1071/515>
- Dukic, M., Uzelac, O. y Stoiljkovic, A. (2020). Effects of human resources management on the manufacturing firm performance: Sustainable development approach. *International Journal of Industrial Engineering and Management*, 11 (3), 1-8. http://www.ijiemjournal.org/images/journal/volume11/IJIEM_265.pdf
- Egwu, J., Umeozor, J. y Chinelo, E. (2021). Influence of work environment on human resources management and job performance for sustainable development in secondary schools in anambra state. *Journal of Educational Research*, 6 (2), 1-16. <https://cooujer.com/index.php/COOUJER/article/view/39>
- Engelsberger, A., Halvorsen, B., Cavanagh, J. y Bartram, T. (2022). Human resources management and open innovation: the role of open innovation mindset. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60 (1), 194-212. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1744-7941.12281>
- Estupiñán, M. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado Municipal Del Cantón Muisne, periodo 2019* [Informe posgrado]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2791>
- Hernández, C.; Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la*

investigación. Mc Graw Hill: México.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Hussein, M. (2020). The relationship between human resources management practices and job engagement: The mediating role of psychological capital. *Management Science Letters*, 10 (1), 1-10.
https://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_155.pdf

Ikpesu, O. y Ken, O. (2019). Human Resources Management and Job Performance of Non-Academic Staff in Universities in Rivers State. *International Journal of Education Development*, 25 (2), 1-11.
<https://benchmarkjournals.com/wp-content/uploads/2020/03/10.pdf>

Kumar, A. (2022). McGregor's Ideas on Management Leadership: A brief introduction on Theory X and Theory Y, understanding the applicability and relevance. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 3 (4), 89-90. <https://ijrpr.com/uploads/V3ISSUE4/IJRPR3259.pdf>

Mamdooh, S. y Mohsen, S. (2021). The role of human resources management in increasing the performance level of employees (An analytical study). *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12 (13), 839-845.
<https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/8537/6683>

Mostajo, C. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo. Distrito Fiscal de Lima Noroeste 2022* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100227/Mostajo_LCV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nanda, N., Gunawan, I., Ubaidillah, E., Maulina, S. y Budi, F. (2020). Human Resources Management in Basic Education Schools. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 487 (1), 1-8.
<https://www.atlantispress.com/proceedings/ecpe-20/125946118>

Oleksandr, M., Oleksandr, H., Ihor, B. y Roman, K. (2018). Human resources management of educational development in the sphere of physical culture and sports in Ukraine: comparative analysis (1992-2016). *Journal of*

Physical Education and Sport, 1 (1), 185- 192.
<http://www.efsupit.ro/images/stories/ianuarie2019/Art%2028.pdf>

Oliveira, M., Sousa, M., Silva, R. y Santos, T. (2021). Strategy and Human Resources Management in Non-Profit Organizations: Its Interaction with Open Innovation. *Journal of Open Innovation Technology, market, and complexity*, 7 (1), 1-21. <https://www.mdpi.com/2199-8531/7/1/75>

Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158 (1), 802-810. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050919312876>

Ponisciakova, O. (2020). Knowledge management and its application in human resources management in the context of globalization. *SHS Web of Conferences*, 74 (1), 1-7. https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2020/02/shsconf_glob2020_01026.pdf

Requejo, J. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz, Cajamarca* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78097/Requejo_SJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, J., Mora, E. y Ortiz, M. (2018). Successful Human Resources Management Factors in International Mergers and Acquisitions. *Administrative sciences*, 8 (3), 1-15. <https://www.mdpi.com/2076-3387/8/3/45>

Rojas, M. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores del instituto Cesca, San Juan De Miraflores – 2018* [Informe pregrado]. Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1363/Rojas%20Rojas%2c%20Maria%20del%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Saeed, K., Ali, B., Mahmood, H., Abdalla, P., Sorguli, S., Yassin, B., Anwar, G. y Gardi, B. (2021). The Effect of Human Resources Management Skills on

Accounting Information Quality in Kurdistan Public Sector. *Journal of Humanities and Education Development*, 3 (3), 1-13.
https://www.researchgate.net/publication/352744186_The_Effect_of_Human_Resources_Management_Skills_on_Accounting_Information_Quality_in_Kurdistan_Public_Sector

Saire, J. (2021). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58263/Saire_HJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salgado, R. (2022). *Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de una Gerencia Regional, Arequipa, 2022* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99645/Salgado_MRG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Siguas, J. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72371/Siguas_PJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zamanzadeh, V., Valizadeh, L. y Neshat, H. (2019). Challenges of human resources management in nursing in Iran: A qualitative content análisis. *Nursing Open*, 1 (1), 1-7. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/nop2.393>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022?	Objetivo general Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022.	Hipótesis general Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022. No existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022.	Variable 1: Gestión de Recursos Humanos	Selección de personal	Experiencia Necesidades Perfil del puesto	Tipo de investigación Tipo básica Diseño de la investigación: Diseño no experimental / transversal / correlacional Población y muestra Población: 60 colaboradores Muestra: 60 colaboradores Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario
				Desarrollo de personal	Social Profesional	
				Evaluación de personal	Supervisión Acompañamiento	

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño laboral	Eficacia	Organización Planificación
<p>P1. ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en su dimensión eficacia del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022?</p> <p>P2. ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en su dimensión eficiencia del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022?</p> <p>P3. ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en su dimensión calidad del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022?</p>	<p>O1. Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en su dimensión eficacia del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022</p> <p>O2. Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en su dimensión eficiencia del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022</p> <p>O3. Establecer la relación entre la gestión de</p>	<p>H1. Existe una relación entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en su dimensión eficacia del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022</p> <p>H2. Existe una relación entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en su dimensión eficiencia del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022</p> <p>H3. Existe una relación entre la gestión de recursos humanos con el</p>		<p>Eficiencia</p>	<p>Cumplimiento de normas Apoyo entre áreas Rapidez</p>
				<p>Calidad</p>	<p>Actitudes Competencias laborales Servicio</p>

	recursos humanos con el desempeño laboral en su dimensión calidad del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022	desempeño laboral en su dimensión calidad del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022				
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2 Cuadro de operacionalización de variables

Título: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DRE, ICA, 2022				
Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Gestión de Recursos Humanos	La variable se orientó al análisis de la gestión de recursos humanos en la institución que es objeto de estudio, enfatizando en la evaluación de la selección de personal, el desarrollo de personal y la evaluación de personal, haciendo uso del instrumento cuestionario y empleando una escala de medición ordinal.	Selección de personal	Experiencia	ORDINAL 1=Totalmente en desacuerdo 2=Desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
			Necesidades	
			Perfil del puesto	
		Desarrollo de personal	Social	
			Profesional	
		Evaluación de personal	Supervisión	
			Acompañamiento	

Desempeño Laboral	La variable pretendió la evaluación del desempeño laboral, optando por el estudio de la eficacia, eficiencia, así como de la calidad, por lo cual se contó con la aplicación del instrumento cuestionario, así como la escala de medición ordinal.	Eficacia	Organización	ORDINAL 1=Totalmente en desacuerdo 2=Desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
			Planificación	
		Eficiencia	Cumplimiento de normas	
			Apoyo entre áreas	
			Rapidez	
		Calidad	Actitudes	
			Competencias laborales	
			Servicio	



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DRE, ICA, 2022

Instrucciones: La finalidad de esta encuesta es Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de la DRE, ICA, 2022.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Gestión de Recursos Humanos

Ítem	Preguntas	1	2	3	4	5
Selección de personal						
1	La selección del personal en la institución está orientada a las necesidades de los cargos o puestos de trabajo					
2	El proceso de selección de personal prioriza las competencias de los postulantes					
3	Se hace énfasis en el perfil profesional de los postulantes					
4	Se valora la experiencia de los postulantes durante la selección de personal					
5	Cree que la experiencia de los postulantes en el proceso de selección avala un buen desempeño en sus funciones					
Desarrollo de personal						
6	La institución cuenta con un plan de capacitaciones para el desarrollo de personal					
7	Considera que un plan de capacitaciones potencia las habilidades personales y línea de carrera del personal					
8	Cree usted que el plan de capacitaciones debe estar en función con las áreas de trabajo					
9	En la institución se promueve el desarrollo de las habilidades asertivas de los colaboradores					
10	Considera que un plan de capacitaciones mejoraría el clima organizacional					
Evaluación de personal						
11	En la institución se realizan supervisiones de las actividades programadas					
12	Considera que la inclusión de las supervisiones ayudaría en la					

	mejora del desempeño de los colaboradores					
13	En la institución son frecuentes los procesos de acompañamiento a los colaboradores					
14	Cree que el acompañamiento podría afianzar el compromiso de los colaboradores con la institución					
15	Considera que el acompañamiento ayudaría a mejorar el nivel de productividad del colaborador					

Desempeño Laboral

Ítem	Preguntas	1	2	3	4	5
Eficacia						
1	Los colaboradores planifican sus actividades antes de iniciar su jornada laboral					
2	Considera que, en la DRE, el trabajo en equipo se desarrolla de forma óptima					
3	Cree que los colaboradores cuentan con itinerarios para el cumplimiento de sus actividades					
4	Usted cree que los colaboradores orientan el desarrollo de sus funciones al logro de los objetivos institucionales					
5	Considera que existe organización entre los colaboradores para el desarrollo de sus funciones					
Eficiencia						
6	Los colaboradores cumplen de manera estricta con las normativas y políticas de la institución					
7	Usted considera que los colaboradores todo el personal cumple con los plazos establecidos para la entrega de informes					
8	Considera que hay apoyo y buena comunicación en las diferentes áreas					
9	Los colaboradores emplean su tiempo de forma productiva para realizar sus actividades					
10	Considera que se optimizan los recursos para el desarrollo de funciones o actividades					
Calidad						
11	Los colaboradores tienen las competencias requeridas para desarrollar sus funciones					
12	Existen quejas en cuanto al desempeño de los colaboradores de la DRE					
13	Cree que el servicio brindado es el esperado					
14	La actitud de los colaboradores promueve un buen ambiente laboral					
15	Los colaboradores muestran capacidad para un desenvolvimiento autónomo					

Anexo 4 Base de datos prueba piloto

VARIABLE 1

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15		
1	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	57,00	
2	3	4	3	3	4	5	4	5	3	2	3	5	4	3	4	55,00	
3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	47,00	
4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	39,00	
5	2	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	44,00	
6	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	48,00	
7	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	43,00	
8	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	42,00	
9	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	41,00	
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	45,00	
Varianzas	0,81	0,69	0,20	0,29	0,36	0,65	0,41	1,16	0,40	0,60	0,40	0,80	0,69	0,25	0,36	31,09	
																Alfa	0,793

VARIABLE 2

N°	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15		
1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	67,00	
2	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	63,00	
3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	64,00	
4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	40,00	
5	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	50,00	
6	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	48,00	
7	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	47,00	
8	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	2	40,00	
9	2	3	2	4	4	2	3	2	3	3	4	1	2	2	2	39,00	
10	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	1	3	3	40,00	
Varianzas	0,76	1,56	0,69	0,49	1,05	1,24	0,85	1,05	1,25	1,16	0,40	0,84	0,89	0,96	0,61	108,76	
																Alfa	0,935

AMBAS VARIABLES

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15				
1	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	124,00			
2	3	4	3	3	4	5	4	5	3	2	3	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	118,00			
3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	110,00			
4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	79,00			
5	2	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	94,00			
6	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	96,00			
7	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	90,00			
8	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	2	82,00			
9	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	4	4	2	3	2	3	3	4	1	2	2	2	80,00			
10	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	1	3	3	3	85,00			
Varianzas	0,81	0,69	0,20	0,29	0,36	0,65	0,41	1,16	0,40	0,60	0,40	0,80	0,69	0,25	0,36	0,76	1,56	0,69	0,49	1,05	1,24	0,85	1,05	1,25	1,16	0,40	0,84	0,89	0,96	0,61	239,49			
																																	Alfa	0,940

Anexo 5 Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15
1	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
5	2	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4
7	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
8	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	2
9	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	3	4	1	2	2	2
10	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	1	3	3
11	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	5	2	3	3	1	3	4	4	4	3
12	4	3	3	4	1	1	1	3	3	3	3	3	4	1	1	1	3	3	5	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3
13	4	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3
14	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3
15	2	3	1	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3
16	3	2	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	1	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3
17	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3
18	3	4	2	2	3	3	3	1	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3
19	3	2	4	5	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3	1	4	3	3	4	4	4	3
20	4	3	3	2	4	2	1	4	3	3	3	2	4	2	1	2	1	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3
21	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3
22	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4
28	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
29	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	2
30	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	3	4	1	2	2	2
31	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	1	3	3
32	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	1	3	3	4	4	3
33	3	3	3	4	1	1	1	3	5	3	4	4	1	1	1	3	3	5	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
34	4	3	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3
35	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3
36	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	1	2	4	2	3	3	2	4	3	3	3	1	3	3	3
37	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	5	2	3	3
38	3	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	3	4	2	2
39	2	2	4	2	3	3	1	3	4	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	4	2	4	4	1	1	4	3	3
40	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	5	1	3
41	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4
42	3	4	3	3	4	3	4	5	3	2	4	3	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4
43	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3
44	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
45	2	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4
46	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4
47	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
48	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	2
49	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	3	4	1	2	2	2
50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	1	3	3
51	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	4	4	5	2	3	3	1	3	4	4	4	3

Anexo 6 Fichas Técnicas

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor: Salgado Manrique Roxana Gleny

Año: 2022

Lugar: Perú

Título: Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de una Gerencia Regional, Arequipa, 2022

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado por medio del Alfa de Cronbach, en el que se obtuvo una valoración mayor a 0.70, alcanzando un valor de 0.904

Profesionales validadores: Dr. Rodríguez Pinto Johan/ Mgtr. Medina Gonzalez Gonzalo/ Mgtr. Ronal Wiliam Dueñas Mamani

Link:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99645/Salgado_MRG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Variable 2: Desempeño laboral

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor: Mostajo Lindo Cynthia Vanessa

Año: 2022

Lugar: Perú

Título: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo. Distrito Fiscal de Lima Noroeste 2022

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado a través del Alfa de Cronbach, en el que se tuvo una valoración mayor a 0.70, alcanzando un valor de 0.994

Profesionales validadores: Dr. Víctor Navarro Navarro/ Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón/ Dra. Susana Filomena Montoya Olórtegui

Link:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100227/Mostajo_LCV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 7 Validación por expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DRE, ICA, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Calanchez Urribarri África del Valle

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Gestión de recursos humanos

Autor (s) del instrumento (s): Cordero Sánchez, Karina Fiorella
Cordero Sánchez, Shirley Jaqueline

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	

ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					20	25

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 45

Lugar y fecha

Chiclayo,

12/12/2022



Dra. África Calanchez Uribarra
CE. 000573626
Docente investigadora

Firma y sello

Observaciones: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DRE, ICA, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Calanchez Urribarri Africa del Valle

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Desempeño Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Cordero Sánchez, Karina Fiorella
Cordero Sánchez, Shirley Jaqueline

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	

ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					20	25

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 45

Lugar y fecha

Chiclayo,

12/12/2022



Dra. África Calanchez Uribarra
CE. 000573626
Docente investigadora

Firma y sello

Observaciones: _____



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
DRE, ICA, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin José Chavez Vera
Institución donde labora: Universidad César Vallejo
Especialidad: Administración
Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Gestión de recursos humanos
Autor (s) del instrumento (s): Cordero Sánchez, Karina Fiorella
Cordero Sánchez, Shirley Jaqueline

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	

ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					20	25

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser
aplicado.

45

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar y fecha: 17/12/2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador

Firma y sello

Observaciones: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA DRE, ICA, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin José Chavez Vera
Institución donde labora: Universidad César Vallejo
Especialidad: Administración
Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable:
Desempeño Laboral
Autor (s) del instrumento (s): Cordero Sánchez, Karina Fiorella
Cordero Sánchez, Shirley Jaqueline

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	

ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					20	25

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser
aplicado.

45

PROMEDIO DE VALORACIÓN.



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®

Lugar y fecha: 17/12/2022

Firma y sello

Observaciones: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DRE, ICA, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Salcedo Huamani José Félix

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Gestión de recursos humanos

Autor (s) del instrumento (s): Cordero Sánchez, Karina
Fiorella Cordero Sánchez,
Shirley Jaqueline

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	

ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					20	25

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

45

Lugar y fecha

Lima, 11/01/2023



DNI

Firma y sello

Observaciones: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LADRE, ICA, 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Salcedo Huamani José Félix

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Desempeño Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Cordero Sánchez, Karina
Fiorella Cordero Sánchez,
Shirley Jaqueline

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	

ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					2 0	2 5

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

45

Lugar y fecha

Lima, 11/01/2023



DNI

Firma y sello

Observaciones: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ URRIBARRI, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DREI, ICA, 2022", cuyos autores son CORDERO SANCHEZ KARINA FIORELLA, CORDERO SANCHEZ SHIRLEY JAQUELINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ URRIBARRI CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 21-03-2023 11:15:47

Código documento Trilce: TRI - 0537627