



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Percepción de la gestión de recursos humanos y eficacia laboral del
personal naval de una dependencia militar del Callao

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Caceres Rojas, Andres Arturo (orcid.org/0000-0002-2107-811X)

ASESOR:

Dr. Guerra Torres, Dwithg Ronnie (orcid.org/0000-0002-4263-8251)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Agradecimientos

Al finalizar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis Padres que han sabido darme su ejemplo, a mis hermanas por su apoyo incondicional, a mi hijo por ser mi motor en este proyecto de estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUERRA TORRES DWITHG RONNIE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EFICACIA LABORAL DEL PERSONAL NAVAL DE UNA DEPENDENCIA MILITAR DEL CALLAO", cuyo autor es CACERES ROJAS ANDRES ARTURO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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, 28 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUERRA TORRES DWITHG RONNIE DNI: 09660793 ORCID: 0000-0002-4263-8251	Firmado electrónicamente por: DGUERRAT el 30-07- 2021 20:44:31

Código documento Trilce: TRI - 0157520



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CACERES ROJAS ANDRES ARTURO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EFICACIA LABORAL DEL PERSONAL NAVAL DE UNA DEPENDENCIA MILITAR DEL CALLAO", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ANDRES ARTURO CACERES ROJAS DNI: 40236052 ORCID: 0000-0002-2107-811X	Firmado electrónicamente por: ACACERESRO el 28- 07-2021 22:10:56

Código documento Trilce: TRI - 0157521

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de autenticidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de percepción de la gestión de RR. HH.	17
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes de información y comunicación	18
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de condiciones de trabajo	19
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de ambiente de trabajo	21
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentaje de eficacia laboral	22
Tabla 12	Distribución de frecuencias porcentaje de objetivos institucionales	23
Tabla 13	Distribución de frecuencias y participación de promoción laboral	24
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentaje de participación organizacional	25
Tabla 15	Distribución de frecuencias y porcentaje de la percepción de la gestión de los RR. HH. y eficacia laboral	26
Tabla 16	Prueba de normalidad de kolmogorov Smirnov	27
Tabla 17	Resultado de la prueba de hipótesis general	28
Tabla 18	Resultado de la prueba de hipótesis específica 1	29
Tabla 19	Resultado de la prueba de hipótesis específica 2	30
Tabla 20	Resultado de la prueba de hipótesis específica 3	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Representación gráfica de percepción de la gestión de RR.HH.	18
Figura 2	Representación gráfica de información y comunicación	19
Figura 3	Representación gráfica de condiciones de trabajo	20
Figura 4	Representación gráfica de ambiente de trabajo	21
Figura 5	Representación gráfica de eficacia laboral	22
Figura 6	Representación gráfica de objetivos institucionales	23
Figura 7	Representación gráfica de promoción laboral	24
Figura 8	Representación gráfica de participación organizacional	25
Figura 9	Tabla cruzada de percepción de la gestión de RR.HH. y eficacia laboral	26

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida se relaciona la percepción de gestión de recursos humanos y eficacia laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao. Basado en la propuesta teórica de Sherman; Bohlander. y Snell (2002) y Vallejo Chavez (2016) para cada una de las variables de estudio. El tipo de investigación es básica y de diseño correlacional, la muestra de estudio estuvo conformada por 100 efectivos de la marina de Guerra del Perú de la zona del Callao. Se utilizó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios que pasaron por el proceso de validez de expertos y confiabilidad, el primero para la percepción de la gestión de Recursos Humanos ($\alpha=0,954$) y el segundo para la eficacia laboral ($\alpha=0,908$). El principal hallazgo es del 55% que perciben una gestión de recursos humanos media el 19% muestra eficacia laboral deficiente y el 36% muestra eficacia laboral eficiente. Se muestra un Rho de Spearman de 0,644 y un p. valor de 0,000. Con lo que se concluye, que existe relación significativa entre la percepción de gestión de recursos humanos y eficacia laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao.

Palabras clave: Percepción de la gestión de recursos humanos, eficacia laboral, encuesta.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine to what extent the perception of human resource management and labor efficiency of the naval personnel of a military unit in Callao is related. Based on Sherman's theoretical proposal; Bohlander. and Snell (2002) and Vallejo Chavez (2016) for each of the study variables. The type of research is basic and of correlational design, the study sample consisted of 100 troops from the Peruvian Navy from the Callao area. The survey technique and two questionnaires were used that went through the process of expert validity and reliability, the first for the perception of Human Resources management ($\alpha = 0.954$) and the second for work efficiency ($\alpha = 0.908$). The main finding is that 55% perceive average human resources management, 19% show poor work efficiency and 36% show efficient work efficiency. A Spearman Rho of 0.644 and a p. value of 0.000. With which it is concluded, that there is a significant relationship between the perception of human resource management and labor efficiency of the naval personnel of a military unit in Callao.

Keywords: Perception of human resource management, labor efficiency, survey.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, existen organizaciones le dan un mayor valor de atención al recurso humano. Pues, representan la unidad vital para el mantenimiento o crecimiento de dicha organización. Para Aragón y Serrano Segura, 2015) No basta con generar reglamentos o políticas de cuidado o incentivos al personal de una organización. Sino que este debe percibirlo. Por lo que define el significado de gestión de los RR. HH. como los procedimientos llevados a cabo por una institución u organización en términos de planificación, organización y administración, en los cuales el individuo forma parte de estas experiencias. A través de esto, el individuo fortalece su desempeño y aumenta su eficacia laboral.

La gestión del recurso humano en muchos casos está asociada con la disponibilidad de un presupuesto anual adecuado. La unidad de Defensa de U.S.A., tuvo como presupuesto anual de 718,300 millones de dólares en el año 2020, la mayor parte de este presupuesto se destina a la adquisición y mantenimiento de equipo militar, así como para los beneficios logísticos del personal militar y las otras unidades que tienen dentro de las fuerzas armadas (estos beneficios incluyen salarios competitivos, cobertura médica, subsidios alimentarios y vacaciones remuneradas). Esta situación probablemente genera una percepción muy positiva hacia la capacidad y el talento del personal en esta región de América, lo que fortalece la identidad organizacional.

En el Perú, nuestras fuerzas armadas no disponen de un presupuesto igual y/o similar al de EE.UU. En el presente año, solo se ha asignado un total de 7,428 millones de nuevos soles. Esto limita la capacidad de atender las necesidades prioritarias del personal militar, limitándose principalmente a proporcionar remuneraciones ajustadas a las necesidades básicas de gastos familiares. Por lo tanto, se podría inferir que la percepción sobre gestión de RR. HH es baja a consecuencia, limita los niveles de eficacia y desempeño

institucional. Esto también es percibido por la opinión pública en las entrevistas realizadas en el programa televisivo Cuarto Poder (2019).

El ministerio de Defensa del Perú en la Ley Nro. 29605 sobre funciones y organización (2010) describe que la M.G.P., tiene como función el preparar, educar, y finalmente organizar de manera adecuada a su personal humano y al mantenimiento logístico de los demás recursos. Dentro de sus diversas áreas y unidades de la MGP en la Provincia Constitucional del Callao, el personal naval percibe en muchos de los casos que se debe mejorar los aspectos de la logística y de sobre todo en mejorar los presupuestos que incidan en forma directa a la mejora de la bolsa familiar. A pesar de esta contrariedad el desempeño y el compromiso del personal naval con su institución sigue firme y de manera responsable en muchos de los casos. Tal como se observa en el estudio planteado por Chinchay-Peña, Herrera-Guerra y Giuria- Sánchez (2018), que exponen todo un plan estratégico para la mejor atención del personal naval.

Después de examinar la problemática, formulamos nuestras interrogantes de investigación. La pregunta general que tenemos es: ¿En qué medida se relaciona la percepción de gestión de RR. HH y eficacia laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao? Como las preguntas específicas que planteo: ¿En qué medida se relaciona la percepción de gestión de RR. HH y el objetivo laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao?, ¿En qué medida se relaciona la percepción de gestión de RR. HH y la promoción laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao?, ¿En qué medida se relaciona la percepción de gestión de RR. HH y participación laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao?

El estudio que hemos llevado a cabo presenta el siguiente modelo de justificación, donde se expone el modelo de la gestión de talento humano propuesto por Simón Dolan (2014) para respaldar la fundamentación teórica, la cual se ha basado en el desarrollo y formación del individuo dentro de una organización con un enfoque en la satisfacción del empleado. En la justificación práctica es de suma importancia resaltar los hallazgos de la investigación que podrán esclarecer aspectos sobre cómo los individuos perciben la gestión de los RR. HH dentro de las organizaciones y si esto está vinculado con su desempeño y eficacia laboral en el contexto de la MGP. Además, se plantea una justificación desde la perspectiva metodológica. Se cuenta con dos instrumentos validados y estandarizados en distintos contextos. Así como un diseño de investigación que permita explicar los resultados de manera adecuada y real.

En este estudio establecimos los siguientes objetivos para la investigación. Como objetivo general tenemos: Definir en qué forma se afecta la percepción de gestión de RR. HH, y eficacia laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao. Como objetivos específicos se plantean: a) Determinar en qué medida se relaciona la percepción de gestión de RR. HH y objetivo laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao. b) Definir en qué medida se afecta la percepción de gestión de RR. HH y promoción laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao. c) Determinar en qué medida se relaciona la percepción de gestión de RR. HH y participación laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao.

Las hipótesis de investigación podemos definirla de la siguiente forma. Hipótesis general: Existe similitud significativa entre la percepción de gestión de RR. HH, y eficacia laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao. Como preguntas específicas se plantean: a) Existe relación significativa entre la percepción de gestión de RR. HH y objetivo laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao. b) Existe relación significativa entre la

percepción de gestión de RR. HH, y promoción laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao. c) Existe relación significativa entre la percepción de gestión de RR. HH, y participación laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao.

II. MARCO TEÓRICO

La base teórica de nuestra investigación tiene sus cimientos en los trabajos previos realizados a nuestro tema y línea de investigación. Dentro de los antecedentes nacionales encontramos el estudio propuesto por Cacsire (2019) Está interesado en investigar la conexión de gestión de talento humano con eficacia laboral del administrativo público. Es tipo investigación básica y su diseño es correlacional. Su población, está compuesta con 38 administrativos del sector público de la provincia de Puno. Se empleó el cuestionario de talento humano con un nivel de confiabilidad de 0,923 y con validez del contenido por juicio de los expertos. Entre sus principales resultados, podemos mencionar que, en la dimensión de habilidades administrativas para el desempeño público encontramos al 75% de todos los encuestados que presentan el nivel alto de desempeño y de habilidades laborales y el 25% se encuentra en un nivel medio de desempeño. Con lo que se puede apreciar que existe una alta percepción de un buen desempeño en el trabajo. En conclusión, se establece una correlación significativa que tiene la gestión de RR. HH, con eficacia laboral en los administrativos de entidades públicas. Esta investigación presenta interesantes modelos de gestión del recurso humano que nos servirán para mejorar los aspectos conceptuales del marco teórico.

Rojas y Vilchez (2018) estudio vincula la gestión de talento humano y desarrollo dentro de un centro de salud en Lima. Es tipo básica, enfoque cuantitativo, muestra un diseño correlacional y su población fueron 54 empleados de un centro salud de Lima. Como técnica, utilizo la encuesta, una escala de Gestión talento humano (EGTH) y una lista de contraste para medir su variable desempeño laboral. Los niveles de confiabilidad de los instrumentos fueron (EGRH 0,874 Y LCDL 0,901) evaluados con el estadístico Alfa de Crombach. Entre sus más importantes conclusiones son el estudio de la hipótesis arroja el Rho de Spearman con 0,841 y un P valor de 0,000. Concluyendo que hay conexión directa y alta con las variables mencionadas entre los trabajadores del centro médico de Lima. Esta investigación muestra

descripciones estadísticas que servirán para contrastar los resultados con los obtenidos en nuestro estudio.

Quispe (2018), en su estudio sobre el vínculo de la gestión de talento del personal y desempeño gerencial. Realizo una investigación tipo básica, diseño no experimental correlacional y transversal. Su público fueron 100 supervisores y gerentes del área de RR. HH y bienestar social de un centro jurídico nacional de Lima. La técnica empleada la encuesta, se aplicaron como instrumentos 2 cuestionarios que se sometieron a la opinión de los expertos y asimismo, a la prueba de confiabilidad (0,862 y 0,899 respectivamente). Entre los resultados más importantes tenemos que el 72% manifiesta tener habilidades altas en la conducción gerencial del recurso humano, un 13% no se muestra con todas las habilidades en el manejo con el personal y un 6% no siente que tiene la capacidad para gestionar adecuadamente a su personal. Este estudio concluye, la gran conexión de gestión de talento humano y desempeño del trabajo (P valor 0,000). Este estudio muestra un amplio marco teórico que servirá de ruta para esclarecer muchos conceptos de nuestras variables de estudio.

Figuroa (2017), en su estudio sobre el talento humano y el desenvolvimiento dentro del sector educativo, administrativo público en una unidad de gestión educativa de Ancash. Este estudio es tipo básica, diseño no experimental de alcance correlacional, con un público de 152 empleados administrativos de una unidad de gestión de servicios educativos. Empleando una encuesta como técnica de investigación, además, el instrumento usado es el cuestionario para la de recavacion de datos, con grado de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,903 y 0,895 correspondientemente, en cada uno de los instrumentos, respectivamente. Como resultado más relevante tenemos su prueba de hipótesis donde emplearon el Rango de Pearson dando como resultado una correlación moderada de 0,696 y un p valor de 0,000. Por lo que concluye que el talento humano está directamente relacionado al desenvolvimiento de trabajo de la

unidad de la gestión de educación en Ancash.

Deza (2017), sustentó su tesis doctoral sobre “satisfacción en el trabajo y el vínculo con la eficacia laboral”. Este estudio muestra el enfoque cuantitativo, su diseño es transversal, su muestra es 45 empleados de una organización pública y se empleó de técnica la encuesta, el instrumento utilizado recabar los datos fueron dos cuestionarios. Entre los resultados más importantes encontramos que el 41% de los encuestados manifiesta satisfacción en el trabajo y con alta eficacia laboral, 35% manifiesta satisfacción en el trabajo con rendimiento medio en eficacia laboral y 24% muestra baja satisfacción y bajo rendimiento en la eficacia laboral.

Maulana (2017), en su tesis doctoral sobre “RR. HH de alto compromiso, desempeño de las empresas públicas y privadas del Cauca”. Esta investigación tiene un enfoque teórico y su tipo es básica, Diseño no experimental, a razón de la inexistencia en manipulación de variables y correlacional a causa de sus resultados orientados a mostrar la asociación de las variables. La población fue de un total de 158 participantes (empleados y ejecutivos) de cuatro empresas públicas y dos privadas. Como técnica de investigación, fue aplicada la encuesta, para los instrumentos de investigación utilizaron 2 cuestionarios, con escala tipo Likert y validado por criterio de jueces. Entre los resultados más importantes, podemos mencionar que del 75% de los empleados y ejecutivos que muestran un alto nivel de competencia en la empresa, el 13% tiene participación activa y directa dentro sobre la toma de las decisiones de dicha empresa, el 38% solo lo consideran para algunas situaciones de toma de decisiones y el 24% no es tomado en cuenta en ningún aspecto sobre toma de las decisiones dentro de la corporación. En su prueba de hipótesis podemos confirmar la relación moderada y significativa que tienen las variables cuyo producto de Rho de Spearman es 0,541; valor de significancia bilateral de 0,000. Esta investigación presenta resultados que siguen la misma secuencia metodológica de nuestro estudio.

Muñoz (2017) de su estudio “Gestión de RR. HH y desempeño laboral en un organismo electoral público del Perú”. Enfoque cuantitativo, tipo básica, exhibe un esquema o diseño de investigación no experimental y correlacional. Cuyo público fueron 40 empleados de una institución pública, aplicando como recavacion de datos la técnica de encuesta. Los instrumentos utilizados eran dos con un nivel de fiabilidad de 0,850 y 0,830 para cada uno de los instrumentos según la aplicación del Alfa de Cronbach. El producto más relevante fue que, el 60% de las personas encuestadas manifiesta poseer altos niveles de manejo adecuado del recurso humano y el 40% cree poseer un nivel medio de desempeño. Su hipótesis comprobó el alto nivel de correlación de variables y el Rho de Spearman de 0,981, con valor de 0,000. Esta investigación muestras resultados bastante interesantes en relación a sus dos variables. Lo que permitirá discutir con nuestros datos.

Rodríguez y Carmen (2006) esta investigación se basó en el modelo teórico de Atanasof (2002) en su modelo de competencia laboral y productividad en la organización mostrando la necesidad de vincular competencias básicas, competencias de ciudadanía y competencias de rendimiento. Esta investigación se encuentra dentro del tipo básica y de con un alcance correlacional, la población fue de 145 gerentes de distintos municipios de la ciudad de México. Empleo dos técnicas en la recolección de los datos, la primera vinculada mediante encuesta y su instrumento el cuestionario conteniendo 18 preguntas ($\alpha=0,874$) y entrevistas con preguntas cerradas. Entre los resultados más importantes encontramos que, el 75% de los encuestados respondieron absolutamente de acuerdo en sus desempeños laborales, 26% de acuerdo con los reconocimientos en el trabajo y un 44% manifestaron que no hay una buena relación entre gerentes y personal subalterno. Esta investigación presenta un amplio marco teórico y referencial donde se puede encontrar teorías relacionadas a nuestro tema de investigación.

Luego de haber realizado una descripción detallada de los antecedentes de nuestra investigación, definiremos nuestras variables de estudio. Percepción de gestión de RR. HH, como una mirada interior que hace el empleado de una organización referente a la formación y retribución dentro del área de desempeño, las consideraciones que él tiene del ambiente de trabajo y las condiciones en las cuales se desenvuelve (State, n.d.). Estos aspectos señalados dentro del pensamiento del individuo en su realidad de trabajo le permiten expresarse y situarse frente a las demás personas que conforman dicha organización.

La información y comunicación en la organización es muy importante, porque permite acercar a todos los que integran los equipos organizacionales en la búsqueda de las metas institucionales (Sherman, A.; Bohlander, G. y Snell, 2002). En mucha de las instituciones públicas y en instituciones militares todavía se observa una comunicación rígida, con órdenes de un superior a un subalterno, donde el intercambio de opiniones o consejerías son muy limitados. Caso contrario en las grandes organizaciones modernas la comunicación entre los diferentes puestos jerárquicos es permanente y abierta. Consolidando ideas o propuestas desde cada una de las áreas sin mirar rangos o estatus de empleo.

La comunicación organizacional debe ir acompañada de una amplia información acerca de los roles en los cuales pueden involucrarse cada uno de los agentes organizacionales que cumpliendo su deber en la institución. Por ejemplo en las instituciones armadas e nuestro país todavía existe muchas brechas de comunicación abierta entre los integrantes del cuerpo militar. Aduciendo que hay normas y reglas que sujetan y limitan la libertad de actuación en campos en los cuales no están vinculados directamente. Esto es una realidad en casi todas las empresas públicas de nuestro país y a pesar de que muchas ya han incorporado la tecnología en comunicaciones. El diálogo de equipo corporativo o institucional no se acentúa.

Para Queipo & Useche (2012), otro aspecto importante de una buena gestión del recurso humano es formarlos y especializarlos en aspectos específicos que ayuden al crecimiento organizacional: esta inversión que desembolsa la institución pública debe verse reflejada en el aporte de ideas innovadoras, propuesta de planes de crecimiento institucional y de una mejor identidad y satisfacción por el trabajo que realiza dentro y fuera en favor de la organización. También, es necesario que el concepto de autoformación se instale en cada uno de los integrantes de la organización, inclusive con inversión económica propia. Esto es un fuerte indicador del personal más competente de la institución pública que sirve de ejemplo a los empleados más novatos.

Para Muñoz Angulo (2017), dentro del proceso de crecimiento del talento humano dentro de la organización, debe considerarse ciertas aristas como la retribución, el ambiente de trabajo, las condiciones de trabajo y el estilo de dirección. La retribución que le imprime la organización a su talento debe contemplar varios aspectos, como el monetario, seguros familiares, vacaciones pagadas y menos horas de trabajo. Pero también es mejorar las condiciones de trabajo, donde se fomente un ambiente de confianza entre los integrantes de la empresa y la idea de crecimiento y seguridad esté presente en la mente de todos los integrantes de la organización. Finalmente se debe implantar un estilo de gerencia donde el liderazgo transformacional o prospectivo sea el que impere dentro y fuera de la institución.

La eficacia laboral entendida como la capacidad que muestra el empleado de una institución u organización para conseguir los ideales y los propósitos de manera individual y/o grupal. Teniendo como insumos motivadores las recompensas y las sanciones estipuladas en su contexto de trabajo con una adecuada participación organizacional (Pedraza et al., 2010). En este proceso el empleado o trabajador muestra adherencia cierta normatividad de su

organización y se traza propósitos de trabajo que le permitan consolidarse dentro de su institución.

Aravena & Fuentes (2019), expresa que en muchas instituciones se considera al recurso humano como un acervo de capital. Pues, se encuentran dentro del rubro de bienes que posee una empresa o institución. Esta manera de ver al trabajador o empleado, genera una baja identificación con la entidad y por lo tanto, el rendimiento laboral se reduce en una mecanización de las tareas o labores institucionales. Respecto a los países ubicados en América Latina y el Caribe, esta realidad está presente generalmente en las instituciones públicas. Caso contrario son las grandes organizaciones públicas de países como China, Singapur, Finlandia entre otros, donde las organizaciones públicas han rebasado fronteras por la calidad de atención producto de un cuidado minucioso de su talento humano, demostrando una eficacia laboral competente.

Para Rodríguez & Carmen (2016), los objetivos institucionales deben estar enunciados en forma clara y descritos con el sentimiento que persiguen todos los integrantes de una institución. Estos objetivos deben estar engarzados a resultados que puedan ser medibles y reorientarles en todo su proceso. Una meta clara permite a cada integrante de la organización planificar acciones que acompañen este proceso trazado a corto y mediano plazo. En el presente, toda organización exitosa necesita contar con metas estratégicas enfocadas en adaptarse al cambio y buscar la mejora constante.

El compromiso con la organización debe asumirse con alto grado de competencia personal y profesional, donde se reconozcan los principios que gobiernan la institución y los planes generales y operativos trazados en el periodo o en etapas (Levi et al., 2015). La eficacia laboral requiere un alto compromiso para que se vea traducida en una tarea de excelencia y de beneficio

organizacional. Entonces, la tarea de la organización, con todos los sujetos que tengan el poder de decisión es cuidar y potenciar el talento humano de cada recurso que lo constituya. En el sector público, existen evidencias de que el cuidado del talento humano está siendo considerado dentro del plan estratégico organizacional. Sobre todo, reflejado en los incentivos de diferente índole.

La eficacia laboral en los centros militares como la Marina de Guerra del Perú, están adecuando dentro de sus políticas de acción. Un mejor cuidado del talento humano, con una mejor preparación del área o ámbito en el cual se desenvuelva el recurso humano. Para promover una mayor identidad institucional y el sentimiento de pertenencia que es un factor vital en el empoderamiento de la persona a la organización. Aunque, la realidad actual en el Perú, nos muestra una brecha amplia entre cada nivel de mando de nuestras armadas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación: Tipo básica, cuyo propósito genera una alternativa teórica a raíz de la conexión de variables - percepción de la gestión de RR. HH, - eficacia laboral, tal como lo manifiesta Kerlinger (2002) la investigación básica centra su accionar en la profundización del fenómeno con la intención de formular leyes o teoría.

3.1.2. Diseño de Investigación: No experimental y correlacional. Busca asociar ambas variables de estudio midiendo su grado de relación entre las dos y sin manipular las ecuaciones del estudio.

3.2 variables y operacionalización

Variable 1: Percepción de la gestión de RR. HH

Sherman et al (2002) define la percepción de gestión de RR. HH, dentro de una mirada introspectiva de empleados en una organización sobre información y comunicación sobre la normatividad y planes de la organización. Así como la situación de la condición laboral en relación a la retribución e igualdad de oportunidades

Definición Operacional:

Se define como el proceso conceptual de las variables para definir el concepto y darles un sentido dentro de la investigación, produciendo una definición operacional para identificar los factores que permitan su medición.

Variable 2: Eficacia laboral

Vallejo (2016) define a la eficacia laboral como “La habilidad que demuestra una persona para alcanzar los objetivos de la institución, avanzar hacia roles laborales superiores y mantener una colaboración continua con diversas áreas de

organización. Conformado por varios métodos o indicadores para hacer posible la evaluación de la variable. Aquí trata de conseguir el máximo de información sobre la variable seleccionada de forma de atraer el sentido y adaptación del contexto.

Definición Operacional:

Se refiere a un conjunto de pasos y pautas diseñados para llevar a cabo la medición de una variable que ha sido conceptualmente definida. El objetivo principal de este conjunto de procedimientos es adquirir la máxima cantidad de información disponible sobre la variable en cuestión, con el fin de comprender plenamente su significado y su adecuación al contexto en el que se encuentra.

3.3 Población, muestra y Muestreo

3.3.1. Población

Ventura – León (2017) hace referencia a un grupo, objetos y/o individuos, con características comunes considerados necesarios para todas las investigaciones. La comunidad de investigación está compuesta por miembros del personal subalterno de la M.G.P., que suman un total de 356 efectivos – zona Lima y Callao.

Criterios de inclusión

Efectivos que se actualmente encuentran laborando dentro de la institución naval del Callao.

Efectivos con un mínimo de un año de labores en la base naval

Criterios de exclusión

Efectivos no cuentan con vínculo laboral con base naval del Callao.

Personal civil externo a la base.

3.3.2. Muestra

Fue recolectada de 100 efectivos de la MGP- zona Lima y Callao. La selección en este estudio comprende un sector significativo de la población total escogida que determina la investigación, que comparten similitudes idénticas entre ellas (Arias-Gómez et al., 2016).

3.3.3. Muestreo

Asimismo, utilizamos un muestreo no probabilístico, los instrumentos seleccionados quedan a criterio del investigador, este de acuerdo a los criterios que considere pertinentes. (Carmona, 1994). Se optó por esta técnica debido a las restricciones de acceso a las unidades de estudio derivadas del COVID-19.

Unidad de estudio

Está representada por el efectivo de la institución militar

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Definido por la totalidad de métodos los cuales son utilizados para recolectar datos o información en una investigación. (Puente, 2011). Se utilizará la encuesta al personal naval de un puesto militar del Callao.

Instrumentos

Los instrumentos que utilizamos en esta investigación fueron dos cuestionarios con preguntas variadas y con diferentes opciones de respuestas según la consideración del encuestado. El cual se muestra la ficha técnica en el anexo 2

Validez

Los datos y materiales en esta investigación han sido previamente comprobados en sus respectivos contextos. Sin embargo, la verificación de la validez, fueron sometidos a otra evaluación mediante juicio con expertos. Los resultados se muestran en el anexo 3.

Confiabilidad

Se realizó la prueba piloto solo con 20 miembros del personal naval de una dependencia militar del Callao para examinar la consistencia interna del instrumento. Cuyos productos fueron de 0.945 de nuestra primera variable y 0.908 para nuestra segunda variable, confirman que el instrumento es confiable para la presente investigación. (Ver anexo 4)

3.5 Procedimiento

Se enviaron las cartas de presentación expedidas por la UCV hacia la MGP para la autorización de la aplicación de nuestros instrumentos de investigación al personal subalterno que labora en las dependencias militares de Lima y Callao. Luego de aplicar los instrumentos y recoger la data. Esta se ordena en hojas de cálculo Excel para ordenarlas y codificarlas. Luego se carga los datos en el Software SPSS nivel 25 y se procesa la información. Se presenta los datos, su problemática, las conclusiones y las posibles alternativas a considerar.

3.6 Método de análisis de datos

Hemos aplicado para una estadística descriptiva, cuadros de frecuencias, porcentajes, tablas utilizadas o de contingencia y para la estadística inferencial se procedió a aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y el estadístico de correlación de Rho de Spearman con los valores de la significancia bilateral.

3.7 Aspectos éticos

Fueron considerados diversos elementos éticos dentro de esta investigación como el respeto a la autoría, donde citamos y reconocemos a cada uno de los autores dentro de las referencias bibliográficas. Asimismo, nuestra propuesta es original dentro del contexto en el que se lleva a cabo nuestra investigación y reconocemos la conexión de los productos observables por la UCV como instrumento modelo para la elaboración de cada punto de nuestra investigación.

IV. RESULTADOS

Después de analizar los datos de nuestros instrumentos del presente estudio. Pasamos a realizar la descripción de todos los resultados que se han obtenido.

Tabla 7

Frecuencias y porcentajes de percepción de la gestión de RR. HH.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Percepción Baja	18	18
Percepción media	55	55
Percepción Alta	27	27
Total	100	100

PERCEPCION DE LA GESTION DE RR. HH

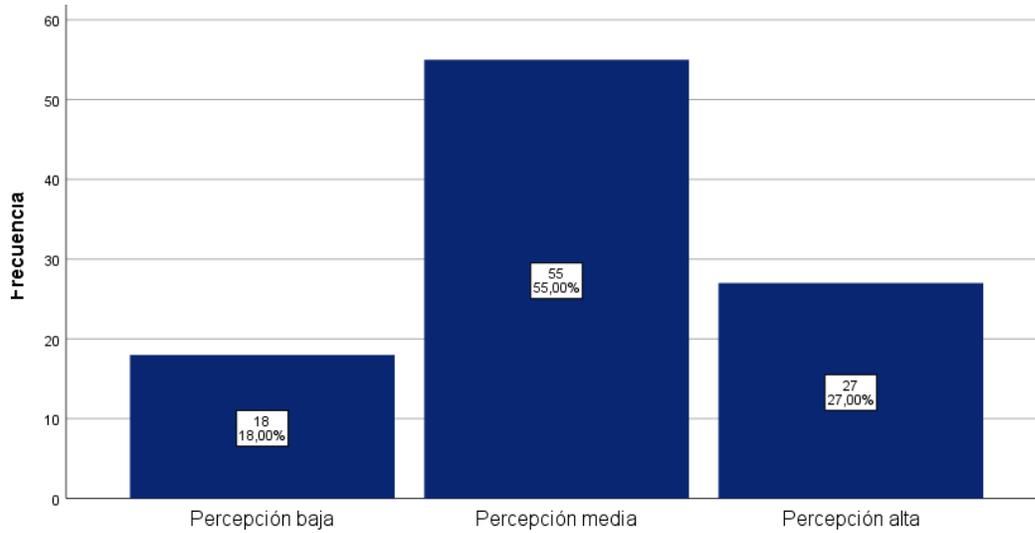


Figura 1

Distribución de frecuencias de la gestión de RR. HH.

Según la tabla 7 y la figura 1; del total que fueron encuestados sobre percepción de gestión de RR. HH., solo un 27,0% indica tener la percepción alta, y un 33,0% indica una apreciación media y el 18,0% manifiesta una perspicacia menor.

Tabla 8

Frecuencias y porcentajes de información y comunicación

Niveles	Frecuencia	porcentaje
Percepción baja	10	10
Percepción media	77	77
Percepción alta	13	13
Total	100	100

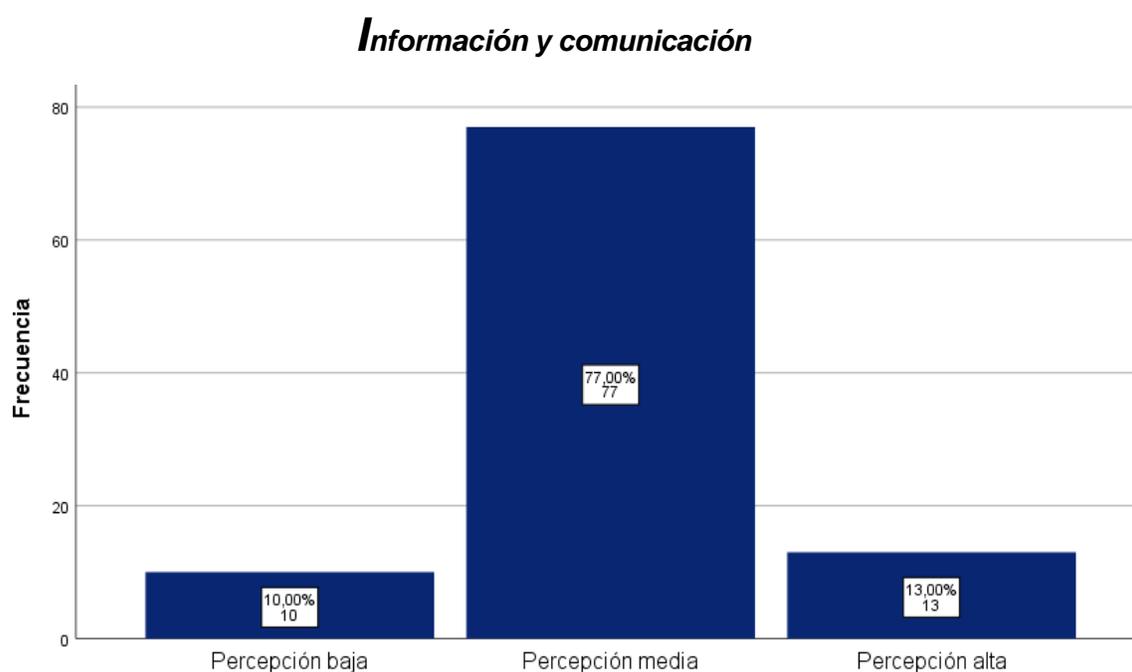


Figura 2

Distribución de frecuencias de información y comunicación

Según la tabla 8 y la figura 2: del 100% de los entrevistados sobre información y comunicación, un 13,0% indica tener una percepción alta, el 77,0% manifiesta una percepción media y un 10,0% manifiesta una percepción baja.

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes de condiciones de trabajo

Niveles	Frecuencia	porcentaje
Percepción baja	47	47
Percepción media	11	11
Percepción alta	12	12
Total	100	100

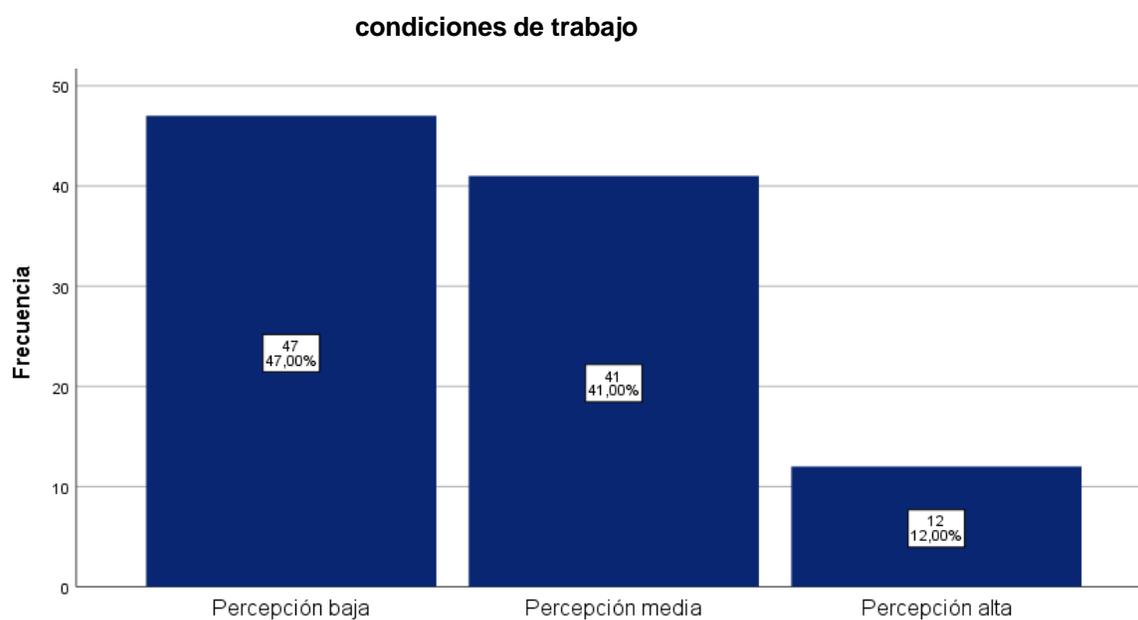


Figura 3

Distribución de frecuencias de condición de trabajo

Según la tabla 9 y la figura 3; del total de entrevistados acerca de las condiciones de trabajo, un 13,0% indica tener una percepción alta, el 41,0% manifiesta una percepción media y un 47,0% manifiesta una percepción baja.

Tabla 10

Frecuencias y porcentajes de ambiente de trabajo

Niveles	Frecuencia	porcentaje
Percepción baja	30	30
Percepción media	35	35
Percepción alta	35	35
Total	100	100

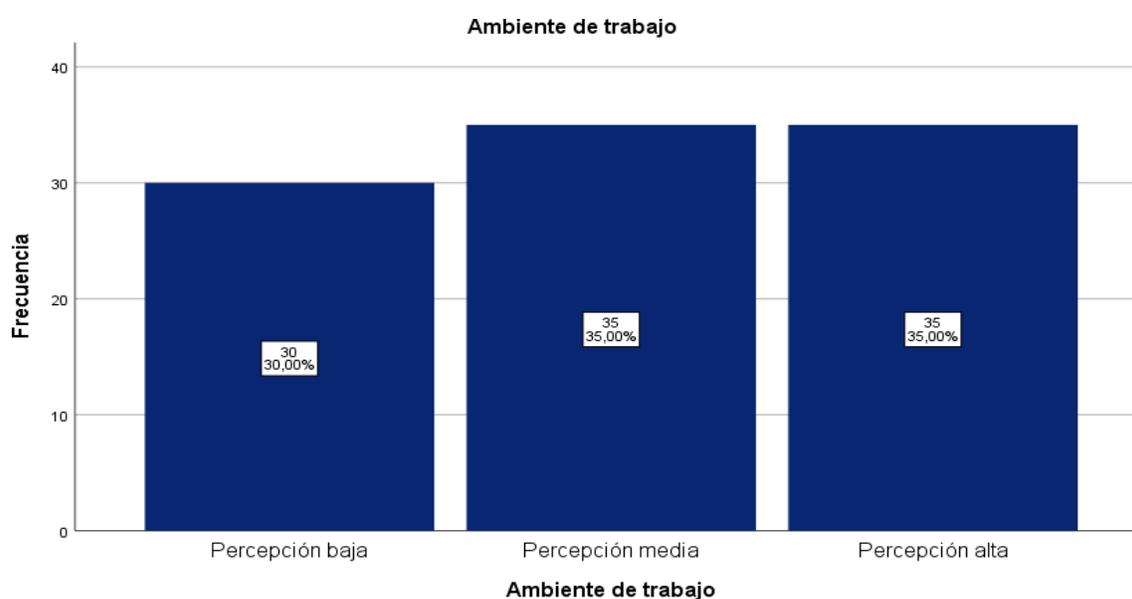


Figura 4

Distribución de frecuencias de ambiente de trabajo

Según la tabla 10 y la figura 4; del total que fueron encuestados sobre ambiente de trabajo, un 35,0% indica tener una percepción alta, el 35,0% manifiesta una percepción media y un 30,0% manifiesta tener la percepción baja.

Tabla 11

Frecuencias y porcentajes de eficacia laboral

Niveles	Frecuencia	porcentaje
Deficiente	37	37
Eficiente	63	63
Total	100	100

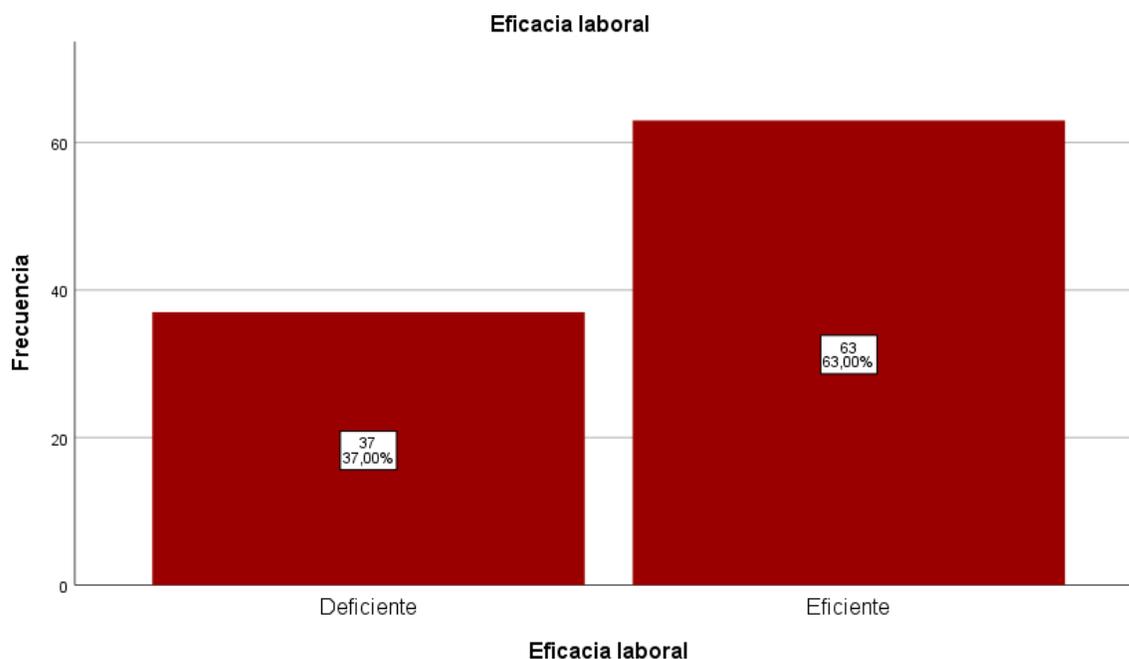


Figura 5

Distribución de frecuencias de eficacia laboral

Según la tabla 11 y la figura 5, evidenciamos que, el público encuestado sobre eficacia laboral, un 63,0% manifiesta ser eficiente y el 37,0% manifiesta ser deficiente.

Tabla 12

Frecuencias y porcentajes de objetivos institucionales

Niveles	Frecuencia	porcentaje
Deficiente	44	44
Eficiente	56	56
Total	100	100

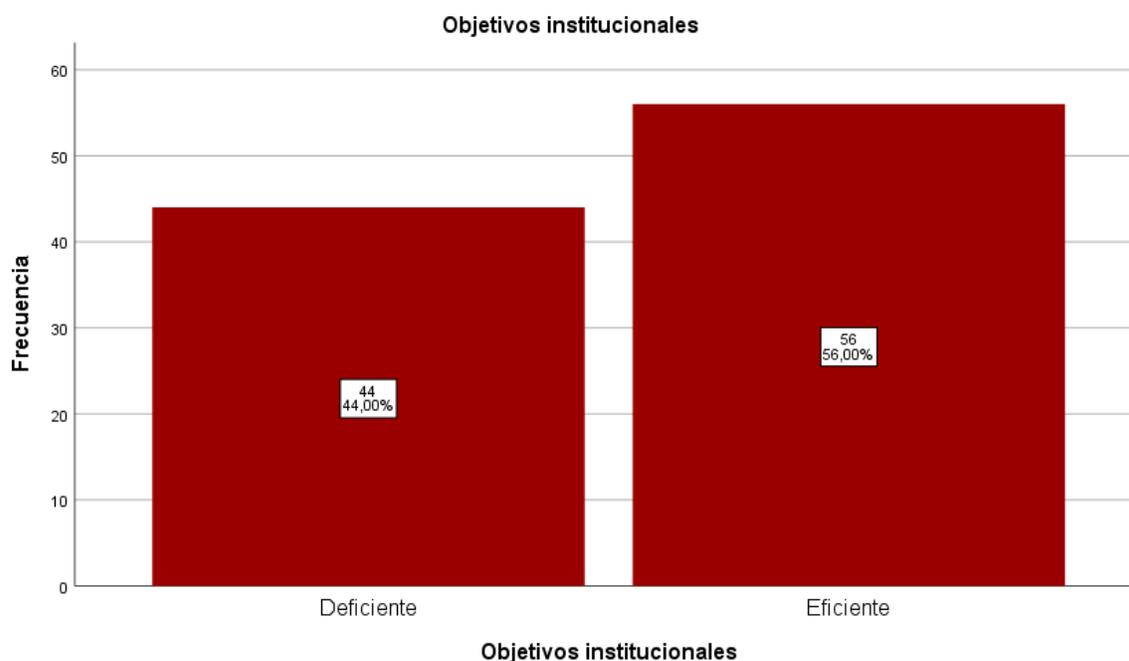


Figura 6

Distribución de frecuencias de objetivos institucionales

Según la tabla 12 y la figura 6; del total de encuestados sobre objetivos institucionales, un 56,0% manifiesta ser eficiente y el 44,0% manifiesta ser deficiente.

Tabla 13

Frecuencias y porcentajes de promoción laboral

Niveles	Frecuencia	porcentaje
Deficiente	28	28
Eficiente	72	72
Total	100	100

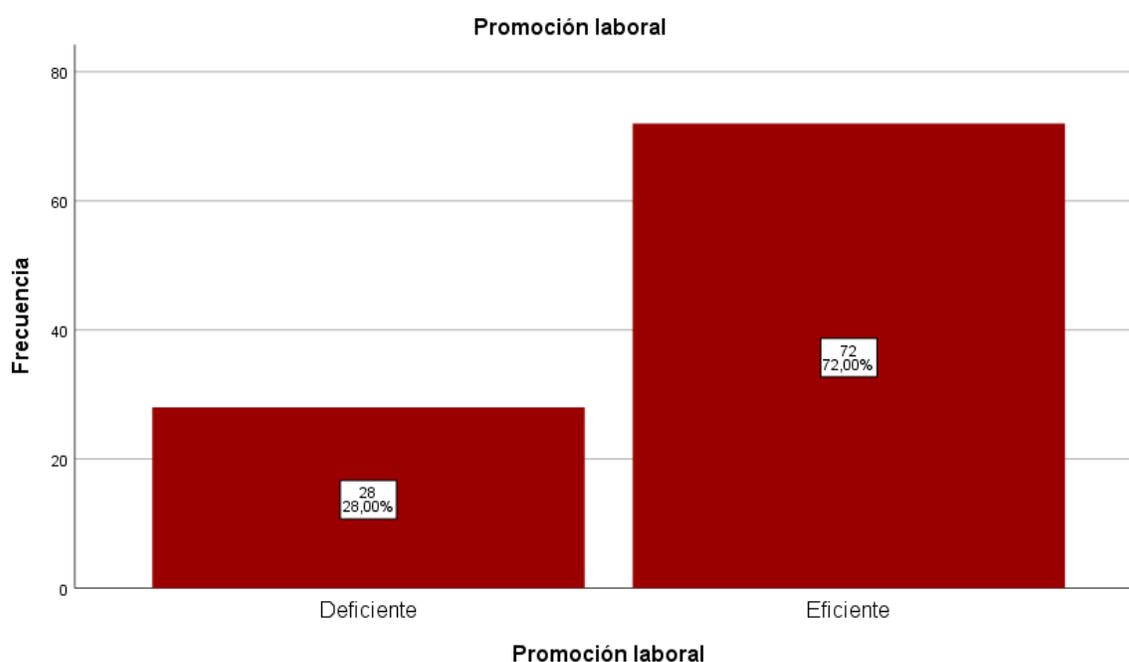


Figura 7

Distribución de frecuencias de promoción laboral

Según la tabla 13 y la figura 7; podemos apreciar del porcentaje de personas que fueron encuestadas sobre promoción laboral, un 72,0% indica ser eficiente y el 28,0% manifiesta ser deficiente.

Tabla 14

Frecuencias y porcentajes de participación organizacional

Niveles	Frecuencia	porcentaje
Deficiente	88	88
Eficiente	12	12
Total	100	100



Figura 8

Distribución de frecuencias de participación organizacional

Según la tabla 14 y la figura 8; se observa que del público que fueron entrevistados sobre participación organizacional, un 12,0% indica ser eficiente y el 88,0% manifestase deficiente

Tabla 15

Frecuencias y porcentajes de la percepción de la gestión de los RR. HH. y eficacia laboral.

		Eficacia laboral			
		deficiente	Eficiente	Total	
Percepción de la gestión de RR. HH.	Percepción baja	Recuento	18	0	18
		% del total	18.0%	0,0%	18.0%
	Percepción media	Recuento	19	36	55
		% del total	19.0%	36,0%	55.0%
	Percepción alta	Recuento	0	27	27
		% del total	0.0%	27,0%	27%
Total	Recuento	37	63	100	
	% del total	37.0%	63,0%	100.0%	

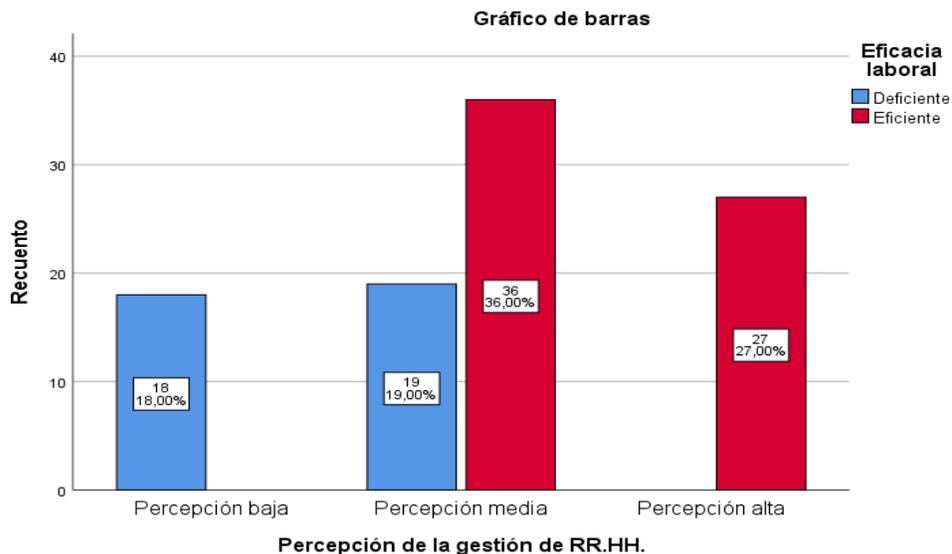


Figura 9

Distribución de frecuencias de la percepción de la gestión de RR. HH y eficacia laboral

Según la tabla 15 y la figura 9; podemos visualizar del 100% de las personas que fueron encuestadas, un 18% percibe la gestión baja en los RR. HH; y un 18% muestra eficacia laboral deficiente. Asimismo, del 55% que perciben una gestión de RR. HH media, un 19% muestra eficacia laboral deficiente y el 36% muestra eficacia laboral eficiente. Finalmente, un 27% perciben una gestión de RR. HH alto, y el 27% muestra una eficacia laboral eficiente.

Prueba de normalidad

Para establecer la estadística a utilizar en la prueba de hipótesis, aplicamos la prueba de normalidad la cual nos indica los siguiente:

Tabla 16

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

	Percepción de la gestión de RR. HH	Eficacia laboral
N	100	100
Estadístico de prueba	,234	,164
Sig. asintótica(bilateral)	,000	,000

Según la tabla 16 podemos observar el producto de la prueba de conformidad de Kolmogorov Smirnov la cual nos informa un resultado del (0,000) las dos variables de estudio que muestran ser inferiores al valor Alfa ($\alpha=0,05$). Podemos presumir que la información no presenta normalidad y necesita la aplicación de una estadística de correlación de Spearman para la prueba de hipótesis.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H1: No existe relación entre la percepción de gestión de RR. HH y eficacia laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao.

H0: Existe correlación significativa entre la percepción de gestión de RR. HH y eficacia laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao.

Tabla 17

Resultado de la prueba de hipótesis general

		Percepción de gestión de RR. HH.	Eficacia laboral
Rho de Spearman	de Percepción de gestión de RR. HH.	Coeficiente de correlación	de Eficacia laboral
		Sig. (bilateral)	
		N	
	de Eficacia laboral	Coeficiente de correlación	de Percepción de gestión de RR. HH.
		Sig. (bilateral)	
		N	

Según la tabla 17 muestra un Rho de Spearman de 0,644 a un 95% de nivel de confianza de la percepción de la gestión de RR. HH. y eficacia laboral. Este resultado indica una correlación aceptable de nivel entre nuestras variables. El grado de importancia bilateral es de 0,000, valor menor al valor alfa (0,05). Motivo por el cual no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual indica la existencia de un vínculo significativo con la percepción de gestión de RR. HH, y eficacia laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre la percepción de gestión de RR. HH y objetivo laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao.

H1: Existe relación significativa entre la percepción de gestión de RR. HH y objetivo laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao.

Tabla 18

Resultado de la prueba de hipótesis específica 1

		Percepción de gestión de RR. HH.	Objetivo laboral
Rho de Spearman	de	Percepción de gestión de RR. HH.	Objetivo laboral
		de RR. HH.	
		de	de
		1,000	,657
		Coeficiente de correlación	,657
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100
		Objetivo laboral	1,000
		de	de
		,657	1,000
		Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

En la tabla 18 observamos el Rho de Spearman de 0,657 a un 95% de grado de confianza de las dos variables de estudios. Este resultado prueba que se evidencia una correlación aceptable de grado medio con nuestras variables. Y el nivel de importancia bilateral es de 0,000, valor menor al valor alfa (0,05). Motivo por el que rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis alterna. Significando que existe conexión mínima con la percepción de gestión de RR. HH, y objetivo laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre la percepción de gestión de RR. HH y promoción laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao.

H1: Existe relación significativa entre la percepción de gestión de RR. HH y promoción laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao.

Tabla 19

Resultado de la prueba de hipótesis específica 2

		Percepción de gestión de RR. HH.	Objetivo laboral
Rho de Spearman	de	Coeficiente de correlación	de
	Percepción de gestión de RR. HH.		1,000
		Sig. (bilateral)	,543
		N	100
	Objetivo laboral	Coeficiente de correlación	de
			,543
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Como la tabla 19 detalla un Rho de Spearman de 0,543 a un 95% de nivel de confianza de las dos variables de estudios. Este resultado prueba que existe un vínculo real de nivel moderado con nuestras variables. Y el nivel bilateral es de 0,000, valor menor al valor alfa (0,05). Así mismo rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis alterna. Demostrando que hay conexión aceptable con la percepción de gestión de RR. HH, y promoción laboral en una dependencia militar del Callao

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre la percepción de gestión de RR. HH y participación laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao.

H1: Existe relación significativa entre la percepción de gestión de RR. HH y participación laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao.

Tabla 20

Resultado de la prueba de hipótesis específica 3

		Percepción de gestión de RR. HH.	Objetivo laboral
Rho de Spearman	Percepción de gestión de RR. HH.	Coeficiente de correlación	de 1,000 ,587
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100
	Objetivo laboral	Coeficiente de correlación	de ,587 1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Como se observa en la tabla 20 muestra el Rho de Spearman de 0,587 a un 95% de nivel de confianza de las dos variables de estudios. Con esto comprobamos que hay una conexión aceptable de nivel moderado con nuestras variables. Y el nivel bilateral es de 0,000; valor menor al valor alfa (0,05). En tal sentido, rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis alterna. Se evidenciándose una conexión positiva con la percepción de gestión de RR. HH, y participación laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao.

V. DISCUSIÓN

Este estudio adoptó un enfoque no experimental y correlacional, lo cual garantizó una secuencia metodológica adecuada para explorar la variable de percepción de gestión de RR. HH, y la conexión sobre eficacia laboral. Las unidades conformadas por el personal naval de una dependencia militar del Callao, fueron encuestados previo permiso de las autoridades de la M.G.P. de la zona Militar del Callao. Por un lado, el informe sobre la percepción de la gestión (0,954) y el informe de eficacia laboral (0,908). Estos factores garantizaron la validez interna de la investigación.

Respecto a la proporción de la percepción de la gestión de RR. HH con eficacia laboral encontramos como dato relevante en la tabla 17 que del 100% de las personas que fueron encuestados, un 18% que percibe una gestión baja de los RR. HH; un 18% muestra eficacia laboral deficiente. Este factor está vinculado a una situación de poca identidad con la institución en la cual se labora y entre las causas principales tenemos trato vertical de la gerencia y bajos incentivos de carácter personal y económico. Cabe mencionar, Quispe (2018), Muestra un resultado donde el 72% de los que participaron en el estudio manifiestan tener habilidades altas en el manejo gerencial del recurso humano. Los factores hallados están centrados a la capacitación, al monitoreo y a los incentivos permanentes del personal. En esta medida Torres et al., (2014), manifiesta que el cuidado del talento humano es vital en el desarrollo organizacional y corporativo de las instituciones, es vital un lenguaje claro entre jefes y empleados, donde el lenguaje diplomático y cordial prime en la conversación.

En cuanto al resultado de la Figura 8 donde del 27% de los que perciben una gestión de RR. HH alto, el 27% muestra una eficacia laboral eficiente. El factor vocación de trabajo es imprescindible en este proceso de buscar elevados niveles de competencia de los empleados y si ellos sienten que los encargados de conducir los destinos de la institución son honestos y conocedores de sus funciones entonces los seguirán en ese propósito. Este resultado es similar al de Rojas - Reyes y Vílchez-Paz (2018), donde encontramos que el 76% de los encuestados opinaron

sobre gestión del talento humano que tiene altos parámetros de funcionalidad y en su prueba de hipótesis arroja un Rho de Spearman de 0,841 y un P valor de 0,000. Concluyendo la existe de conexión directa y alta entre la variable gestión del talento humano. este estudio, observa la predominancia de los factores motivacionales como las promociones de trabajo y la ubicación de los puestos de trabajo de acuerdo a las habilidades de cada empleado. (Ahmed, 2021) manifiesta que las organizaciones modernas centran su atención en asegurar altas competencias en sus empleados y esto se inicia con generar en ellos el sentimiento de superación.

En la tabla 17 de nuestro estudio podemos ver un coeficiente de correlación de Spearman de 0.644 el cual indica la validez de una conexión real de grado moderado con percepción de gestión de RR. HH, y eficacia laboral. En los organismos públicos de nuestro país empieza a crecer el pensamiento estratégico centrado en la organización. Inclusive las fuerzas armadas como la M.G.P, han incluido dentro de sus planes operativos dotar de mayores competencias al personal y brindarles mejores atenciones. Lo cual, eleva la identidad con la institución. Asimismo, Figueroa Plácido (2017), en su investigación sobre talento humano y el desenvolvimiento en el sector educativo administrativo público en una unidad de gestión educativa de Ancash. Presenta en sus resultados un Rango de Pearson de 0,696 y un p valor de 0,000. Con lo que se reafirma la conexión entre ambas variables. La gestión de los RR. HH, en su función de potenciar individuos requiere un enfoque centrado en la persona y no en el empleado, buscando en todo momento el sentimiento de pertenencia, es decir que se sienta importante dentro de la organización (Zenteno-Hidalgo & Durán Silva, 2016).

En cuanto a la relación de percepción de la gestión de RR. HH, y el objetivo laboral, podemos mencionar el resultado de la tabla 14 donde del 100% de los encuestados sobre objetivos institucionales, el 56,0% manifiesta que estos se cumplen de manera eficiente en la institución. Inclusive cuentan con resultados y estrategias e abordaje y que son evaluados de manera permanente por cada uno de los integrantes de la institución, según sea el área que le corresponda. Los

resultados presentados por Deza (2017), en su tesis doctoral sobre satisfacción en el trabajo y su relación con la eficacia laboral de los empleados de una organización pública, se encontramos que el 41% de los encuestados manifiesta satisfacción en el trabajo y con alta eficacia laboral. Esto se evidencia en los datos que presenta sobre el logro de las competencias laborales en la institución y su capacidad para adaptarse a las exigencias que se presentan en el contexto de la institución. (Pires & Nunes, 2018), establece una relación entre los objetivos estratégicos y la gestión centrada en el recurso humano considerándolo como el principal insumo para el desarrollo institucional.

En la tabla 18 se muestra como final de nuestra prueba de hipótesis específica 2 con coeficiente de correlación de Spearman de 0.657 mostrando relación real de nivel moderado con las 2 variables. Este resultado similar al que obtiene Maulana (2017), en su estudio sobre RR. HH de alto compromiso y el cargo de compañías públicas y privadas. Su prueba de hipótesis muestra un resultado de Rho de Spearman de 0,541 con significancia bilateral de 0,000. Estas correlaciones confirman que dentro de la gestión de los RR. HH, se vuelve imprescindible el tener metas claras que sirvan de motivación y de identificación. (sangadah, 2020) manifiesta que los objetivos de una institución deben estar sujetos a un plan estratégico y a altos estándares de desempeño de su personal.

En cuanto a la proporción entre la percepción de la gestión de RR. HH y la promoción labor encontramos los nuestros resultados lo que muestra 15 donde del 100% de los encuestados sobre promoción laboral, el 72,0% manifiesta ser eficiente. Esta percepción de la eficiencia en el trabajo en una institución pública o fuerzas armadas está vinculada al pensamiento de cantidad de horas que uno pasa dentro de la institución. Es decir, cuanto más tiempo permaneces dentro de la institución eres más eficaz. Estos resultados lo podemos relacionar al obtenido por Muñoz Angulo (2017) en su tesis sobre gestión de RR. HH y desempeño laboral en una institución electoral publica del Perú. Donde el 60% de los encuestados manifiesta poseer altos niveles de manejo adecuado del recurso humano y el 25%

de los trabajadores manifiesta que su producción no es la adecuada dentro e la institución. En ambos resultados el sentimiento o percepción de un buen desempeño no se relaciona con el pensamiento de los gerentes de RR. HH, quienes piensan que todos o la mayoría está trabajando y produciendo de manera positiva. En cuanto a este resultado podemos citar lo expresado por A. Jiménez, Pérez Linares (2019), el sentimiento de pertenencia a una institución u organización debe ser la primera tarea del área de RR. HH. Pues, con esta actitud acercamos al empleado a mostrar todas sus potencialidades, lo cual trasciende en el desenvolvimiento de la compañía.

La gestión del recurso humano en las FF. AA en Latinoamérica sigue cambiando, deja de ser un régimen vertical de mandos a una idea consensuada de tareas compartidas y el concepto de soldado, está siendo reemplazado por el concepto de ser humano (Zenteno-Hidalgo & Durán Silva, 2016). En nuestro país también se están dando estos cambios de manera paulatina. Aunque para algunas áreas como el área del personal todavía no asume del todo el nuevo concepto de recurso humano de la institución militar.

En esta investigación se deja información relevante sobre el recurso humano en la institución naval, que podrían ser abordados en futuros estudios como el presupuesto y sus niveles de competencia para mejorar la efectividad laboral en la M.G.P. Creemos firmemente que nuestros resultados presentan hallazgos para abordar las diferentes problemáticas relacionadas a la percepción sobre gestión de RR. HH, y la eficacia laboral del personal naval.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La percepción de gestión de RR. HH, tiene conexión real ($r = 0,644$) y significativa ($p = 0,000$) con la eficacia laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao. Es decir, se cumple el objetivo deseado.

Segunda: La percepción de gestión de RR. HH, tiene conexión favorable ($r = 0,657$) y significativa ($p = 0,000$) con el objetivo laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao. Con lo que se da cumplimiento del objetivo específico 1.

Tercera: La percepción de gestión de RR. HH, tiene conexión favorable ($r = 0,543$) y significativa ($p = 0,000$) con promoción laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao. Con lo que se da cumplimiento del objetivo específico 2.

Cuarta: La percepción de gestión de RR. HH, tiene conexión favorable ($r = 0,543$) y significativa ($p = 0,000$) con participación laboral del personal naval de una dependencia militar del Callao. Con lo que se da cumplimiento del objetivo específico 3.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al comandante del Área naval del Callao para que a través de su despacho ordene que el área pertinente difunda los resultados de esta investigación mediante de un conversatorio consensuado de los jefes navales de las sub áreas de la institución local a fin de replantear acciones en el plan estratégico institucional.

Segunda: Al jefe naval del área de logística y servicios navales para promover un seminario de exposición sobre la investigación científica realizada en la institución local a su cargo con la participación de todo el personal permanente de la zona.

Tercera: Al jefe del área de comunicaciones para la publicación del resultado que se obtuvo del presente estudio de investigación del personal naval.

Cuarta: Al jefe del Área editorial en la revista naval de esta institución y en lo posible publicar toda la tesis de investigación en formato de libro de acceso rápido para su utilización.

REFERENCIAS

- Ahmed, U. (2021). HRM and green innovation of manufacturing firms in Australia. 1–3.
- Aragón, M. I. B., & Serrano Segura, J. (2015). ¿Es útil la gestión de los recursos humanos en los ayuntamientos? Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa, 21(1), 9–16. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2013.09.004>
- Aravena, C., & Fuentes, J. A. (2014). El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina. Naciones Unidas - Cepal, 140, 54.
- Arias-gómez, J., Villasís-keever, M. Á., & Miranda-, M. G. (2016). El protocolo de investigación III : la población de estudio The research protocol III . Study. Revista Alergia México, 63(2), 201–206.
- Azel Jiménez, Josefa y Guido Navarro Otero, Ángel y Pérez Linares, R. (2019). Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Duke Law Journal, 1(1), 1–15.
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=50&sid=a4879584-9a5b-4cf8-aa73-c948d0183789%40sdc-v-sessmgr02>
- Cacsire, G. (2019). La Gestión Del Talento Humano Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Personal De La Oficina De Recursos Humanos De Las Universidades Públicas De La Región Puno. 1–83.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10930>
- Carmona, L. (1994). Introducción a la metodología de la investigación: parte I Y II. Arch. Argent. Dermatol, 147–152.
- Chávez, V., & Romero, C. (2012). Propuesta De Un Nuevo Modelo De Gestión Técnico Administrativo Del Talento Humano Y Su Incidencia En La Optimización De Recursos En La Fuerza Naval.
- Figueroa Plácido, R. (2017). Talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de gestión educativa Local de Yungay – 2017. Universidad César Vallejo.
- Kerlinger, F. (2002). Investigación del comportamiento: Técnicas y Metodología (p. 525). <http://books.google.com.mx/books?id=6Y3gOwAACAAJ>
- Levi, M., Weber, M., Skocpol, T., Evans, P., Oszlak, O., Peters, B. G., Przeworski, A.,

- Moe, T., Grindle, M., Pressman, J. L., Wildavsky, A., CLAD, Martínez Nogueira, R., Feldman, M. S., & Khademian, A. M. (2015). El valor estratégico de la gestión pública. Trece textos para comprenderla. In Estado, Gestión Pública y Desarrollo en América Latina.
- [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/795/Libro_2_CAF_2015_Versión_digital %28Protect%29.pdf?sequence=6](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/795/Libro_2_CAF_2015_Versión_digital_%28Protect%29.pdf?sequence=6)
- Maulana, M. S. R. (2017). No TitleÉ?. Ekp, 13(3), 1576–1580.
- Muñoz Angulo, M. E. (2017). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. Universidad César Vallejo.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.
- <https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>
- Pires, M., & Nunes, F. (2018). Papel mediador da virtuosidade na gestão de recursos humanos e resultados do trabalho. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 58(4).
- Posgrado, E. D. E. (2017). UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA (Creada por Ley N° 25265) TESIS SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS PISCICULTORES DE LA COMUNIDAD DE PACOCOCHA-CASTROVIRREYNA, HUANCVELICA Línea de investigación: Plan de mejoras de la calidad.
- Puente, W. (2011). Técnicas de investigación. In *Técnicas De Investigación* (p. 1).
- <http://www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm?iframe=true&width=95%25&height=95%25>
- Queipo, B., & Useche, M. C. (2012). El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales*, 8(3).
- <https://doi.org/10.31876/rcs.v8i3.25196>
- Quispe, 2018. (2018). Universidad nacional federico villarreal. Evaluacion De La Eficiencia Entre Dos Sistemas De Biofiltros Para El Tratamiento De Las Aguas Residuales Domesticas De La Localidad De Carapongo, Lurigancho- Chosica, 2003.

- Rodríguez, L., & Carmen, M. (2006). La gestión de recursos humanos en empresas de Aguascalientes. *Conciencia Tecnológica*, 31, 22–27.
- Rojas Reyes, R. R., & Vilchez Paz, S. B. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús-Lima, enero 2018. *Universidad Norbr Wiener*, 94.
[http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO - Rojas Reyes%2C Ruth Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO-RojasReyes%2CRuthRosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sangadah, khotimatus. (2020). No Title. In *Orphanet Journal of Rare Diseases* (Vol. 21, Issue 1).
- Sherman, A.; Bohlander, G. y Snell, S. (2002). *Administración de recursos humanos*.
- State, F. (n.d.). STRATEGIES AND PRACTICES FOR EFFECTIVE TALENT MANAGEMENT IN In the Department of Government Management.
- Torres, S., Garc, A. L., & Pi, P. Y. (2014). Gestión de recursos humanos para centros de desarrollo de sistemas de información. *Ciencias de La Información*, 45(2), 3–8.
- Unidos, E. (2020). El sector defensa en Estados Unidos.
- Vallejo, L. (2016). Gestión del. [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestion%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)
- Ventura-León, J. L. (2017). Population or sample? A necessary difference. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648–649.
- Zenteno-Hidalgo, Á. C., & Durán Silva, C. A. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: Análisis de un caso. *Innovar*, 26(59), 119–136. <https://doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles y Rangos
Percepción de la gestión de recursos humanos	Información y comunicación	Formación	1,2, 3	Escala Ordinal	Percepción baja 14 a 33 Percepción Media 34 a 52 Percepción Alta 53 a 70
		Retribución	4, 5		
	Condiciones de trabajo	Ambiente de trabajo	6,7		
		Estilo de dirección	8, 9,10		
	Ambiente de trabajo	Entorno laboral	11, 12		
		Igualdad de oportunidades	13, 14		

Operacionalización de la variable 2

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles y Rangos
Eficacia laboral	Objetivos	Personales	1, 2	Escala ordinal	Deficiente
	Institucionales	Organizacionales	3, 4		10 a 30
		Promoción laboral	Recompensas		5, 6
			Sanciones		7
	Participación organizacional	Activa	8, 9		
		Oficio	10		

Cuestionario de Percepción de Recursos Humanos (CPGRH)

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Medianamente de acuerdo, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo		OPCIONES De RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
	Información y Comunicación					
01	Recibo información para realizar adecuadamente mis tareas.					
02	Me siento libre para expresar abiertamente mis opiniones.					
03	La comunicación entre la dirección y el resto de la plantilla se produce con fluidez.					
04	En la institución hay una relación directa entre desarrollar bien el trabajo y la remuneración recibida.					
05	La institución dispone de suficientes incentivos por el cumplimiento de objetivos o del trabajo bien hecho.					
	Condiciones de trabajo					
06	La relación entre las personas de mi área es correcta y adecuada.					
04	La colaboración entre los compañeros de trabajo es muy buena.					
05	Realizo mi trabajo con suficiente autonomía.					
06	Mi jefe delega adecuadamente y anima a su equipo a adoptar responsabilidades.					
10	Cuando tengo que tomar una decisión cuento con el apoyo necesario de mis mandos y superiores.					
	Ambiente de trabajo					
11	Normalmente tengo una carga de trabajo asumible dentro de la jornada laboral.					
12	Conozco y comparto los criterios que se utilizan para la elaboración de jornadas/ horarios.					
13	En la institución se transmite unos valores de igualdad entre todas las personas trabajadores.					
14	Los procesos de promoción interna son abiertos a todas las personas y con criterios claros, objetivos y conocidos por todos.					

Cuestionario de Eficacia Laboral

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Medianamente de acuerdo, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo		OPCIONES De RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
Objetivos institucionales						
01	En la institución se fomenta que cada área y persona participe en la definición de sus objetivos.					
02	Las personas y equipos de la institución son evaluados en función al cumplimiento de los objetivos que se habían establecido.					
03	La claridad de los objetivos generales de la institución es de alto nivel.					
04	Considero importante que mi institución cuente con un sistema de objetivos que se desplieguen en toda la organización.					
Promoción laboral						
05	La institución me ofrece buenas expectativas de desarrollo profesional.					
06	La institución gestiona bien las posibilidades de promoción profesional de las personas.					
07	La institución desarrolla un plan de carrera profesional de manera conjunta con el trabajador.					
Participación organizacional						
08	En la institución se fomenta la participación de los empleados en la adopción de decisiones.					
09	En la institución tengo posibilidades de participar y proponer mejoras.					
10	Estoy dispuesto a participar en los proyectos de mejora que la empresa ponga en marcha					

CERTIFICADO DE VALIDACION QUE MIDE LA PERCEPCION DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / (Items)	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1							
	INFORMACION Y COMUNICACION							
	Recibo información para realizar adecuadamente mis tareas.	X		X		X		
	Me siento libre para expresar abiertamente mis opiniones	X		X		X		
	La comunicación entre la dirección y el resto de la plantilla se produce con fluidez	X		X		X		
	En la institución hay una relación directa entre desarrollar bien el trabajo y la remuneración recibida.	X		X		X		
	tareas05 La institución dispone de suficientes incentivos por el cumplimiento de objetivos o del trabajo bien hecho.	X		X		X		
	DIMENSION 2							
	CONDICIONES DE TRABAJO							
	La relación entre las personas de mi área es correcta y adecuada.	X		X		X		
	La colaboración entre los compañeros de trabajo es muy buena.	X		X		X		
	Realizo mi trabajo con suficiente autonomía.	X		X		X		
	Mi jefe delega adecuadamente y anima a su equipo a adoptar responsabilidades.	X		X		X		
	Cuando tengo que tomar una decisión cuento con el apoyo necesario de mis mandos y superiores.	X		X		X		
	DIMENSION 3							
	AMBIENTE DE TRABAJO							
	Normalmente tengo una carga de trabajo asumible dentro de la jornada laboral.	X		X		X		
	Conozco y comparto los criterios que se utilizan para la elaboración de jornadas/ horarios	X		X		X		
	En la institución se transmite unos valores de igualdad entre todas las personas trabajadoras.	X		X		X		
	Los procesos de promoción interna son abiertos a todas las personas y con criterios claros, objetivos y conocidos por todos	X		X		X		

Observaciones (Si hay suficiencia): El instrumento muestra suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: Guerra Torres Dwitting Ronnie

Especialidad del validador: Doctor en ciencias de la educación

DNI N 09560793

FECHA: 02/07/2021

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

CERTIFICADO DE VALIDACION QUE MIDE LA EFICACIA LABORAL

	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
OBJETIVOS INSTITUCIONALES						
En la institución se fomenta que cada área y persona participe en la definición de sus objetivos	X		X		X	
Las personas y equipos de la institución son evaluados en función al cumplimiento de los objetivos que se habían establecido.	X		X		X	
La claridad de los objetivos generales de la institución es de alto nivel.	X		X		X	
Considero importante que mi institución cuente con un sistema de objetivos que se desplieguen en toda la organización	X		X		X	
PROMOCIÓN LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO
La institución me ofrece buenas expectativas de desarrollo profesional	X		X		X	
La institución gestiona bien las posibilidades de promoción profesional de las personas.	X		X		X	
La institución desarrolla un plan de carrera profesional de manera conjunta con el trabajador.	X		X		X	
PARTICIPACIÓN ORGANIZACIONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO
En la institución se fomenta la participación de los empleados en la adopción de decisiones.	X		X		X	
En la institución tengo posibilidades de participar y proponer mejoras.	X		X		X	
Estoy dispuesto participar en los proyectos de mejora que la empresa ponga en marcha	X		X		X	

Observaciones (Si hay suficiencia): **El instrumento muestra suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X) No aplicable ()**

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: **Guerra Torres Dwithig Ronnie**

Especialidad del validador: **Doctor en ciencias de la educación**

DNI N 09560793

FECHA: 02/07/2021

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