



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del sistema administrativo estatal de recursos humanos y
desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma -
2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Espiritu Martinez, Criss Sindy (orcid.org/0000-0001-5768-6195)

ASESORES:

Dr. Alegria Varona, Gonzalo Ricardo (orcid.org/0000-0001-5033-9086)

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

CALLAO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

El informe de investigación está dedicado al esfuerzo y apoyo incondicional de mis padres y sobre todo a Dios quien guarda salud y bienestar para seguir preparándome profesionalmente.

Criss Sindy

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su bendición día con día, a mis padres y personas que hicieron posible la culminación de mi Tesis.

A cada uno de mis docentes por otorgar de manera desinteresada sus conocimientos y experiencias para desarrollar mis capacidades investigativas y ver hoy realizado mi informe final de tesis para la obtención del grado académico de Magíster en Gestión Pública.

A mi asesor el Dr. Gonzalo Alegría Varona quien supo brindar conocimientos, acompañamiento continuo y tolerancia para poder ver hoy realizado mi informe final de Tesis.

A cada uno de las autoridades y grupo de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Localidad de Tarma, quienes permitieron la realización y ejecución de la investigación en su contexto laboral.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°01: Frecuencia y porcentaje de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	22
Tabla N°02: Frecuencia y porcentaje de la dimensión planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	23
Tabla N°03: Frecuencia y porcentaje de la dimensión organización en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	24
Tabla N°04: Frecuencia y porcentaje de la dimensión administración en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	25
Tabla N°05: Frecuencia y porcentaje del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	26
Tabla N°06: Frecuencia y porcentaje de la dimensión productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	27
Tabla N°07: Frecuencia y porcentaje de la dimensión actitud en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	28
Tabla N°08: Frecuencia y porcentaje de la dimensión trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	29
Tabla N°09: Coeficiente de correlación con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	30
Tabla N°10: Coeficiente de correlación con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	31
Tabla N°11: Coeficiente de correlación con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la actitud en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	32
Tabla N°12: Coeficiente de correlación con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico N°01: Frecuencia y porcentaje de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	22
Gráfico N°02: Frecuencia y porcentaje de la dimensión planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	23
Gráfico N°03: Frecuencia y porcentaje de la dimensión organización en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	24
Gráfico N°04: Frecuencia y porcentaje de la dimensión administración en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	25
Gráfico N°05: Frecuencia y porcentaje del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	26
Gráfico N°06: Frecuencia y porcentaje de la dimensión productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	27
Gráfico N°07: Frecuencia y porcentaje de la dimensión actitud en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	28
Gráfico N°08: Frecuencia y porcentaje de la dimensión trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	29
Gráfico N°09: Coeficiente de correlación con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	30
Gráfico N°10: Coeficiente de correlación con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	31
Gráfico N°11: Coeficiente de correlación con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la actitud en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	32
Gráfico N°12: Coeficiente de correlación con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.	33

RESUMEN

La investigación titulada “Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma.

La investigación fue de carácter descriptivo. Como métodos se emplearon el descriptivo y los métodos estadísticos. El diseño fue el descriptivo correlacional. Con dos variables: gestión del sistema administrativo estatal de recursos humanos y la segunda variable el desempeño laboral. Tuvo una muestra de 44 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios válidos y confiables.

El resultado final muestra que el 50%(22) trabajadores presento desempeño laboral bueno y gestión del sistema administrativo estatal de recursos humanos eficiente. Además el 13.6%(6) de trabajadores presento desempeño laboral mala, de los cuales el 9.1%(4) de trabajadores presento gestión administrativa estatal de recursos humanos poco eficiente y el 4.5%(2) ineficiente.

El análisis inferencial permitió arribar a la siguiente conclusión: se concluye que existe relación directa entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma.

Palabras claves: Gestión del sistema administrativo estatal de recursos humanos, desempeño laboral, administración, gestión.

ABSTRACT

The research titled "Management of the State Administrative System of Human Resources and work performance in the Local Educational Management Unit, Tarma - 2022", had the general objective of determining the relationship between the Management of the State Administrative System of Human Resources and work performance in the Local Educational Management Unit, Tarma.

The research was descriptive in nature. Descriptive and statistical methods were used as methods. The design was descriptive correlational. With two variables: management of the state administrative system of human resources and the second variable, job performance. It had a sample of 44 workers, the technique used was the survey and the instruments were two valid and reliable questionnaires.

The final result shows that 50% (22) workers presented good work performance and efficient management of the state administrative system of human resources. Furthermore, 13.6%(6) of workers presented poor job performance, of which 9.1%(4) of workers presented inefficient state administrative management of human resources and 4.5%(2) inefficient.

The inferential analysis allowed us to reach the following conclusion: it is concluded that there is a direct relationship between the Management of the State Administrative System of Human Resources and work performance in the Local Educational Management Unit, Tarma.

Keywords: Management of the state administrative system of human resources, job performance, administration, management.

I. INTRODUCCIÓN

Los procesos administrativos y su impacto en los recursos humanos responden a un conglomerado de procesos que responde al manejo estructural y funcional de cómo van a regir cada uno de los lineamientos dentro de gestión por procesos que permita ser congruentes con los lineamientos exigidos por el nivel central y las propias formalidades de la institución y estos a su vez sean capaces de responder de la mejor manera en el marco de sus competencias laborales. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022)

De esta manera esto repercutirá en su desempeño laboral pudiendo impactar de manera significativa en el alcance de metas estratégicas desde el cumplimiento de laborales individuales y colectivas, sin embargo, este escenario se ve resquebrajado cuando existe un débil manejo en valorar a la parte operativa por factores como el poco reconocimiento, un sistema muy efímero en la práctica de valores, sobre carga laboral, sistemas organizativos deficientes, falta de liderazgo proactivo, etc. lo que repercute en el desempeño del trabajador haciendo que se sienta poco identificado reflejándose en la escasa y débil participación con iniciativas en el ejercicio de su labor. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2022)

A nivel mundial Santos, J. determina la necesidad de fomentar de los operarios de la institución para que estos a su vez desempeñen de la mejor manera sus habilidades y destrezas; además estén preparados para afrontar las etapas difíciles que cursan las instituciones públicas y puedan plasmar ideas innovadoras para apostar por el cambio y la reinvención de los procesos administrativos en el desempeño de su labor y sinérgicamente puedan contribuir de manera satisfactoria para que se vean realizados los procesos de gestión administrativa. (Santos, 2017)

A nivel nacional Cutipa, F. en su análisis de recursos humanos muestra que generalmente en las instituciones existe marcada debilidad en la contratación de recursos humanos lo que debilita el GSAERH, además es escasa la programación de capacitación y la programación de remuneraciones está por debajo del índice promedio es decir son bajas, esto

se refleja en una deficiente a regular manejo de los procesos de gestión en respuesta a ello se muestra que un 60% es deficiente, hecho que lamentablemente debilita el ejercicio de funciones de los trabajadores. (Cutipa, 2020)

A nivel local en esta institución a nivel de Tarma vivencia estos escenarios observándose débiles escenarios de planificación, organización y de administración en los procesos clave para propiciar el buen ejercicio en el desempeño de funciones de los profesionales siendo específicos: existe la presencia de desempeño de cargos de confianza por favores políticos, inestabilidad en los procesos contractuales de los recursos humanos. (EUCIM, 2020)

Además de un amplio proceso de desmotivación y poca consideración al ejercicio de la labor desempeñada, estos y otros aspectos hacen que el desempeño laboral pierda calidad en identificación institucional, desempeño de funciones y roles, además de procrear escenarios en los que impera un débil clima laboral lo que repercute en el escaso cumplimiento de las metas proyectadas a cumplir.

De esta manera se identificó como problema general ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022?

Acerca de los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y su relación con las dimensiones de productividad, la actitud y el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022?

Así mismo el objetivo general el estudio pretende determinar la relación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma – 2022.

Observándose en los objetivos específicos los siguientes:

Identificar la relación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y su relación con las dimensiones de productividad, la

actitud y el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

En base a los resultados del estudio se describirá las recomendaciones a las entidades involucradas como contexto de estudio para fortalecer el sistema de gestión administrativa estatal para un manejo eficiente en la gestión de recursos humanos y su repercusión en el desempleo laboral.

En ese sentido la hipótesis general de estudio es probar si existe relación directa entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

Así mismo las hipótesis específicas midieron si: Existe relación directa entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y las dimensiones de productividad, actitud y trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma – 2022.

II.MARCO TEÓRICO

Valencia, H. y Solano, J. el objetivo de su investigación de 2019 fue determinar cómo se relacionan el desempeño laboral y la gestión administrativa de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica. Los resultados indican que el 77,6% de los empleados tienen un desempeño laboral medio y el 6,9% tienen un desempeño bajo. Esto se debe a la mala gestión administrativa y a la falta de factores de intercambio de desempeño de funciones. (Valencia & Solano, 2021)

Pretel, D. et. al. muestra en su investigación una problemática alarmante respecto a los procesos de conducción de los empleados evidenciando que la conducción administrativa a nivel macro como es el Ministerio de Salud el 30.4% no han sido desarrollados y el 52.2% están en proceso e inicio, identificándose serios retrasos en los procesos de gestión lo que viene repercutiendo en la deficiente forma de gestionar a los trabajadores y las dificultades para tomar decisiones oportunas de área a área para la programación de metas colectivas. (Ministerio de Salud, 2022)

Aparcana, S. y Panduro, K. el objetivo de su investigación fue investigar cómo la gestión de sistemas administrativos en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín en la ciudad de Tarapoto en 2017 se relacionó con el desempeño laboral. Los resultados indican que hay una correlación directa entre las variables y que solo el 26 % de los empleados realizan sus tareas de manera eficiente. Esto indica que los sistemas de gestión administrativa deben mejorarse. (Aparcana & Panduro, 2019)

Solís, A. y Ventura, L. el objetivo de su investigación fue descubrir si existe una relación entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano en la Municipalidad distrital de Huariaca en 2016. Los resultados muestran que el 18 % de los entrevistados está de acuerdo con las etapas de la gestión administrativa de los trabajadores, lo que se suma a su insatisfacción con los procesos de selección de personal, lo que debilita la motivación para el desempeño laboral. (Solis & Ventura, 2019)

Atuusinchi, J. en su investigación que busco medir la correlación entre el ejercicio de funciones de los trabajadores y el impacto sobre los procesos administrativos describe en sus resultados que: un 56.1% de trabajadores describe las variables en estudio como regulares y un 31.7% que los procesos son malos, además estos debieran estar supervisados por entidades externas que permitan fiscalizar de manera transparente la selección de personal así como el manejo interno de ellos mismos. (Atausinchi, 2018)

Rojas, R. y Vílchez, S. el objetivo principal de su investigación fue determinar cómo la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús se relacionan entre sí. Según sus descubrimientos, el 50% de los empleados no está de acuerdo con los procesos de motivación en relación a su desempeño laboral, lo que afecta las etapas de gestión administrativa, lo que resulta en un compromiso débil con el logro de las metas institucionales en común. (Rojas & Vilchez, 2018)

Choquecauana, J. y Piconá, N. el objetivo general de su investigación en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac fue determinar qué relación existe entre el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y la administración de recursos humanos. Los resultados muestran que la gestión de procesos administrativos mejora el desempeño laboral, y el 66.4% de los participantes expresaron incomodidad e insatisfacción total con los procesos de fiscalización de escenarios administrativos. (Choquecahuana & Piconá, 2018)

Fuentes, L. el objetivo general de su investigación fue determinar cómo se relacionan el desempeño laboral del personal en el área de mantenimiento de la IED con la gestión de recursos humanos. Según los hallazgos de Carlos Weiss, en el 100% de la muestra, la gestión del sistema administrativo estatal no funciona bien debido a problemas como la falta de programación de capacitaciones, una remuneración insuficiente y problemas de autoestima. Como resultado, la falta de planes de trabajo que motiven a los empleados a mejorar el desempeño de sus funciones en todo nivel aumenta. (Fuentes, 2017)

Jara, A. et. al. el objetivo principal de la investigación fue determinar cómo la gestión del talento humano mejoró la gestión pública y el desempeño laboral de los empleados de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú en 2018. Los resultados indican que un 32.9% de los trabajadores sugieren mejoras en los procesos de contratación y un 24.4% en los procesos de selección, y un 33.3% de los trabajadores sugieren que el personal expuesto necesita capacitación. (Jara & et. al, 2018)

Sánchez, C. examino cómo la gestión de recursos humanos puede influir en el desempeño de las funciones de los empleados en su investigación. Los resultados indican que la preevaluación influye en la necesidad de reinventar los procesos administrativos en el manejo de recursos humanos, ya que mejora la respuesta de identificación institucional de los empleados y los hace sentir valorados por la autoridad. (Sánchez, 2018)

SERVIR, define la primera variable como el proceso continuo de desarrollo de actividades administrativas encaminadas a fomentar el buen desempeño de funciones en el marco de gestar con transparencia cada uno de los procesos y actividades dentro del contexto laboral que permitan alcanzar las metas propuestas. (SERVIR, 2022) Así mismo la descripción de los procesos de gestión administrativa deben de estar bien posicionados debiendo tener cuidado en el escenario diferencial entre administración pública y función pública, teniendo de consideración que esta última enmarca el desempeño de funciones dentro de las áreas del estado en las cuales existe el ejercicio de los procesos administrativos públicos, (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016) siendo los trabajadores quienes deben tener conocimiento y deben reflexionar sobre los siguientes puntos:

El derecho a una buena administración, es necesario que las instituciones y sus líderes fomenten eficientes formas de hacer buena gestión administrativa consagrando el derecho del trabajador, así como ciudadano para que este inmerso en procesos de calidad en base a desarrollar una buena administración como derecho fundamental para el desempeño de sus funciones.

Para que se cumpla este escenario cobra importancia el respeto por las normas establecidas dentro del nivel central y los específicos de las instituciones.

El respeto, es necesario que el cumplimiento de los procesos administrativos y su gestión respondan al marco de las normas y estamentos formulados por las instituciones públicas para una respuesta más eficaz de la gestión de los trabajadores de la institución.

La probidad denota la importancia del actuar con rectitud, honradez y honestidad rehuendo a todo proceso que genere alguna forma de desventaja pudiendo ser de origen individual o por imposición de una autoridad.

La eficiencia enmarca la necesidad de otorgar con la mejor calidad las funciones que corresponden al ejercicio de nuestra labor.

La idoneidad responde a la aptitud técnica, moral y legal para el acceso transparente dentro de los parámetros establecidos de formalidad dentro de las exigencias de la gestión administrativa.

Por último, como refiere el SAGRH, La lealtad y obediencia responde a la necesidad de actuar dentro de los estándares postulados por los estamentos internos de la institución, así como el manejo del cumplimiento de las obligaciones encargadas por los superiores para poder gestar cada una de las metas propuestas para el crecimiento institucional. (SAGRH, 2021)

En el manejo de los SAGRH es necesario reconocer cada uno de sus procesos en ellos encontramos:

Es importante considerar que las políticas de recursos humanos involucran un conglomerado de lineamientos y procesos para identificar la necesidad de programación de los mismos, como van a desempeñar sus funciones, así como se desarrollarán los escenarios de motivación, remuneración, así también como la necesidad de estar incorporados dentro de los planes anuales de la institución.

La Organización del trabajo y su distribución permite el ejercicio de la labora en el marco de estamentos establecidos para un trabajo organizado y

productivo que permitan la valorización del puesto de trabajo. (Mousa & Othman, 2020)

Gestión del empleo, permite que se desarrolle escenarios de fiscalización para que se transparente los procesos de contratación de profesionales, así como la administración de los procesos para el ejercicio de la labor como la necesidad de administrar coherentemente cada uno de los procesos de perfeccionamiento académico, de seguimiento y monitoreo de asistencia, movimiento de personal, normatividad disciplinaria, despido direccionado de recursos humanos, entre otros.

Gestión del rendimiento, analiza el continuo requerimiento de procesos de fiscalización dentro del desarrollo de labores dentro de los estándares y metas a cumplir en espacios de tiempo programados en el proceso del cumplimiento de funciones asignadas.

Gestión de compensación, mide los procesos de administración de compensaciones, así como la administración de pensiones y la administración de reconocimiento al desempeño y logro de metas establecidas a nivel individual como colectivo. (Govand & Navaz, 2021)

La gestión del desarrollo y capacitación, involucra los procesos de mantener actualizados a los recursos humanos en base a las exigencias del milenio en temas específicos que les permitan mejorar sus competencias, por otro lado, también impulsa el ejercicio de estrategias que impulsen la progresión de la carrera es decir la actualización continua de forma especializada para un mejor desempeño de funciones. (Didit & et. al, 2020)

Por último, es necesario reivindicar los procesos o factores que estén impactan sobre los trabajadores en ese sentido los factores como la carga laboral y el ambiente que se genere al interior de las áreas de trabajo no pueden pasar desapercibidos en los procesos de gestión en vista que estos factores pueden influenciar un escenario débil por fortalecer para un mejor trabajo en equipo.

Acerca de las dimensiones del estudio respecto a la primera variable se toma de base las contribuciones de Chiavenato, I. que en esencia posiciona

la administración para lograr una buena gestión de las instituciones, en ese sentido el estudio responde a las dimensiones de planificación, organización y la administración para medir de manera integral la variable. (Chiavenato, 2004)

En ese sentido la planificación mantiene los indicadores de Estructura, Normas, Valores, Herramientas y Procesos.

Organización mantiene indicadores de Integración, Individualismo, Actividades de recreación, Bonos y Clima laboral.

Administración mantener indicadores como Jerarquías, Retención de recursos humanos, Despidos, Desarrollo, y Capacitaciones.

Sobre el desempeño laboral Robbins citado por Pedraza, E. et. al. lo describe como un proceso de ejecución de actividades que conllevan a la persona a la realización de las metas establecidas, respondiendo en sí a la evaluación minuciosa y coherente del logro de objetivos propuestos esto en específico a las exigencias en el tipo de labor que se desempeña. (Pedraza & et. al, 2010)

Es importante tener en cuenta que el desempeño laboral y su logro favorable permiten conseguir la estabilidad laboral que describe el proceso de responsabilidad tanto de la institución que contrata al recurso humano como del mismo empleado para asegurar su participación mediante el ejercicio de su labor, que responden al logro de procesos, productos o servicios que estos mismos ejercen.

En ese sentido una vez que el empleado logra este escenario cobra gran importancia dentro de su realización personal en el ámbito de conseguir la seguridad laboral que es reciproca a su estabilidad emocional y grado de seguridad remunerativa constante para cubrir los gastos diarios personales, académicos o familiares, fomentando a si una mejor calidad de vida, hasta que este escenario se hace pleno al conseguir la conservación indefinida de su puesto laboral. Siempre en cuando no se incurra a la desaprobación de las cláusulas internas de la institución contractual. (Muhammad & et. al, 2022)

Es importante analizar que la conservación de la empleabilidad de los recursos humanos mediante un salario adecuado a su jornada laboral es un medio indispensable para cubrir los gastos individuales del trabajador y de la institución, lo que contribuye los índices de productividad y producción de las metas establecidas.

Es importante reconocer que el desempeño laboral es inversamente proporcional al ejercicio de labores que barca el desarrollo de actividades que exige el ejercicio de la labor y que puede verse influenciado por diversos factores como horarios, clima laboral, jornada de trabajo, formas de liderazgo, infraestructura, etc. que debilitan su desarrollo ideal, reflejándose en la poca identificación, además de debilitar el trabajo coordinado y colectivo propuestos. Esto a su vez contribuye al núcleo técnico de la organización. (Anwar & et. al, 2020)

Rotundo y Sackett citados por Bautista, et. al. complementan con la importancia de considerar al desempeño laboral como el componente determinante de la funcionabilidad de la institución siendo de impacto directo sobre la producción de bienes o servicios, debiendo estar siempre en constante evaluación el conocimiento, las habilidades y competencias de los trabajadores en el marco de estándares aceptables para medir legiblemente su nivel de desempeño. (Bautista & et. al, 2020)

Esto fomenta un ambiente adecuado bajo un clima organizacional y laboral favorable en vista que los trabajadores expresan motivación por ejercer su labor no solo individual sino de manera colectiva, este escenario permite mayor fluidez para la toma de decisiones en equipo haciendo que las metas institucionales se reflejen alcanzables con mayor oportunidad de fomentar estrategias que permiten reinventar los procesos administrativos para mantenerse a la vanguardia frente a la competencia laboral y empresarial, en ese sentido cobra notable importancia el que los trabajadores se sientan identificados con su contexto laboral.

Mondy y Noe, citados por Pedraza, E. et. al. analizan la necesidad de desarrollar procesos de evaluación del desempeño laboral con instrumentos

focalizados en relación al contexto laboral para la obtención de resultados con mayor grado de consistencia y coherencia frente a los procesos de evaluación del ejercicio de funciones, siendo necesario que estos mismos incluyan indicadores que no solo midan al trabajador sino que evalúen el desempeño laboral como una variable compleja y que también este sujeta a las oportunidades y reconocimientos que se le brinda al trabajadores y que en muchos casos repercute sobre el ejercicio de su labor, de esta manera se obtendrá datos reales.

En ese sentido la importancia del desempeño laboral según Robbins y Timothy citado por Barriga, C. y Retamozo, S. debe ser una constante evaluación en primera instancia de que tanto se están cumpliendo el desempeño de tareas, por otro lado, también es importante medir el civismo que responde al ámbito psicológico de cada trabajador reflejándose en que tan comprometido esta con su labor, mostrando tolerancia, paciencia, respeto, responsabilidad y deseos de trabajo individual y colectivo en el marco del logro común de objetivos. (Barriga & Retamozo, 2019)

Así mismo es importante que la productividad del trabajador sea medido de manera justa y en base a la realidad en el logro de metas alcanzadas como producto del ejercicio de su labor, siendo un punto bastante débil en nuestro estado en vista que el panorama general demuestra poca congruencia entre las fortalezas y oportunidades que tiene la institución y como el trabajador puede utilizar estas mismas para sacar el máximo provecho y alcanzar las metas individuales y colectivas que se le asigna, sin embargo, la realidad muestra grandes brechas entre lo que se tiene para el ejercicio de la labor y lo que se exige como productividad, entonces cabe analizar la situación en la que se desempeña el trabajador para ser realista con las metas que se le asigna.

Robbins en su teoría sobre el desempeño laboral analiza la importancia de su medición a varias dimensiones, para el estudio se tomaron referencia las dimensiones de productividad, actitud y trabajo en equipo. (Robbins, 2004)

La productividad corresponde a los logros que alcanza el trabajador sin subestimar las fortalezas y oportunidades que le brinda la institución para potenciar sus actividades encomendadas, involucra los siguientes indicadores: Calidad, Eficacia, Eficiencia, Tiempo y Nivel de información.

La actitud corresponde a la motivación individual y colectiva que practica el profesional la consecución del ejercicio de las funciones netas del trabajador dentro de su labor en un escenario en el que prima un buen clima organizacional como de liderazgo proactivo que permite la toma de decisiones en equipo que fomente la intención de trabajo e identificación del trabajador, involucra indicadores como: Cognitiva, Afectiva, Motivación, Comportamiento y Esfuerzos.

El trabajo en equipo corresponde las actividades organizadas que desarrolla el trabajador articulando sus funciones con los demás miembros del equipo una mejor capacidad resolutoria y el desarrollo de actividades en conjunto que permita alcanzar las metas propuestas, involucra indicadores como: Comunicación, Integración, Solidaridad, Integridad y Metas.

Así mismo el sistema administrativo estatal de recursos humanos debe hacer preponderante los procesos de fiscalización en el plano de incentivos y compensación motivacional que permita a los trabajadores el goce de la transparencia de los procesos y que estos sean congruentes para fomentar la identidad laboral de los trabajadores siendo importante que los procesos de evaluación interna como externa permitan conducir escenarios de resolución de problemas en los trabajadores y que estos mismos gocen de la confianza y seguridad que la institución les prevé. (Pretel & et. al, Optimización del sistema administrativo de recursos humanos del pliego 011., 2021)

Es importante que las entidades vinculadas a los procesos de valorar el ejercicio laboral de los trabajadores gocen de los procesos de fiscalización y apertura a la opinión crítica y justa del llano, en el escenario de los estamentos marcadores en el desempeño de actividades de los trabajadores, es necesario también que la gestión pública haga operativa el cumplimiento de sus

estamentos para que la operatividad de procesos sean claros y objetivos. (Gavino & Alegria, 2022)

Este contexto permitirá que los procesos de planificación sean objetivos, claros y sostenibles en el tiempo, permitiendo que la organización marche coherentemente en el marco de lo normado en los lineamientos y normas internas que la empresa maneja en común para que recíprocamente se vean realizables las metas y objetivos propuestos en la institución. (Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2022)

Por otro lado, la organización dentro del proceso de gestión administrativa estatal debe gozar de complementariedad fiscalizadora que permita sincerar la programación anual realizada para el funcionamiento de labores de los trabajadores, así como la utilización de recursos máquina – equipos debiendo ser congruente en su adquisición y disposición de utilidad para mejorar el desempeño laboral. (VISMA, 2022)

Por ultimo los procesos administrativos deben estar vinculados con los sub procesos y estándares que permita desde el Ministerio del Trabajo y promoción del Empleo la posibilidad de fiscalizar el cuadro de competencias esperadas para las personalidades que toman las riendas deben fomentar escenarios en los cuales los trabajadores se sientan satisfechos e identificados con su institución de trabajo esto recíprocamente generara mayor eficiencia cuando se desarrollen las responsabilidades permitiendo alcanzar las metas individuales y colectivas propuestas. (CIETSI, 2022)

Estos escenarios con necesidad de buena gestión administrativa de recursos humanos tienen repercusión sobre el ejercicio de funciones siendo necesario la partición oportuna y esmerada de los gestores y de quienes tienen la posibilidad de concretar las actividades claves institucionales en el marco de impulsar el buen desempeño de los trabajadores y no se vea sesgado. (Clavijo, 2022)

En la gran mayoría de casos si los factores de gestión indistintamente de su tipo impactan sobre el desempeño laboral teniendo importante participación en la disminución de la productividad en respuesta a la escasa o

nula participación de los directores por motivar a los trabajadores, siendo escasos los programas o programación expresa de procesos de reconocimiento y valoración de la jornada laboral. (Edenred, 2022)

De esta manera la actitud del trabajador denota en escenario cabizbajo de solo desarrollar su labor frente a la programación horaria alcanzando los mínimos esperados demostrando débil identificación con los procesos de la institución que se describe en el desarrollo de funciones sin importar ser parte de la opinión o desarrollo de actividades para superar las debilidades de la institución fuera de los márgenes de su centro de labor. (Kenjo, 2022)

Es importante rescatar que el desempeño individual es vasto pero el tiempo ha demostrado que el fomento e impulso del trabajo en equipo permiten alcanzar mayores logros y en consecuencia de alcanzar las metas trazadoras, hecho que lleva al crecimiento institucional y orgullo de ellos trabajadores por su institución. (Jaime, 2022)

En ese sentido el desempeño laboral no solo es un indicador de medición radical siempre su operatividad dependerá de otros factores latentes que pueden actuar como detonantes dañinos en la institución y ocasionar bajas considerables e inclusive la caída rotunda de la institución. Por ello existe la necesidad de que los líderes institucionales demuestren un liderazgo transformacional que les permita una buena gestión y fomento del desempeño laboral eficiente de sus trabajadores. (El Peruano, 2022)

III. METODOLOGÍA

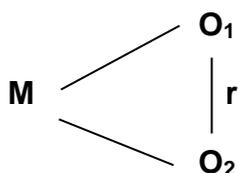
La investigación utilizó el método científico para la resolución interpretativa del problema en estudio haciendo uso de los procesos investigativos de manera sistemática. (Labajo, 2016)

Así también, manejo los métodos hipotéticos y deductivos para la interpretación de resultados, así como el desarrollo del contraste de la hipótesis estadística valiendo de métodos como el método estadístico descriptivo y la estadística inferencial que permito arribar a demostrar la correlación entre variables en estudio.

Es importante que rescatar el manejo del enfoque cuantitativo no experimental; según Ancona, M. este enfoque no experimental corresponde a describir los resultados sin predisposición de otorgar algún tratamiento o cambios frente a lo encontrado por el momento. (Ancona, 1998)

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación se encuentra dentro del marco básico como tipo en vista que describirá una serie de resultados numéricos en base a las mediciones realizadas. (Hernandez & et. al., 2014) Acerca del diseño que desarrollo el estudio se inclinó por el no experimental al no impulsar ninguna forma de manipulación de las variables ni los resultados hallados en el momento, así mismos será transversal porque permitirá hacer la medición y resultados estratégicamente en tiempos estimados:



Dónde:

M : Muestra (Trabajadores de la UGEL Tarma - 2022)

O1 : Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos

r : Relación (Relación entre variables)

O2 : Desempeño laboral

3.2 Variables y operacionalización

Las variables con aquellas características medibles en la realidad pudiendo tener maneras específicas para ser medidas y que éstas mismas son flexibles de variar en el tiempo.

Las variables en estudio fueron:

Variable 1: Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos

La página DERECHO, describe la variable como un conjunto establecido de normas, recursos, métodos y procesos que son aplicables dentro del sector público en razón de impulsar su productividad en múltiples panoramas. **(DERECHO, 2021)**

- Dimensiones: Planificación, organización y administración

Variable 2: Desempeño laboral

Delpueche, S. lo define como el proceso de desarrollar actividades de calidad que el empleado desempeña en el cumplimiento de sus tareas encomendadas para contribuir al logro de las metas institucionales trazadas. (Delpueche, 2021)

- Dimensiones: Productividad, actitud y trabajo en equipo

Hernández, R. (2014) hace mención que para poder hacer medibles las variables es necesario sacarlas de su sentido abstracto teniendo la necesidad de dimensionarlas en puntos clave sustentadas bajo autores en dimensiones que permitan hacer operativo su medición.

3.3 Población y muestra

Población

Suárez, P. describe la población como el universo total de individuos o sujetos de estudio respecto al cual se pretende estudiar un fenómeno (Suárez, 2011), en ese sentido el estudio tuvo una población de 50 funcionarios.

Muestra

Según Zita, A. la muestra corresponde a una porción representativa de la población, que normalmente se elige debido a que facilita al investigador el proceso de medición del fenómeno en estudio. (Zita, 2021)

En ese sentido el muestreo permitió arribar a 44 empleados de la UGEL Tarma – 2022.

Muestreo

Otzen, T. y Mantereola, C. definen el muestreo como el puente en el uso de un algoritmo estadístico para reducir la cantidad de población con la finalidad de trabajar de manera más práctica y eficiente con una muestra que permita alcanzar la medición esperada. (Otzen & Manterola, 2017)

El estudio utilizó el muestreo para población finita que, según Herrera, M. corresponde al algoritmo estadístico utilizado para realizar un tipo de muestreo cuando se conoce la población total de estudio (Herrera, 2021) trabaja bajo el siguiente esquema:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2(N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z:	1.96
P:	0.50
Q:	0.50
N:	50
n:	44

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

1.4.1. Técnica

El estudio utilizó como técnica la encuesta que según Montagurd, N. permite la ejecución del instrumento en una determinada muestra de sujetos de estudio. (Montagurd, 2020)

1.4.2. Instrumentos

El estudio manejó dos cuestionarios en relación a ello Mejía, E. analiza su importancia como herramientas que permiten encuestar al sujeto de estudio con múltiples formas en el abordaje de preguntas claves sujetas a indicadores para medir las variables en estudio. (Mejía, 2005)

Por lo tanto, el estudio utilizó un primer cuestionario de 24 ítems con las siguientes categorías y puntajes de medición: siempre (2), a veces (1) y nunca (0). En base a los siguientes varemos:

Tabla 1: Categorías y varemos para medir la variable 1

Categorías	Varemos
Eficiente	(33 a 48 Pts.)
Poco eficiente	(17 a 32 Pts.)
Ineficiente	(0 a 16 Pts.)

Fuente: Elaboración propia.

El segundo cuestionario consistió en 24 ítems para evaluar el desempeño laboral, con las siguientes categorías y puntajes de valoración: siempre (2), a veces (1) y nunca (0). Basándonos en estas variaciones, obtuvimos los puntajes totales, que se muestran en la tabla:

Tabla 2: Categorías y varemos para medir la variable Desempeño Laboral

Categorías	Varemos
Bueno	(33 a 48 Pts.)
Regular	(17 a 32 Pts.)
Mala	(0 a 16 Pts.)

3.4.3 La validez

Hernández, S. et. al (2014), refieren que la validez de instrumentos responde al proceso de revisión por jueces de expertos quienes emiten su pericia para perfilar los instrumentos siendo quiénes terminan aprobando o no la validez de los mismos.

3.4.4 Confiabilidad

Sampieri (2014) expone que la confiabilidad desarrolla una serie de pasos que permiten mediante la aplicación del instrumento a un grupo piloto de 15 sujetos de estudio que cumplen características similares a la muestra en estudio, para luego calcular el alfa de Cronbach.

El primer cuestionario estuvo conformado por 24 preguntas bajo tres dimensiones planificación, organización y administración, que después de la prueba piloto se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 3: Prueba de confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	24

El resultado de confiabilidad muestra un valor de 0.967 que permite calificar al instrumento como excelente confiabilidad permitiendo su aplicación a toda la muestra de estudio.

El primer cuestionario estuvo conformado por 24 preguntas bajo tres dimensiones planificación, organización y administración, que después de la prueba piloto se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 4: Análisis de confiabilidad del instrumento – Cuestionario sobre Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	24

El resultado de confiabilidad muestra un valor de 0.979 que permite calificar al instrumento como excelente confiabilidad permitiendo su aplicación a cada miembro de la muestra calculada.

3.5 Procedimientos

Las siguientes etapas clave del proceso de recolección de datos permitieron obtener los datos necesarios:

- Construcción y desarrollo de instrumentos.
- Evaluación de los instrumentos por expertos.
- Desarrollo de análisis de confiabilidad de instrumentos.
- Presentación y seguimiento a la solicitud de ejecución de instrumentos en el contexto de estudio.
- Etapa de ejecución de los instrumentos.
- Elaboración de resultados mediante procesamiento de datos.

3.6 Métodos de análisis de datos

En primer lugar, los datos se procesarán en los softwares Excel y el SPS V27, que nos permitirá arribar a los escenarios descriptivos en base a los resultados hallados como de la parte inferencial para generalizar los resultados en la

población. Este escenario inferencial se desarrollará con el algoritmo estadístico de Rho de Spearman que, según Morales, P. y Rodríguez, L. dentro de sus supuestos de aplicación involucra variables de origen cualitativas debidamente paramétricas con categorías de evaluación final en igual cantidad (Morales & Rodríguez, 2016), respecto al estadístico y nomenclatura de fórmula se muestra en la siguiente tabla:

Figura 2: Correlación estadística manejando el “Rho de Spearman”

$$r = \frac{\sum(X_i - \bar{X})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{(\sum(X_i - \bar{X})^2) \sum(y_i - \bar{y})^2}}$$

r= coeficiente de correlación

X_i= Valores de la variable x en una muestra

X= media de los valores de la variable x

Y_i= Valores de la variable y en una muestra.

Y= media de los valores de la variable y

3.7 Aspectos éticos

La investigación desarrollada respeta la Normatividad APA como Norma de estilo para la redacción de manuscritos científicos en áreas a fines, así mismo respeta el reglamento interno normado en la Universidad César Vallejo, así también aplico los instrumentos previo consentimiento informado a los participantes que decidieron participar voluntariamente del estudio.

IV.RESULTADOS

4.1. Frecuencia y porcentaje de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

Tabla N°1. Resumen de frecuencia y porcentaje de la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma.

Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos	f	%
Eficiente	24	54.5%
Poco eficiente	14	31.8%
Ineficiente	6	13.6%
TOTAL	44	100.0%

Fuente: Cuestionario N°1.

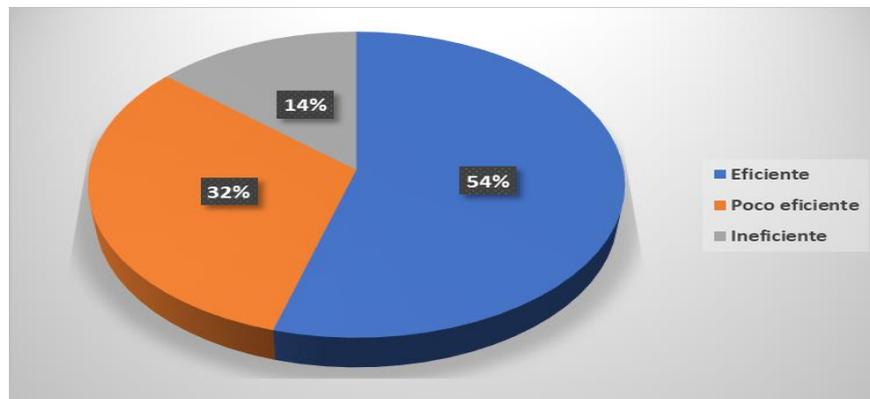


Figura 1. Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma.

Con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma, se observó que el 66.7%(24) de trabajadores presenta Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos eficiente, el 31.8%(14) poco eficiente y el 13.6%(6) ineficiente.

4.2. Frecuencia y porcentaje de la dimensión planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

Tabla N°2. Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión planificación

Dimensión: Planificación	f	%
Eficiente	32	72.7%
Poco eficiente	6	13.6%
Ineficiente	6	13.6%
TOTAL	44	100.0%

Fuente: Cuestionario N°1.

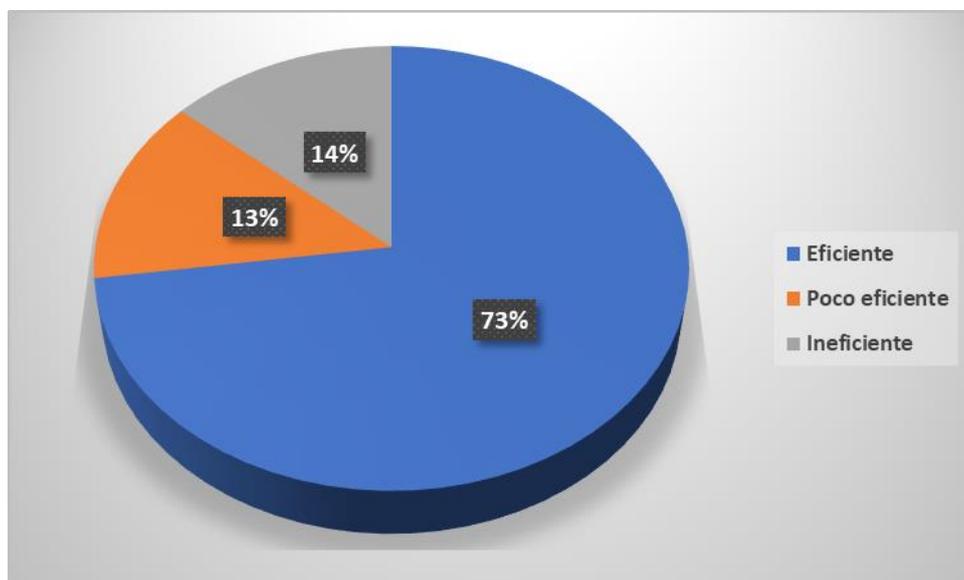


Figura 2. Dimensión Planificación.

Con respecto a la dimensión planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma, se observó que el 72.7%(32) de trabajadores presenta planificación eficiente, el 13.6%(6) poco eficiente y otro 13.6%(6) ineficiente.

4.3. Frecuencia y porcentaje de la dimensión organización en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

Tabla N°3. Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión organización

Dimensión: Organización	f	%
Eficiente	26	59.1%
Poco eficiente	12	27.3%
Ineficiente	6	13.6%
TOTAL	44	100.0%

Fuente: Cuestionario N°1.

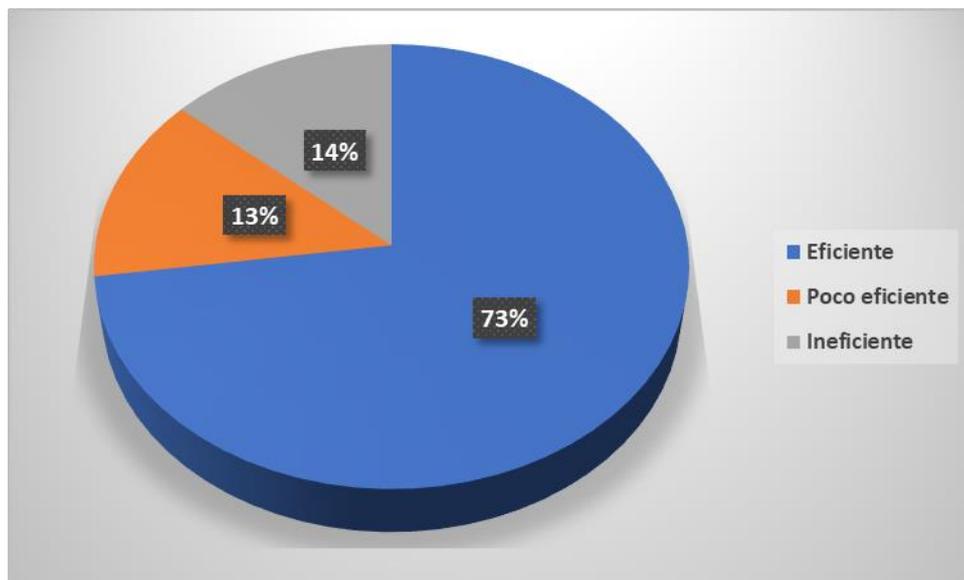


Figura 3. Dimensión Organización.

Con respecto a la dimensión organización en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma, se observó que el 59.1%(26) de trabajadores presenta organización eficiente, el 27.3%(12) poco eficiente y el 13.6%(6) ineficiente.

4.4. Frecuencia y porcentaje de la dimensión administración en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

Tabla N°4. Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión administración

Dimensión: Administración	f	%
Eficiente	24	54.5%
Poco eficiente	20	45.5%
TOTAL	24	100.0%

Fuente: Cuestionario N°1.

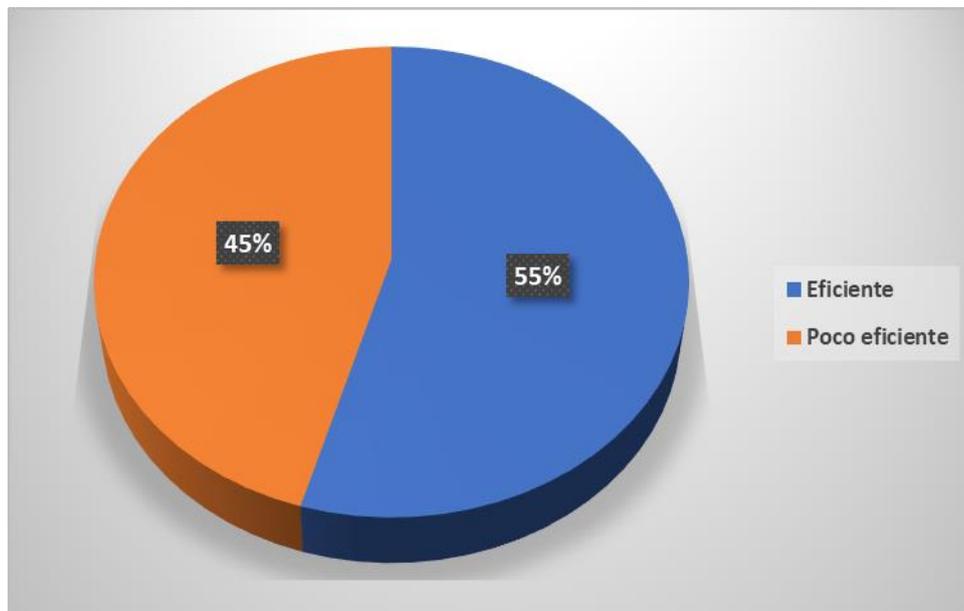


Figura 4. Dimensión Administración.

Con respecto a la dimensión administración en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma, se observó que el 54.5%(24) de trabajadores presenta administración eficiente y el 45.5%(20) poco eficiente.

4.5. Frecuencia y porcentaje del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

Tabla N°5. Resumen de frecuencia y porcentaje del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma.

Desempeño laboral	f	%
Bueno	22	50.0%
Regular	16	36.4%
Mala	6	13.6%
TOTAL	44	100.0%

Fuente: Cuestionario N°2.

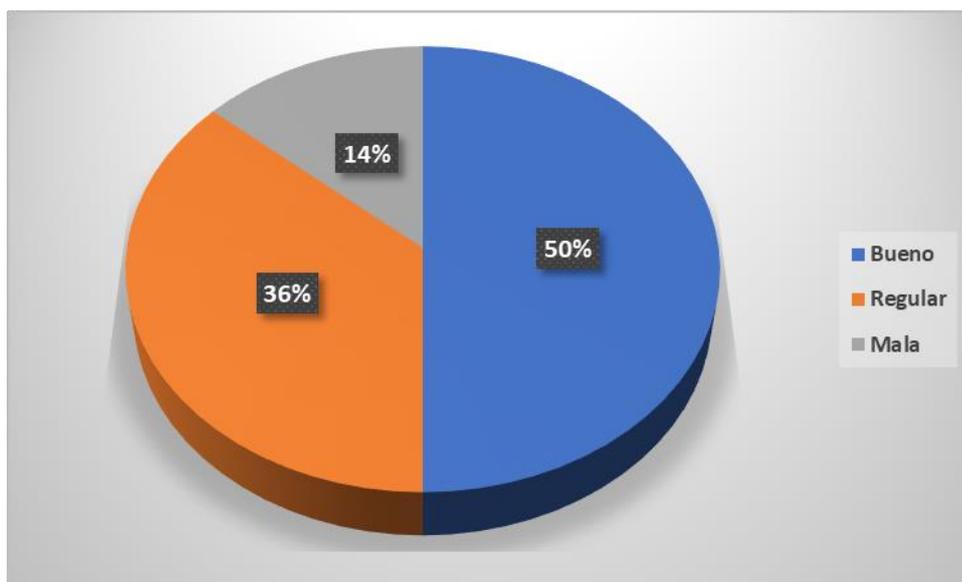


Figura 5. Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma.

Con respecto al desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma, se observó que el 50.0%(22) de trabajadores presenta desempeño laboral bueno, el 36.4%(16) regular y el 13.6%(6) mala.

4.6. Frecuencia y porcentaje de la dimensión productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

Tabla N°6. Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión productividad

Dimensión Productividad	f	%
Bueno	24	54.5%
Regular	14	31.8%
Mala	6	13.6%
TOTAL	44	100.0%

Fuente: Cuestionario N°2.

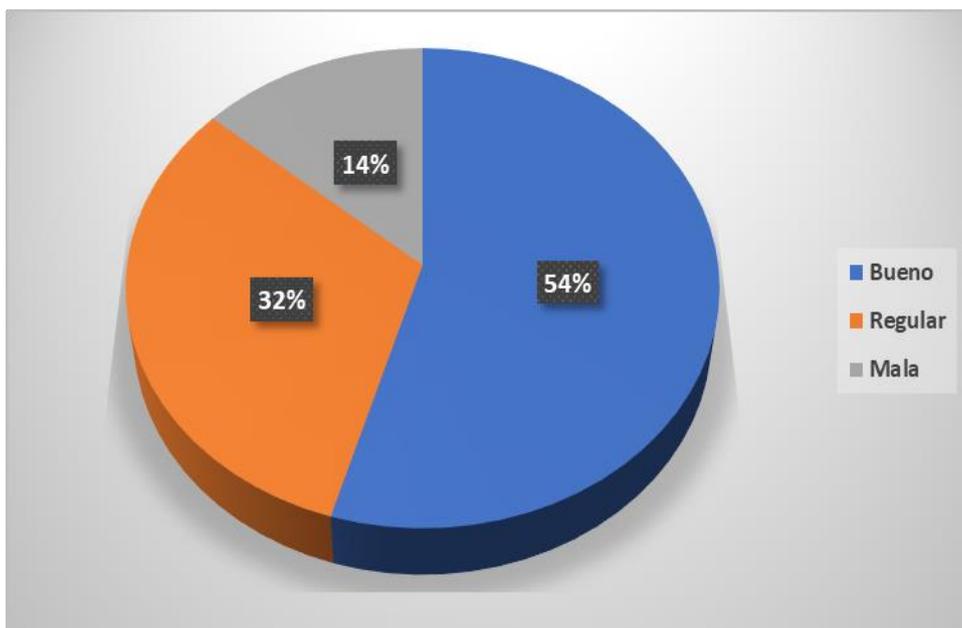


Figura 6. Dimensión productividad.

Con respecto a la dimensión productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma, se observó que el 54.5%(24) de trabajadores presenta productividad bueno, el 31.8%(14) regular y el 13.6%(6) mala.

4.7. Frecuencia y porcentaje de la dimensión actitud en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

Tabla N°7. Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión actitud

Dimensión Actitud	f	%
Bueno	24	54.5%
Regular	16	36.4%
Mala	4	9.1%
TOTAL	44	100.0%

Fuente: Cuestionario N°2

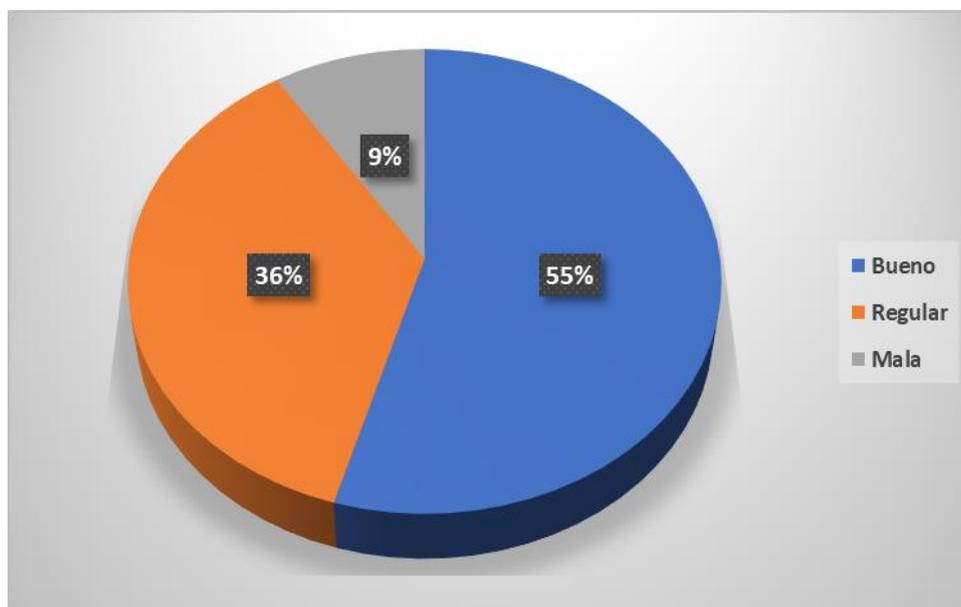


Figura 7. Dimensión actitud.

Con respecto a la dimensión actitud en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma, se observó que el 54.5%(24) de trabajadores presenta actitud bueno, el 36.4%(16) regular y el 9.1%(4) mala.

4.8. Frecuencia y porcentaje de la dimensión trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

Tabla N°8. Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión trabajo en equipo

Dimensión trabajo en equipo	f	%
Bueno	26	59.1%
Regular	15	34.1%
Mala	3	6.8%
TOTAL	44	100.0%

Fuente: Cuestionario N°2.

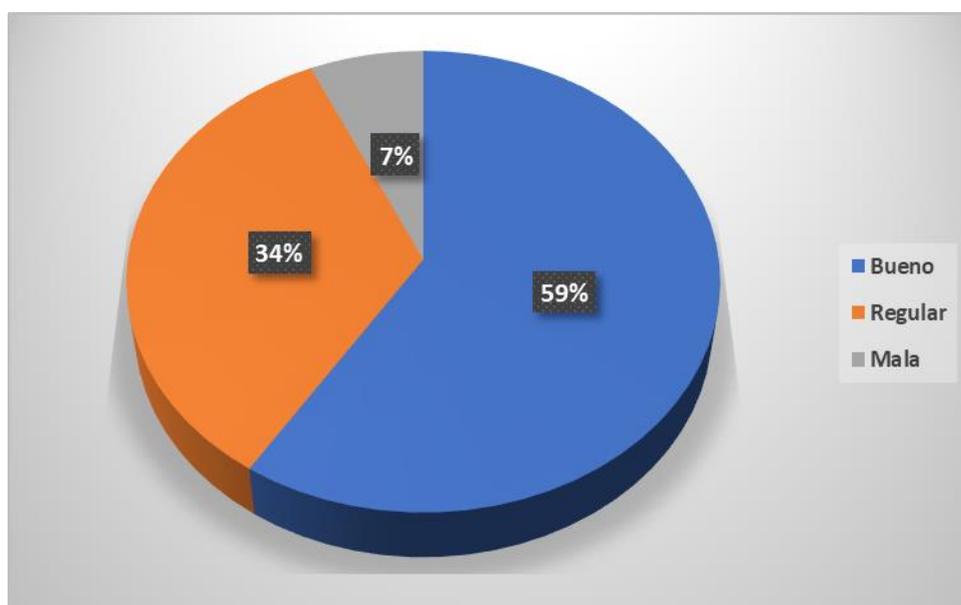


Figura 8. Dimensión trabajo en equipo.

Con respecto a la dimensión trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma, se observó que el 59.1%(26) de trabajadores presenta trabajo en equipo bueno, el 34.1%(15) regular y el 6.8%(3) mala.

4.9. Coeficiente de correlación con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

Tabla N°9. Correlación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma.

		Correlaciones		
			Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,865**
	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
		Coeficiente de correlación	,865**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

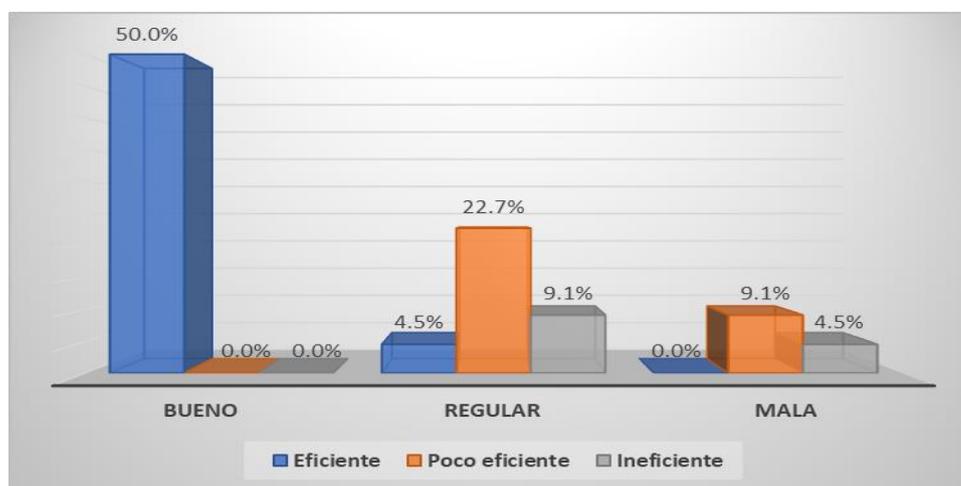


Figura 9. Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma.

En consecuencia, la correlación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma, es una correlación alta, debido a que $r_s = 0.865$, con respecto a la muestra de estudio.

4.10. Coeficiente de correlación con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

Tabla N°10. Correlación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma.

		Correlaciones		
			Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos	Dimensión Productividad
Rho de Spearman	Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Dimensión Productividad	Coeficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

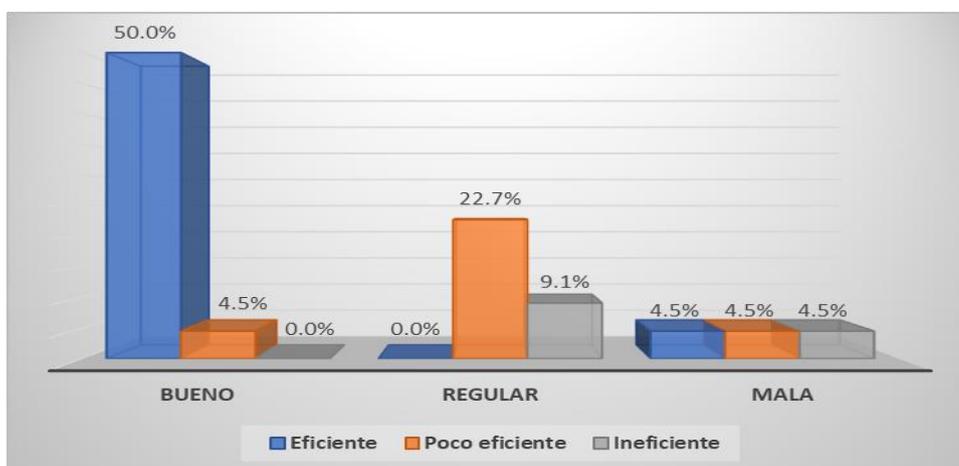


Figura 10. Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma.

En consecuencia, la correlación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma, es una correlación alta, debido a que $r_s = 0.736$, con respecto a la muestra de estudio.

4.11. Coeficiente de correlación con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la actitud en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

Tabla N°11. Correlación con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la actitud en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma.

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos	Dimensión Actitud
			1,000	,404**
		N	44	44
	Dimensión Actitud	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,404**	1,000
		N	44	44

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

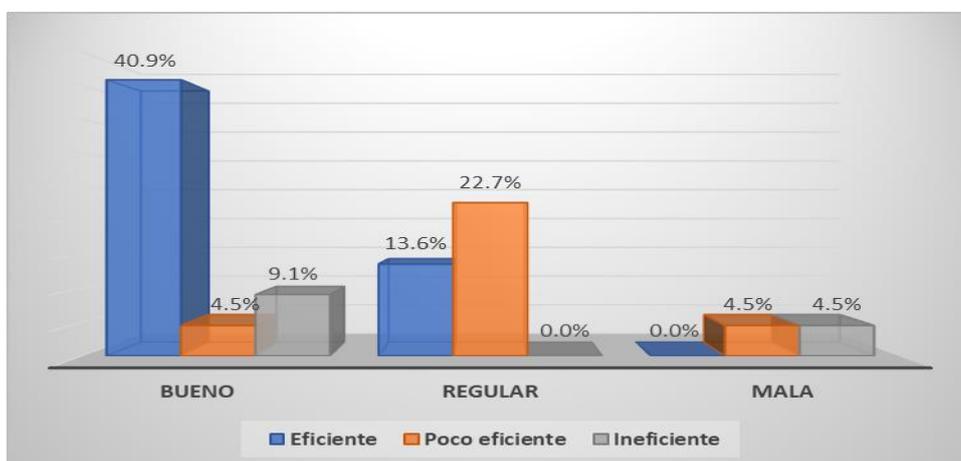


Figura 11. Correlación con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la actitud en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma.

En consecuencia, la correlación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la actitud en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma, es una correlación moderada, debido a que $r_s = 0.404$, con respecto a la muestra de estudio.

4.12. Coeficiente de correlación con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

Tabla N°12. Correlación con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma.

		Correlaciones		
			Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos	Dimensión Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Dimensión Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

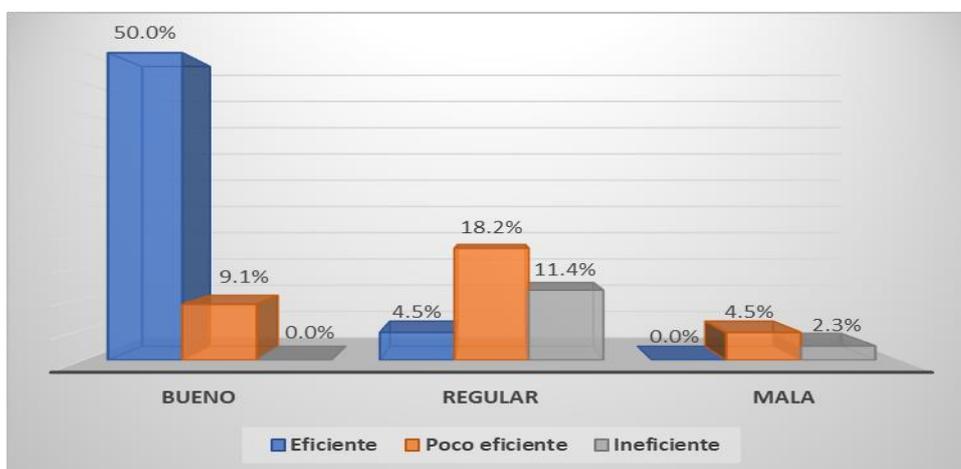


Figura 12. Correlación con respecto a la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma.

En consecuencia, la correlación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma, es una correlación alta, debido a que $r_s = 0.743$, con respecto a la muestra de estudio.

V. DISCUSIÓN

Es importante reconocer la participación de los sistemas administrativos vinculados al manejo de recursos humanos que engloba múltiples estamentos, y normativas internas de la institución y recíprocamente considerar su impacto en el ejercicio de funciones de los empleados en el marco que la organización institucional y las formas de cómo se planifique y organice el desempeño de los trabajadores será el eje para lograr su satisfacción y mayor ejercicio de sus competencias y recíprocamente a ello permitirá la realización de los objetivos propuestos que tenían previstas alcanzar por todo el equipo de trabajadores.

Como hace referencia Bizneo existe la necesidad de no subestimar todos aquellos factores que impactan sobre el ejercicio laboral en vista que siendo subestimadas pueden resquebrajar notablemente el logro de metas trazadoras en bienestar de la institución. (Bizneo, 2022)

El estudio puede analizar los resultados del objetivo general y descubrir que el 50%(22) de los trabajadores tiene un buen desempeño laboral y administra bien el sistema administrativo de recursos humanos del estado. El 36.4%(16) de los trabajadores tenían un desempeño laboral regular, de los cuales el 4.5%(2) tenía una gestión administrativa estatal de recursos humanos eficiente, el 22.7%(10) tenía una gestión administrativa estatal de recursos humanos poco eficiente y el 9.1%(4) tenía una gestión administrativa estatal de recursos humanos ineficiente. El desempeño laboral del 13.6%(6) de los trabajadores fue malo, de los cuales el 9.1%(4) de los trabajadores describió una gestión administrativa estatal de recursos humanos ineficiente y el 4.5%(2) ineficiente.

Es claro analizar en los resultados las brechas concernientes a la gestión estatal administrativa de recursos humanos hecho que estaría repercutiendo directamente sobre el desempeño laboral siendo regular y malo este escenario podría estar poniendo en riesgo los procesos administrativos y logro de competencias de la Unidad Ejecutora en estudio, siendo esta una Institución con necesidad de ordenamiento y planificación para acciones certeras y efectivas para la parte operativa de la gestión educativa de todo un contexto geográfico, cabe la necesidad de superar estos escenarios para incrementar favorablemente la respuesta esperada de desempeño laboral de los trabajadores.

Sobre estos resultados en convergencia con Valencia, H. y Solano, J. que muestra en su estudio que en el 77.6% de trabajadores existe un desempeño laboral medio y dentro un 6.9% muestra un débil manejo en las fases en los procesos administrativos, analiza que la administración como gestión cumple procesos muy influyentes en el desempeño de los trabajadores, así mismo rescata la presencia de factores predisponentes agregados como la rotación continua de personal, procesos contractuales irregulares, entre otros que debilitan la identidad y el ejercicio laboral de los trabajadores.

Al respecto en acuerdo también con Pretel, D. et. al. quien analiza la necesidad de tomar medidas correctivas desde el nivel central que muestra en su estudio que el 30.4% de los componentes del sistema de gestión administrativa están obstaculizados o en proceso de desarrollo por múltiples factores de incapacidad de gestión, débil seguimiento y evaluación de los procesos administrativos incrementando la incapacidad para la toma de decisiones impactante en que las metas colectivas de la institución se vean truncadas e inalcanzables.

Así mismo el estudio permito medir de manera más detallada la correlación entre las variables mediante sus objetivos específicos el primero, muestra en sus resultados que el 54.8%(24) trabajadores presento productividad bueno, de los cuales el 50.0%(22) presento gestión del sistema administrativo estatal de recursos humanos eficiente y el 4.5%(2) poco eficiente. El 31.8%(14) de trabajadores presento productividad regular, de los cuales el 22.7%(10) de trabajadores presento gestión administrativa estatal de recursos humanos poco eficiente y el 9.1%(4) ineficiente. El 13.6%(6) de trabajadores presento productividad mala, de los cuales el 4.5%(2) de trabajadores presento gestión administrativa estatal de recursos humanos eficiente, otro 4.5%(2) poco eficiente y un último 4.5%(2) ineficiente.

Como segundo objetivo específico, muestra en sus resultados que el 54.8%(24) trabajadores presento actitud bueno, de los cuales el 40.9%(18) presento gestión del sistema administrativo estatal de recursos humanos eficiente, el 4.5%(2) poco eficiente y el 9.1%(4) ineficiente. El 36.4%(16) de trabajadores presento actitud regular, de los cuales el 13.6%(6) de trabajadores presento gestión administrativa estatal de recursos humanos eficiente y el 22.7%(10) poco

eficiente. El 9.1%(4) de trabajadores presentó actitud mala, de los cuales el 4.5%(2) de trabajadores presentó gestión administrativa estatal de recursos humanos poco eficiente y otro 4.5%(2) ineficiente.

Finalmente, en relación al tercer objetivo, los resultados muestran que el 59.1%(26) de los trabajadores demostró un buen trabajo en equipo, mientras que el 50.0%(22) demostró una gestión eficiente del sistema administrativo estatal de recursos humanos y el 9.1%(4) demostró una gestión ineficiente. El trabajo en equipo era común entre el 34.1%(15) de los trabajadores, de los cuales el 4.5%(2) demostró ser eficiente en la gestión administrativa estatal de recursos humanos, el 18.2%(8) demostró ser poco eficiente y el 11.4%(5) demostró ser ineficiente. El 6.8%(3) de los trabajadores dijeron que el trabajo en equipo era malo, de los cuales el 4.5%(2) dijeron que era poco eficiente la gestión administrativa estatal de recursos humanos y el 2.3%(1) dijeron que era ineficiente.

Estos resultados dejan en claro que tanto los procesos de productividad, la actitud del mismo trabajador para el desarrollo de sus funciones y el desempeño colectivo como componentes preponderantes en el ejercicio de funciones se ven impactados de manera notable por las acciones administrativas de recursos humanos, hecho que pone al descubierto la desmotivación, la falta de identidad y de trabajo colectivo para el logro de las metas institucionales.

Así refiere Aparcana, S. y Panduro, K. que describen la necesidad de superar los factores predisponentes que mantienen a los trabajadores en escenarios de estrés, preocupación e incertidumbre lo que se refleja en el débil cumplimiento de sus funciones por cuadros de desmotivación, autoritarismo, y débil proceso de conducción de los recursos humanos, al respecto Solís, A. y Ventura, L. enfatiza en la necesidad de superar los factores que cursan insatisfacción de los trabajadores que en gran medida observan que las formas de elección de recursos humanos son muy irregulares lo que desemboca en climas organizacionales nefastos que generan conflicto entre los trabajadores y formación de grupos que ocasiona divisionismo y falta de trabajo en equipo.

El estudio también mostró a nivel macro cómo se presenta la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos: el 66.7%(24) de trabajadores presenta debilidades en este escenario que requieren una intervención inmediata eficiente, el 31.8%(14) es poco eficiente y el 13.6%(6) es ineficiente.

Al respecto de acuerdo con Atusinchi, J. que expone la necesidad de mejorar los escenarios administrativos y su impacto en los trabajadores en vista que tienen un conglomerado de procesos que no debieran ser sometidos solo a evaluación interna sino también para que se den mejores resultados sobre este proceso debiera existir participación externa de grupo de evaluadores que fiscalicen los procesos administrativos desde los procesos administrativos de programación horaria y de recursos humanos, hasta los procesos contractuales, cargos de confianza y otros que son foco de las debilidades administrativas y la insatisfacción de los trabajadores.

Al respecto Rojas, R. y Vílchez, S. rescatan el impacto de fomentar el crecimiento de tareas en los funcionarios que permita valorar el trabajo desempeñado, de reconocer a sus trabajadores según la consecución de los objetivos alcanzados, así como de capacitarlos constantemente para perfilar sus competencias, siendo notable su impacto sobre el desempeño laboral.

Por otro lado, también se midió el desempeño laboral de manera independiente encontrándose que el 50.0%(22) de trabajadores presenta desempeño laboral bueno, el 36.4%(16) regular y el 13.6%(6) mala, al respecto Choquecauana, J. y Piconá, N. converge en sus resultados mostrando que mientras mejor se desarrolle la administración de recursos humanos mayor se refleja el desempeño laboral de los trabajadores, mostrando que cerca del 66.4% de los sujetos de estudio referían que existe la necesidad de fiscalización continua de los procesos de evaluación y gestión administrativa.

Así mismo de acuerdo con Fuentes, L. rescata la necesidad de escucha activa a los problemas e inquietudes de los trabajadores mostrando que el 100% de trabajadores expuso que el débil desempeño laboral es directamente proporcional a las percepciones de la gestión que vivencian los trabajadores viéndose esta dañada por escenarios de inexistencia de programas

motivacionales, programadas de capacitación continua, valorización del desempeño, etc. Que lamentablemente genera climas organizacionales conflictivos.

Por otro lado, de acuerdo con Sánchez, C. invita al trabajo horizontal entre las autoridades y la parte operativa que permitan mejorar las relaciones laborales y se entiendan las necesidades de manera homogénea y se luche conjuntamente para mejorar los sistemas de gestión administrativa y recíprocamente a ello se mejore el ejercicio de funciones en los trabajadores.

En ese sentido el desempeño laboral es directamente proporcional a los múltiples escenarios de conducción administrativa en énfasis a la valoración de recursos humanos viéndose un impacto notable en la productividad de los trabajadores, por ello es necesario como muestran los resultados que un 50% de trabajadores sujetos a estudio que sienten valorado su trabajo, desarrollan mayor identificación y desempeño de funciones.

En contra parte como menciona Rojas, R. y Vílchez, S. los trabajadores que se sientan menospreciados, con falta de escucha activa y omisión a su participación dentro de la toma de decisiones nos mostraran identificación y generalmente tienden a desarrollar climas laborales bastante nefastos inmersos a escenarios de conflicto y lucha de intereses personales lo que debilita los procesos administrativos haciendo que las metas se tornen difíciles de sobrellevar y más aún inalcanzable su realización.

Sobre este punto de acuerdo con Aparcana, S. y Panduro, K. es necesario reincidir en fortalecer aspectos clave que influyen en el desempeño laboral como son la falta de preparación para realizar buena conducción de los trabajadores, así mismo la presencia de cargos de confianza dañinos a la institución con presencia de profesionales que no cubren los perfiles necesarios para desenvolverse.

Por otro lado, la vocación de servicio es muy importante para generar buenos lazos de trabajo individual y colectivo para el logro de objetivos en común, siendo necesario el desempeño de la labor en escenarios que fomente un clima laboral llevadero que permita con el trabajo conjunto fortalecer toda la buena gestión

de recursos humanos, entendiendo que este pilar es preponderante dentro de toda institución por el impacto que tiene en la operatividad del trabajo en las instituciones así como su repercusión a nivel de todos los trabajadores.

Siendo claro los profesionales concededores de la labor continua al percibir nuevos ingresos de recursos humanos bajo estándares poco confiables serán quienes desarrollen conductas y climas laborales negativos, muchas veces en respuesta a que por la misma presión de las autoridades locales son sesgados a poder opinar sobre ciertos procesos de gestión, mostrando su insatisfacción en actitudes de rechazo y poco compromiso en identificarse con la institución, siendo necesario que estas emociones sean controladas mediante el ejercicio transparente y ético en las fases administrativas de recursos humanos.

Al respecto de acuerdo con Atusinchi, J. sugiere la necesidad preponderante de evaluadores externos que no solo sirvan como jueces o árbitros en la gestión de los trabajadores, sino también sean entes fiscalizadores – sancionadores de las posibles irregularidades que pueden estar desarrollando a nivel interno en la institución, cabe mencionar que el desempeño laboral siempre tendrá la tendencia de verse influenciado directamente por los procesos de gestión así como el desarrollo de actitudes que muestra los líderes hacia el llano.

VI.CONCLUSIONES

Se describen las conclusiones en base a los resultados hallados:

1. Con un valor de Rho de Spearman de 0.865, se concluye que existe una relación directa entre el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma 2022 y la gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos. ($p = 0.000$)
2. Con un valor de Rho de Spearman de 0.736, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), se concluye que existe una relación directa entre la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma, 2022. ($p = 0.000$)
3. Con un valor de Rho de Spearman de 0.404, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto indica que existe una relación directa entre la actitud en la Unidad de Gestión Educativa Local y la gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos. Tarma 2022. ($p = 0.000$)
4. Con un valor de Rho de Spearman de 0.743, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto indica que existe una conexión directa entre el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2022. ($p = 0.000$)

VII. RECOMENDACIONES

Los hallazgos llevaron a las siguientes sugerencias para las autoridades competentes:

1. Las autoridades de las unidades de gestión local deben mejorar los procesos de gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos mediante estrategias de autoevaluación, planes de mejora continua de los procesos administrativos y reconocimiento a los trabajadores que reflejen su desempeño en el logro de las metas institucionales.
2. Es esencial que el órgano de control interno tenga una operación estable que permita la gestión administrativa de recursos humanos para aumentar la productividad en el desempeño laboral de los empleados.
3. Las autoridades, las coordinaciones y jefaturas de cada una de las unidades ejecutoras tienen a responsabilidad de establecer dentro de la programación anual escenarios de capacitación y talleres motivacionales de reconocimiento e identificación institucional de los trabajadores que permitan fortalecer su actitud en el desempeño de sus funciones.
4. Se recomienda los talleres de intercambio de experiencias para el fortalecimiento de habilidades blandas que mejoren el desempeño en equipo para mayor oportunidad en el alcance de las metas propuestas.

REFERENCIAS

- Ancona, M. (1998). "Metodología cuantitativa". Recuperado el 24 de Abril de 2018, de URL Disponible en: http://ipes.anep.edu.uy/documentos/investigacion/materiales/inv_cuanti.pdf
- Anwar, N., & et. al. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. Recuperado el 01 de julio de 2022, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652620304480>
- Aparcana, S., & Panduro, K. (2019). Gestión de Sistemas administrativos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín en la ciudad de Tarapoto, año 2017. Recuperado el 15 de junio de 2022, de <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3796/ADMINISTRACION%20-%20Solmaria%20Consuelo%20Aparcana%20Navarro%20%26%20Karen%20Melisa%20Panduro%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Atausinchi, J. (2018). Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa La Convención-Cusco – 2018. Recuperado el 15 de junio de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33448/atausinchi_pj.pdf?sequence=1
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2022). Procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SAGR. Recuperado el 10 de setiembre de 2022, de <https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/9688-procesos-del-sistema-administrativo-de-gestion-de-recursos-humanos-sagr>
- Barriga, C., & Retamozo, S. (2019). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal del área de recepción de los hoteles Backpackers de la ciudad de Arequipa, 2019. Recuperado el 15 de junio de 2022, de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9793/THbavece.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bautista, R., & et. al. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Recuperado el 15 de junio de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>.

Bizneo. (2022). Desempeño laboral. Recuperado el 1 de agosto de 2022, de <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>

Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. Recuperado el 15 de junio de 2022, de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Choquecahuana, J., & Piconá, N. (2018). Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Recuperado el 15 de junio de 2022, de http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/595/T_0317.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CIETSI. (2022). Sistema administrativo. Recuperado el 1 de octubre de 2022, de <http://cietsiperu.com/curso/348/curso-especializado-sistema-administrativo-de-recursos-humanos-2021>

Clavijo, C. (2022). Evaluación de desempeño laboral. Recuperado el 1 de octubre de 2022, de <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-evaluacion-desempeno>

Cutipa, F. (2020). Administración de recursos humanos y su incidencia en la calidad del servicio público. Recuperado el 15 de junio de 2022, de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15379/Cutipa_Cuenta_Fredy_Apolinar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Delpueche, S. (2021). Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas. Recuperado el 15 de junio de 2022, de <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o->

,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.

DERECHO. (2021). ¿Qué es el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos? Recuperado el 15 de junio de 2022, de <https://lpderecho.pe/que-es-el-sistema-administrativo-gestion-recursos-humanos/#:~:text=El%20SAGRH%20establece%2C%20desarrolla%20y,gesti%C3%B3n%20de%20los%20recursos%20humanos.>

Didit, D., & et. al. (2020). THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES, JOB PERFORMANCE AND EMPLOYEE LOYALTY. Recuperado el 01 de julio de 2023, de https://www.researchgate.net/profile/Didit-Darmawan/publication/340986809_The_Quality_of_Human_Resources_Job_Performance_and_Employee_Loyalty/links/610226361ca20f6f86e61257/The-Quality-of-Human-Resources-Job-Performance-and-Employee-Loyalty.pdf

Edenred. (2022). 4 formas de evaluación del desempeño laboral. Recuperado el 1 de octubre de 2022, de <https://blog.edenred.es/como-evaluar-rendimiento-empleados/>

El Peruano. (2022). Medir el desempeño laboral genera mejoras y más beneficios. Recuperado el 1 de octubre de 2022, de <https://elperuano.pe/noticia/24029-medir-el-desempeno-laboral-genera-mejoras-y-mas-beneficios>

EUCIM. (2020). La función y gestión del estado. Recuperado el 6 de setiembre de 2022, de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9A7C527E01BDF07905257FA100517DD7/\\$FILE/LA_FUNCI%C3%93N_Y_GESTI%C3%93N_DEL_ESTADO.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9A7C527E01BDF07905257FA100517DD7/$FILE/LA_FUNCI%C3%93N_Y_GESTI%C3%93N_DEL_ESTADO.pdf)

Fuentes, L. (2017). Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal en el Área de Mantenimiento de la I. E. Karl Weiss. Recuperado el 15 de junio de 2022, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4361/Llontop%20Fuentes%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gavino, R., & Alegria, G. (2022). Gestión del sistema administrativo estatal de recursos humanos y productividad del personal farmacéutico en el Hospital Mongrut, Lima, 2020. Recuperado el 1 de octubre de 2022, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102064?show=full>
- Govand, A., & Navaz, N. (2021). The Impact of Human Resource Management Practice on Organizational Performance. Recuperado el 01 de julio de 2023, de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3824689
- Hernández, R., & et. al. (2014). "Metodología de la Investigación". Recuperado el 24 de abril de 2018, de URL Disponible en: https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada_de_la_investigacic3a3c2b3n_-sampieri-_6ta_edicion1.pdf
- Herrera, M. (2021). Fórmula para el cálculo de la muestra en poblaciones finitas. Recuperado el 15 de junio de 2022, de <https://investigacionpediahr.files.wordpress.com/2011/01/formula-para-cc3a1lculo-de-la-muestra-poblaciones-finitas-var-categorica.pdf>
- Jaime, H. (2022). Evaluación de desempeño laboral. Recuperado el 1 de octubre de 2022, de <https://www.holmeshr.com/blog/evaluacion-de-desempeno-laboral/>
- Jara, A., & et. al. (2018). Incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú durante el año 2018. Recuperado el 15 de junio de 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Kenjo. (2022). Guía de evaluación de desempeño laboral. Recuperado el 1 de octubre de 2022, de <https://www.kenjo.io/es/guia-evaluacion-desempeno-para-recursos-humanos>
- Labajo, E. (2016). "El método científico". Recuperado el 24 de Abril de 2018, de URL Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/107-2016-02-17-El%20M%C3%A9todo%20Cient%C3%ADfico.pdf>

Mejía, E. (2005). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Recuperado el 20 de junio de 2022, de <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. (2022). Unidad de Recursos Humanos. Recuperado el 1 de octubre de 2022, de <https://www.ana.gob.pe/organizacion-funciones/unidad-de-recursos-humanos>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2022). Gestión de Recursos Públicos. Recuperado el 6 de setiembre de 2022, de https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=4574%3Agestion-de-recursos-publicos&catid=335%3Adescripcion-tema-recursos-publicos&Itemid=100732&lang=es

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016). Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público. Recuperado el 15 de junio de 2022, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1526155/Gu%C3%ADa%20Sistema%20Administrativo%20Gesti%C3%B3n%20RR%20HH%20Sector%20P%C3%ABlico.pdf>

Ministerio de Salud. (2022). Acciones administrativas. Recuperado el 01 de julio de 2022, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2711164/Resoluci%C3%B3n%20Ministerial%20%20N%C2%BA%20003-2022-MINSA.pdf>

Montagurd, N. (2020). Los 12 tipos de técnicas de investigación: características y funciones. Recuperado el 24 de junio de 2022, de <https://psicologiymente.com/cultura/tipos-tecnicas-investigacion>

Morales, P., & Rodríguez, L. (2016). Aplicación del coeficiente de correlación de Kendall. Recuperado el 20 de junio de 2022, de <http://www.postgradovipi.50webs.com/archivos/agrollania/2016/agro8.pdf>

Mousa, K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare

organisations: A conceptual framework. Recuperado el 01 de julio de 2023, de

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652619334651>

Muhammad, A., & et. al. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. Recuperado el 01 de julio de 2023, de <http://m.growingscience.com/beta/ijds/5236-the-effect-of-electronic-human-resources-management-on-organizational-health-of-telecommunications-companies-in-jordan.html>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Recuperado el 15 de junio de 2022, de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037

Pedraza, E., & et. al. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Recuperado el 15 de junio de 2022, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20seg%C3%BAAn%20Robbins,dif%C3%ADciles%2C%20que%20cuando%20las%20metas

Pretel, D., & et. al. (2021). Recuperado el 1 de octubre de 2022, de Optimización del sistema administrativo de recursos humanos del pliego 011.: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9975/1/IV_PG_MRHGO_TI_Pretel_Qui%C3%B1ones_Rojas_2021.pdf

Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Recuperado el 15 de junio de 2022, de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0624.%20Comportamiento%20Organizacional.%2010a.%20Ed..pdf>

Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Recuperado

el 15 de junio de 2022, de
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SAGRH. (15 de junio de 2021). Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Recuperado el
<https://storage.servir.gob.pe/archivo/2019/normas-y-herramientas-procesos-sagrh-abril-2019.pdf>

Sánchez, C. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño profesional técnico - administrativo del centro materno infantil de Piedra Liza Distrito Del Rímac: Red De Salud De San Juan De Lurigancho Periodo-2015. Recuperado el 15 de junio de 2022, de
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2299/SANCHEZ%20ARELLAN%20CRISTHIAN%20WILDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santos, J. (2017). Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento laboral. Recuperado el 15 de junio de 2022, de
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3089/P-UTB-FCJSE-CADM-000037.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SERVIR. (2022). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH. Recuperado el 2022 de junio de 2022, de
<https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/gestores-de-rrhh-2/gestores-de-rrhh/>

Solis, A., & Ventura, L. (2019). Nivel de incidencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huariaca – 2016. Recuperado el 15 de junio de 2022, de
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf

Suárez, P. (2011). Población y muestra de estudio. Recuperado el 15 de junio de 2022, de

http://udocente.sespa.princast.es/documentos/memorias/Metodologia_Investigacion/Presentaciones/4_%20poblacion&muestra.pdf

Valencia, H., & Solano, J. (2021). Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019. Recuperado el 15 de junio de 2022, de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/4084/TESIS-2021-ADMINISTRACI%C3%93N-VALENCIA%20ESCOBAR%20Y%20SOLANO%20G%C3%93MEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

VISMA. (2022). Importancia y objetivos de la administración de recursos humanos en la gestión pública. Recuperado el 1 de octubre de 2022, de <https://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/rh-tendencias/importancia-y-objetivos-de-la-administracion-de-recursos-humanos-en-la-gestion-publica/>

Zita, A. (2021). Población y muestra. Recuperado el 15 de junio de 2022, de <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/#:~:text=Muestra%20es%20una%20parte%20o,muy%20extenso%20y%20poco%20pr%C3%A1ctico.>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

TÍTULO DEL PROYECTO: Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la actitud en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Identificar la relación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.</p> <p>2. Identificar la relación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la actitud en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe relación directa entre la relación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.</p> <p>2. Existe relación directa entre la relación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y la actitud en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.</p>	<p>Variable1: Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos Corresponde a las actividades dentro del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas en la gestión de recursos humanos.</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Planificación	Estructura Normas Valores Herramientas Procesos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1. Eficiente 2. Poco eficiente 3. Ineficiente
			Organización	Integración Individualismo Actividades de recreación Bonos Clima laboral	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	
			Administración	Jerarquías Retención de recursos humanos Despidos Desarrollo Capacitaciones	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	
			<p>Variable 2: Desempeño laboral Corresponde a la calidad de servicio o trabajo que se realiza dentro de una organización en específico.</p>			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos			
Productividad	Calidad Eficacia Eficiencia Tiempo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1. Bueno 2. Regular 3. Mala			

3. ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022?	3. Identificar la relación entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma – 2022.	3. Existe relación directa entre la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma – 2022.		Nivel de información		
			Actitud	Cognitiva Afectiva Motivación Comportamiento Esfuerzos	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	
			Trabajo en equipo	Comunicación Integración Solidaridad Integridad Metas	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	
ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIA			
ENFOQUE: Cuantitativo - No experimental- transversal ALCANCE: Correlacional DISEÑO: Descriptivo Correlacional.	POBLACIÓN: 50 trabajadores de la UGEL Tarma - 2022. MUESTRA: 44 trabajadores de la UGEL Tarma - 2022.	Variable 1: Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos. Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Elaboración propia. Año: 2022 Monitoreo: Prueba piloto, validación por juicio de experto y la confiabilidad del instrumento por alfa de Cronbach. Ámbito de Aplicación: Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma – 2022. Forma de administración: Directa. Tiempo de duración: 15' Variable 2: Desempeño laboral.	DESCRIPTIVA: <ul style="list-style-type: none"> • Cuadro de frecuencia. • Gráfico de barras y otros. • Tablas de frecuencia. • Tablas de contingencia. INFERENCIAL <ul style="list-style-type: none"> • Prueba de Rho de Spearman. 			

		<p>Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Elaboración propia. Año: 2022 Monitoreo: Prueba piloto, validación por juicio de experto y la confiabilidad del instrumento por alfa de Cronbach. Ámbito de Aplicación: Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma – 2022. Forma de administración: Directa. Tiempo de duración: 15'</p>	
--	--	---	--

Anexo N° 02: Operacionalización de Variable

Cuadro N° 01:

Operacionalización de Variables
VARIABLE 1: Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Rangos
D1: Planificación	Estructura Normas Valores Herramientas Procesos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	2. Siempre (2)	Eficiente (33 – 48 Pts.)
D2: Organización	Integración Individualismo Actividades de recreación Bonos Clima laboral	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	3. Algunas veces (1)	Poco eficiente (17 – 32 Pts.)
D3: Administración	Jerarquías Compromiso Contratación Desarrollo Capacitaciones	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	4. Nunca (0)	Ineficiente (0 – 16 Pts.)

VARIABLE 2: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Rangos
D1: Productividad	Calidad Eficacia Eficiencia Tiempo Nivel de información	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1. Siempre (2) 2. Algunas veces (1) 3. Nunca (0)	Bueno (33 – 48 Pts.)
D2: Actitud	Cognitiva Afectiva Motivación Comportamiento Esfuerzos	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		Regular (17 – 32 Pts.)
D3: Trabajo en equipo	Comunicación Integración Solidaridad Integridad Metas	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24		Mala (0 – 16 Pts.)

Anexo N° 03: Matriz de Validación de los instrumentos
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
“Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos”



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO ESTATAL DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿La estructura en la que desempeña su labor contribuye al desarrollo de la misma?	X		X		x		
2	¿La estructura responde a las exigencias de la población demandante?	X		X		x		
3	¿Las normas son congruentes con las actividades meta propuestas por la institución?	X		X		x		
4	¿La institución cuenta con la gama de normas que orientan el desarrollo de las funciones?	X		X		x		
5	¿El sistema de valores institucionales fortalece la administración de recursos humanos?	X		X		x		
6	¿Los valores institucionales impulsa el desarrollo de los recursos humanos?	X		X		x		
7	¿Las herramientas de gestión institucional impulsan el desarrollo de recursos humanos?	X		X		x		
8	¿Los procesos de gestión administrativa contribuyen el manejo de los recursos humanos?	X		X		x		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN								
9	¿El desarrollo de funciones de los cargos directivos permite la integración de los recursos humanos?	X		X		x		
10	¿Existe predisposición por parte de los trabajadores para la integración de objetivos institucionales?	X		X		x		
11	¿Los procesos organizacionales permiten el desempeño de sus actividades individuales?	X		X		x		
12	¿Existe buena respuesta individual respecto al desarrollo de sus funciones?	X		X		x		
13	¿La gestión administrativa prevé en su plan de trabajo las actividades de recreación de los recursos humanos?	X		X		x		
14	¿Existe el fomento de actividades recreativas que permita la formación de habilidades blandas entre los trabajadores?	X		X		x		
15	¿Existe un plan de incentivo o bonos en función a las metas alcanzadas?	X		X		x		
16	¿Los bonos son coherentes al desempeño de sus funciones?	X		X		x		
DIMENSIÓN: ADMINISTRACIÓN								
17	¿Las jerarquías propias de la institución son congruentes con las metas administrativas?	X		X		x		
18	¿El sistema que determina el orden jerárquico de funciones contribuye al desarrollo de sus actividades?	X		X		x		
19	¿La gestión administrativa de recursos humanos permite su compromiso con la institución?	X		X		x		
20	¿Existe compromiso con los miembros del equipo para el logro de los objetivos estratégicos?	X		X		x		
21	¿La gestión administrativa maneja adecuadamente la contratación de recursos humanos?	X		X		x		
22	¿Las formas de contratación laboral son coherentes y fiables?	X		X		x		
23	¿Los procesos de gestión administrativa permiten el crecimiento de la institución?	X		X		x		
24	¿Existe programación continua de escenarios de capacitación que fortalezcan los procesos de gestión administrativa?	X		X		x		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. OSWALDO DANIEL CASAZOLA CRUZ DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 20.....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO ESTATAL DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿La estructura en la que desempeña su labor contribuye al desarrollo de la misma?	X		X		x		
2	¿La estructura responde a las exigencias de la población demandante?	X		X		x		
3	¿Las normas son congruentes con las actividades meta propuestas por la institución?	X		X		x		
4	¿La institución cuenta con la gama de normas que orientan el desarrollo de las funciones?	X		X		x		
5	¿El sistema de valores institucionales fortalece la administración de recursos humanos?	X		X		x		
6	¿Los valores institucionales impulsa el desarrollo de los recursos humanos?	X		X		x		
7	¿Las herramientas de gestión institucional impulsan el desarrollo de recursos humanos?	X		X		x		
8	¿Los procesos de gestión administrativa contribuyen el manejo de los recursos humanos?	X		X		x		
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN							
9	¿El desarrollo de funciones de los cargos directivos permite la integración de los recursos humanos?	X		X		x		
10	¿Existe predisposición por parte de los trabajadores para la integración de objetivos institucionales?	X		X		x		
11	¿Los procesos organizacionales permiten el desempeño de sus actividades individuales?	X		X		x		
12	¿Existe buena respuesta individual respecto al desarrollo de sus funciones?	X		X		x		
13	¿La gestión administrativa prevé en su plan de trabajo las actividades de recreación de los recursos humanos?	X		X		x		
14	¿Existe el fomento de actividades recreativas que permita la formación de habilidades blandas entre los trabajadores?	X		X		x		
15	¿Existe un plan de incentivo o bonos en función a las metas alcanzadas?	X		X		x		
16	¿Los bonos son coherentes al desempeño de sus funciones?	X		X		x		
	DIMENSIÓN: ADMINISTRACIÓN							
17	¿Las jerarquías propias de la institución son congruentes con las metas administrativas	X		X		x		
18	¿El sistema que determina el orden jerárquico de funciones contribuye al desarrollo de sus actividades?	X		X		x		
19	¿La gestión administrativa de recursos humanos permite su compromiso con la institución?	X		X		x		
20	¿Existe compromiso con los miembros del equipo para el logro de los objetivos estratégicos?	X		X		x		
21	¿La gestión administrativa maneja adecuadamente la contratación de recursos humanos?	X		X		x		
22	¿Las formas de contratación laboral son coherentes y fiables?	X		X		x		
23	¿Los procesos de gestión administrativa permiten el crecimiento de la institución?	X		X		x		
24	¿Existe programación continua de escenarios de capacitación que fortalezcan los procesos de gestión administrativa?	X		X		x		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. MIRIAM ZULEMA ESPINOZA VELIZ DNI: 47814095

Especialidad del validador: Especialista en Metodología de la Investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de junio del 2022


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Dra. Miriam Zulema Espinoza Veliz
DIRECTORA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO ESTATAL DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿La estructura en la que desempeña su labor contribuye al desarrollo de la misma?	X		X		x		
2	¿La estructura responde a las exigencias de la población demandante?	X		X		x		
3	¿Las normas son congruentes con las actividades meta propuestas por la institución?	X		X		x		
4	¿La institución cuenta con la gama de normas que orientan el desarrollo de las funciones?	X		X		x		
5	¿El sistema de valores institucionales fortalece la administración de recursos humanos?	X		X		x		
6	¿Los valores institucionales impulsa el desarrollo de los recursos humanos?	X		X		x		
7	¿Las herramientas de gestión institucional impulsan el desarrollo de recursos humanos?	X		X		x		
8	¿Los procesos de gestión administrativa contribuyen el manejo de los recursos humanos?	X		X		x		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN								
9	¿El desarrollo de funciones de los cargos directivos permite la integración de los recursos humanos?	X		X		x		
10	¿Existe predisposición por parte de los trabajadores para la integración de objetivos institucionales?	X		X		x		
11	¿Los procesos organizacionales permiten el desempeño de sus actividades individuales?	X		X		x		
12	¿Existe buena respuesta individual respecto al desarrollo de sus funciones?	X		X		x		
13	¿La gestión administrativa prevé en su plan de trabajo las actividades de recreación de los recursos humanos?	X		X		x		
14	¿Existe el fomento de actividades recreativas que permita la formación de habilidades blandas entre los trabajadores?	X		X		x		
15	¿Existe un plan de incentivo o bonos en función a las metas alcanzadas?	X		X		x		
16	¿Los bonos son coherentes al desempeño de sus funciones?	X		X		x		
DIMENSIÓN: ADMINISTRACIÓN								
17	¿Las jerarquías propias de la institución son congruentes con las metas administrativas	X		X		x		
18	¿El sistema que determina el orden jerárquico de funciones contribuye al desarrollo de sus actividades?	X		X		x		
19	¿La gestión administrativa de recursos humanos permite su compromiso con la institución?	X		X		x		
20	¿Existe compromiso con los miembros del equipo para el logro de los objetivos estratégicos?	X		X		x		
21	¿La gestión administrativa maneja adecuadamente la contratación de recursos humanos?	X		X		x		
22	¿Las formas de contratación laboral son coherentes y fiables?	X		X		x		
23	¿Los procesos de gestión administrativa permiten el crecimiento de la institución?	X		X		x		
24	¿Existe programación continua de escenarios de capacitación que fortalezcan los procesos de gestión administrativa?	X		X		x		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. MELVI JANETT ESPINOZA EGOAVIL DNI: 21065670

Especialidad del validador: Metodóloga en investigación científica.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de junio del 2022

Mg. Melvi Janett Espinoza Egoavil

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

“Desempeño laboral”



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Participa activamente para el logro de los estándares de calidad?	X		X		x		
2	¿Reconoce los estándares de calidad para el logro de metas?	X		X		x		
3	¿Utiliza los recursos con los que cuenta para alcanzar la realización de actividades propuestas?	X		X		x		
4	¿El desarrollo de sus actividades permite el logro de los objetivos institucionales?	X		X		x		
5	¿La gestión administrativa fortalece su capacidad para cumplir sus funciones?	X		X		x		
6	¿Utiliza con mayor productividad los recursos con los que cuenta para el logro de las metas?	X		X		x		
7	¿El manejo de tiempos para el desempeño de sus funciones es congruente con su carga laboral?	X		X		x		
8	¿Existe un nivel complementario de información que le permita desempeñar de forma adecuada sus funciones?	X		X		x		
DIMENSIÓN: ACTITUD								
9	¿Las exigencias conceptuales permiten mejorar su capacidad laboral?	X		X		x		
10	¿Las estrategias cognitivas en los procesos administrativos fortalecen su actitud para el desempeño de sus funciones?	X		X		x		
11	¿Los lazos institucionales permiten una comunicación afectiva para logro de objetivos en común?	X		X		x		
12	¿Existe buen trato para el desarrollo de funciones?	X		X		x		
13	¿La gestión de recursos humanos permite motivar su desempeño laboral?	X		X		x		
14	¿Siente que su labor es debidamente recompensada con escenarios motivacionales?	X		X		x		
15	¿El comportamiento organizacional fortalece el desempeño de sus funciones?	X		X		x		
16	¿Siente que sus esfuerzos por lograr las metas institucionales son valorados?	X		X		x		
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO								
17	¿La comunicación en los procesos administrativos permite el mejor desempeño de sus funciones?	X		X		x		
18	¿Existe una buena comunicación sin importar los órdenes jerárquicos?	X		X		x		
19	¿Siente que el compañerismo institucional fortalece el desempeño de sus funciones?	X		X		x		
20	¿Muestra compañerismo con todos los miembros del equipo de trabajo?	X		X		x		
21	¿Es comprometido con las necesidades de su equipo de trabajo?	X		X		x		
22	¿La solidaridad es un valor que determina el desempeño de sus funciones?	X		X		x		
23	¿Trabaja de manera integral para el logro de los objetivos institucionales?	X		X		x		
24	¿Siente que las actividades individuales y colectivas dentro de su labor contribuye al logro de las metas institucionales?	X		X		x		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. OSWALDO DANIEL CASAZOLA CRUZ DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Participa activamente para el logro de los estándares de calidad?	X		X		x		
2	¿Reconoce los estándares de calidad para el logro de metas?	X		X		x		
3	¿Utiliza los recursos con los que cuenta para alcanzar la realización de actividades propuestas?	X		X		x		
4	¿El desarrollo de sus actividades permite el logro de los objetivos institucionales?	X		X		x		
5	¿La gestión administrativa fortalece su capacidad para cumplir sus funciones?	X		X		x		
6	¿Utiliza con mayor productividad los recursos con los que cuenta para el logro de las metas?	X		X		x		
7	¿El manejo de tiempos para el desempeño de sus funciones es congruente con su carga laboral?	X		X		x		
8	¿Existe un nivel complementario de información que le permita desempeñar de forma adecuada sus funciones?	X		X		x		
	DIMENSIÓN: ACTITUD							
9	¿Las exigencias conceptuales permiten mejorar su capacidad laboral?	X		X		x		
10	¿Las estrategias cognitivas en los procesos administrativos fortalecen su actitud para el desempeño de sus funciones?	X		X		x		
11	¿Los lazos institucionales permiten una comunicación afectiva para logro de objetivos en común?	X		X		x		
12	¿Existe buen trato para el desarrollo de funciones?	X		X		x		
13	¿La gestión de recursos humanos permite motivar su desempeño laboral?	X		X		x		
14	¿Siente que su labor es debidamente recompensada con escenarios motivacionales?	X		X		x		
15	¿El comportamiento organizacional fortalece el desempeño de sus funciones?	X		X		x		
16	¿Siente que sus esfuerzos por lograr las metas institucionales son valorados?	X		X		x		
	DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO							
17	¿La comunicación en los procesos administrativos permite el mejor desempeño de sus funciones?	X		X		x		
18	¿Existe una buena comunicación sin importar los órdenes jerárquicos?	X		X		x		
19	¿Siente que el compañerismo institucional fortalece el desempeño de sus funciones?	X		X		x		
20	¿Muestra compañerismo con todos los miembros del equipo de trabajo?	X		X		x		
21	¿Es comprometido con las necesidades de su equipo de trabajo?	X		X		x		
22	¿La solidaridad es un valor que determina el desempeño de sus funciones?	X		X		x		
23	¿Trabaja de manera integral para el logro de los objetivos institucionales?	X		X		x		
24	¿Siente que las actividades individuales y colectivas dentro de su labor contribuye al logro de las metas institucionales?	X		X		x		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. MIRIAM ZULEMA ESPINOZA VELIZ DNI: 47814095

Especialidad del validador: Especialista en Metodología de la Investigación

30 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE PINAR
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Dra. Miriam Zulema Espinoza Veliz
DIRECTORA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD								
1	¿Participa activamente para el logro de los estándares de calidad?	X		X		x		
2	¿Reconoce los estándares de calidad para el logro de metas?	X		X		x		
3	¿Utiliza los recursos con los que cuenta para alcanzar la realización de actividades propuestas?	X		X		x		
4	¿El desarrollo de sus actividades permite el logro de los objetivos institucionales?	X		X		x		
5	¿La gestión administrativa fortalece su capacidad para cumplir sus funciones?	X		X		x		
6	¿Utiliza con mayor productividad los recursos con los que cuenta para el logro de las metas?	X		X		x		
7	¿El manejo de tiempos para el desempeño de sus funciones es congruente con su carga laboral?	X		X		x		
8	¿Existe un nivel complementario de información que le permita desempeñar de forma adecuada sus funciones?	X		X		x		
DIMENSIÓN: ACTITUD								
9	¿Las exigencias conceptuales permiten mejorar su capacidad laboral?	X		X		x		
10	¿Las estrategias cognitivas en los procesos administrativos fortalecen su actitud para el desempeño de sus funciones?	X		X		x		
11	¿Los lazos institucionales permiten una comunicación afectiva para logro de objetivos en común?	X		X		x		
12	¿Existe buen trato para el desarrollo de funciones?	X		X		x		
13	¿La gestión de recursos humanos permite motivar su desempeño laboral?	X		X		x		
14	¿Siente que su labor es debidamente recompensada con escenarios motivacionales?	X		X		x		
15	¿El comportamiento organizacional fortalece el desempeño de sus funciones?	X		X		x		
16	¿Siente que sus esfuerzos por lograr las metas institucionales son valorados?	X		X		x		
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO								
17	¿La comunicación en los procesos administrativos permite el mejor desempeño de sus funciones?	X		X		x		
18	¿Existe una buena comunicación sin importar los órdenes jerárquicos?	X		X		x		
19	¿Siente que el compañerismo institucional fortalece el desempeño de sus funciones?	X		X		x		
20	¿Muestra compañerismo con todos los miembros del equipo de trabajo?	X		X		x		
21	¿Es comprometido con las necesidades de su equipo de trabajo?	X		X		x		
22	¿La solidaridad es un valor que determina el desempeño de sus funciones?	X		X		x		
23	¿Trabaja de manera integral para el logro de los objetivos institucionales?	X		X		x		
24	¿Siente que las actividades individuales y colectivas dentro de su labor contribuye al logro de las metas institucionales?	X		X		x		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. MELVI JANETT ESPINOZA EGOAVIL DNI: 21065670

Especialidad del validador: Metodóloga en investigación científica.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de junio del 2022

Mg. Melvi Janett Espinoza Egoavil

Firma del Experto Informante.

Anexo N° 04: Instrumentos

GESTIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO

ESTATAL DE RECURSOS HUMANOS

Código:

APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA UGEL TARMA - 2022

I. INTRODUCCIÓN

Corresponde a las actividades dentro del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas en la gestión de recursos humanos.

II. OBJETIVO

Valorar la Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

III. DATOS GENERALES

a) Edad

1. De 25 a 35 años
2. De 36 a 45 años
3. De 45 años a más

b) Sexo

1. Femenino
2. Masculino

c) Cargo dentro de la institución

1. Jefe de área
2. Coordinador de área
3. Otros

d) Experiencia laboral

1. De 1 a 5 años
2. De 6 a 10 años
3. De 11 años a más

e) Condición de trabajo

1. Nombrado
2. Contratado
3. Otros

IV. INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados lea atentamente y marque con una X según crea conveniente.

ÍTEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. ¿La estructura en la que desempeña su labor contribuye al desarrollo de la misma?			
2. ¿La estructura responde a las exigencias de la población demandante?			
3. ¿Las normas son congruentes con las actividades meta propuestas por la institución?			
4. ¿La institución cuenta con la gama de normas que orientan el desarrollo de las funciones?			
5. ¿El sistema de valores institucionales fortalece la administración de recursos humanos?			
6. ¿Los valores institucionales impulsa el desarrollo de los recursos humanos?			
7. ¿Las herramientas de gestión institucional impulsan el desarrollo de recursos humanos?			
8. ¿Los procesos de gestión administrativa contribuyen el manejo de los recursos humanos?			
9. ¿El desarrollo de funciones de los cargos directivos permite la integración de los recursos humanos?			
10. ¿Existe predisposición por parte de los trabajadores para la integración de objetivos institucionales?			
11. ¿Los procesos organizacionales permiten el desempeño de sus actividades individuales?			
12. ¿Existe buena respuesta individual respecto al desarrollo de sus funciones?			
13. ¿La gestión administrativa prevé en su plan de trabajo las actividades de recreación de los recursos humanos?			
14. ¿Existe el fomento de actividades recreativas que permita la formación de habilidades blandas entre los trabajadores?			
15. ¿Existe un plan de incentivo o bonos en función a las metas alcanzadas?			
16. ¿Los bonos son coherentes al desempeño de sus funciones?			
17. ¿Las jerarquías propias de la institución son congruentes con las metas administrativas			
18. ¿El sistema que determina el orden jerárquico de funciones contribuye al desarrollo de sus actividades?			
19. ¿La gestión administrativa de recursos humanos permite su compromiso con la institución?			

20. ¿Existe compromiso con los miembros del equipo para el logro de los objetivos estratégicos?			
21. ¿La gestión administrativa maneja adecuadamente la contratación de recursos humanos?			
22. ¿Las formas de contratación laboral son coherentes y fiables?			
23. ¿Los procesos de gestión administrativa permiten el crecimiento de la institución?			
24. ¿Existe programación continua de escenarios de capacitación que fortalezcan los procesos de gestión administrativa?			
TOTAL			

Gracias por su colaboración.

ESCALA DE EVALUACIÓN:

GESTIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO ESTATAL DE RECURSOS

HUMANOS:

- a) Eficiente (33 a 48 Pts.)
- b) Poco eficiente (17 a 32 Pts.)
- c) Ineficiente (0 a 16 Pts.)

Código:

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA UGEL TARMA - 2022.

I. INTRODUCCIÓN

Corresponde a la calidad de servicio o trabajo que se realiza dentro de una organización en específico.

II. OBJETIVO

Valorar el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022.

III. INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados lea atentamente y marque con una X según crea conveniente.

ÍTEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. ¿Participa activamente para el logro de los estándares de calidad?			
2. ¿Reconoce los estándares de calidad para el logro de metas?			
3. ¿Utiliza los recursos con los que cuenta para alcanzar la realización de actividades propuestas?			
4. ¿El desarrollo de sus actividades permite el logro de los objetivos institucionales?			
5. ¿La gestión administrativa fortalece su capacidad para cumplir sus funciones?			
6. ¿Utiliza con mayor productividad los recursos con los que cuenta para el logro de las metas?			
7. ¿El manejo de tiempos para el desempeño de sus funciones es congruente con su carga laboral?			
8. ¿Existe un nivel complementario de información que le permita desempeñar de forma adecuada sus funciones?			
9. ¿Las exigencias conceptuales permiten mejorar su capacidad laboral?			
10. ¿Las estrategias cognitivas en los procesos administrativos fortalecen su actitud para el desempeño de sus funciones?			
11. ¿Los lazos institucionales permiten una comunicación afectiva para logro de objetivos en común?			
12. ¿Existe buen trato para el desarrollo de funciones?			
13. ¿La gestión de recursos humanos permite motivar su desempeño laboral?			

14. ¿Siente que su labor es debidamente recompensada con escenarios motivacionales?			
15. ¿El comportamiento organizacional fortalece el desempeño de sus funciones?			
16. ¿Siente que sus esfuerzos por lograr las metas institucionales son valorados?			
17. ¿La comunicación en los procesos administrativos permite el mejor desempeño de sus funciones?			
18. ¿Existe una buena comunicación sin importar los órdenes jerárquicos?			
19. ¿Siente que el compañerismo institucional fortalece el desempeño de sus funciones?			
20. ¿Muestra compañerismo con todos los miembros del equipo de trabajo?			
21. ¿Es comprometido con las necesidades de su equipo de trabajo?			
22. ¿La solidaridad es un valor que determina el desempeño de sus funciones?			
23. ¿Trabaja de manera integral para el logro de los objetivos institucionales?			
24. ¿Siente que las actividades individuales y colectivas dentro de su labor contribuye al logro de las metas institucionales?			
TOTAL			

Gracias por su colaboración.

ESCALA DE EVALUACIÓN:

DESEMPEÑO LABORAL:

- a)** Bueno (33 a 48 Pts.)
- b)** Regular (17 a 32 Pts.)
- c)** Malo (9 a 16 Pts.)

Anexo N° 06: Base de datos de la confiabilidad del instrumento

CONFIABILIDAD – INSTRUMENTO SOBRE GESTIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO ESTATAL DE RECURSOS HUMANOS

Grupo piloto	Variable: Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos																							
	Planificación								Organización								Administración							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1
2	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1
3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2
4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1
5	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
6	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
9	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
15	1	1	2	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	24

El valor Alfa de Cronbach del presente instrumento a partir de las puntuaciones obtenidas luego de la aplicación a un grupo de 15 usuarios, como prueba piloto es igual a 0,967 por tanto, el instrumento se encuentra en un nivel de excelente confiabilidad, lo que me brinda la viabilidad para el recojo de datos permitiéndome aplicarlo en el proceso de investigación.

CONFIABILIDAD – INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Grupo piloto	Variable: Desempeño laboral																							
	Productividad								Actitud								Trabajo en equipo							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2
5	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1
6	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2
8	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
9	0	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
10	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
15	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1

Estadísticas de fiabilidad

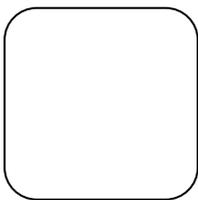
Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	24

El valor Alfa de Cronbach del presente instrumento a partir de las puntuaciones obtenidas luego de la aplicación a un grupo de 15 usuarios, como prueba piloto es igual a 0,979 por tanto, el instrumento se encuentra en un nivel de excelente confiabilidad, lo que me brinda la viabilidad para el recojo de datos permitiéndome aplicarlo en el proceso de investigación

Anexo N° 07: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PERSONALIZADO

Yo:,
identificado con DNI:, y domicilio en:
....., en pleno uso de mis facultades, doy
consentimiento para participar en la ejecución del instrumento de
investigación con el único fin de apoyar el desarrollo y ejecución
del proyecto de investigación titulado TÍTULO: “GESTIÓN DEL
SISTEMA ADMINISTRATIVO ESTATAL DE RECURSOS HUMANOS Y
DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL, TARMA - 2022”.



Nombre:

DNI:

Anexo N° 08: Autorización de Ejecución



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N° 023 - 2022-ORRH/DUGEL-T.

A : Lic. Criss Sindy, ESPIRITU MARTINEZ

DE : Manuel Rolando LLANOS GAMARRA
Jefe del Área de Recursos Humanos UGEL – Tarma.

ASUNTO : Autorización para aplicación de proyecto de investigación "GESTION DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO ESTATAL DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL, TARMA – 2022".

REFERENCIA : Exp. N° 011242-2022.

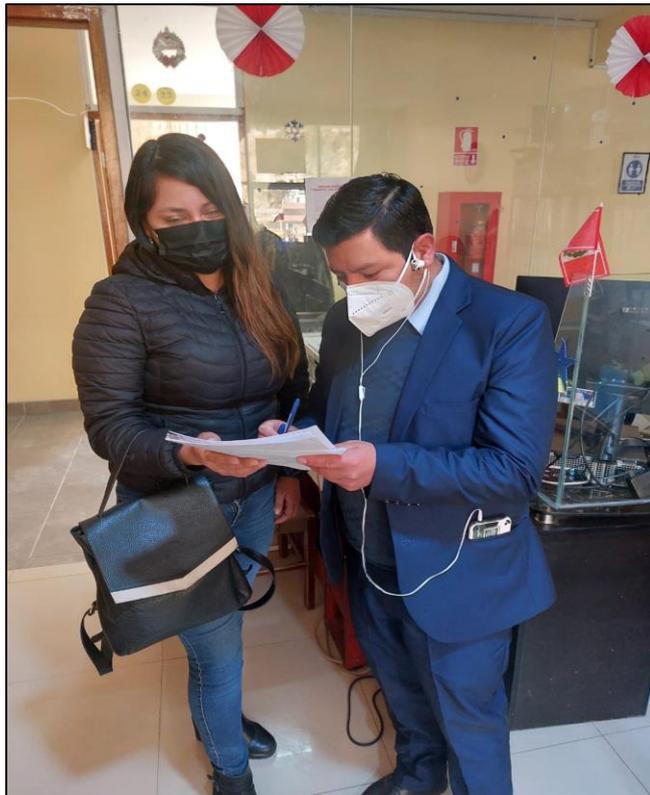
Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarla a nombre de la oficina de personal de la sede UGEL – Tarma y a la vez, en relación a su solicitud, **se AUTORIZA** brindar las facilidades necesarias para que pueda realizar su proyecto de investigación denominado "GESTION DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO ESTATAL DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL, TARMA – 2022". en las diferentes oficinas de esta sede Institucional.

Sin otro particular me despido de usted, y hago propicia la oportunidad para testimoniarle las muestras de mi especial consideración.


 **Abog. Manuel R. Llanos Gamarra**
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I
JEFE DE PERSONAL
UGEL TARMA

Anexo N° 9: Fotografía









UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALEGRIA VARONA GONZALO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Sistema Administrativo Estatal de Recursos Humanos y

desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma - 2022", cuyo autor es ESPIRITU MARTINEZ CRISS SINDY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 29 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALEGRIA VARONA GONZALO DNI: 06513752 ORCID: 0000-0001-5033-9086	Firmado electrónicamente por: GALEGRIAV el 29- 08-2022 23:35:09

Código documento Trilce: TRI - 0425170