



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Administración de recursos humanos y rendimiento laboral en los
servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Delgado Fernandez, Lennin Jair (orcid.org/0009-0001-2430-5736)

ASESORES:

Mgtr. Horna Rodríguez, Richard Foster (orcid.org/0000-0001-5055-9222)

Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada (orcid.org/0000-0001-9032-7821)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO , HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Administración de recursos humanos y rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024", cuyo autor es DELGADO FERNANDEZ LENNIN JAIR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 05 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO DNI: 16529281 ORCID: 0000-0001-9032-7821	Firmado electrónicamente por: PBARBOZAZ el 31- 07-2024 06:45:00
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER DNI: 42445436 ORCID: 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 25-07- 2024 20:14:43

Código documento Trilce: TRI - 0796372



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DELGADO FERNANDEZ LENNIN JAIR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Administración de recursos humanos y rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024", 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
LENNIN JAIR DELGADO FERNANDEZ DNI: 73583216 ORCID: 0009-0001-2430-5736	Firmado electrónicamente por: LDELGADOFER el 02- 07-2024 23:48:21

Código documento Trilce: TRI - 0789607

Dedicatoria

Dedico con tanto amor a mi Madre, tú eres el faro que ha guiado mis pasos en las noches más oscuras, recordándome que la verdadera sabiduría está en un corazón compasivo y un espíritu resiliente. Familia, sois mi refugio, donde encuentro consuelo y fortaleza. En cada sonrisa, lágrima compartida y abrazo sincero, descubro la esencia de la vida: una red de conexiones humanas que trasciende el tiempo y el espacio.

Lennin Jaír

Agradecimiento

En la búsqueda del conocimiento, he encontrado en ustedes guías y mentores cuya sabiduría ha iluminado mi camino. Agradezco a la universidad por ser el crisol donde se forjan mentes curiosas y corazones valientes. A mis docentes, por su dedicación y pasión que inspiran el deseo de aprender y crecer continuamente. Y a mi asesor, por su apoyo incondicional y sus valiosos consejos, que han sido faros en el mar de la incertidumbre.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	23
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de administración de recursos humanos	29
Tabla 2 Nivel de rendimiento laboral de los servidores	30
Tabla 3 Prueba de normalidad	31
Tabla 4 Relación entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores	32
Tabla 5 Relación entre la administración de recursos humanos y las dimensiones del rendimiento laboral en los servidores	33
Tabla 6 Relación entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores públicos	34

Índice de figuras

No se encuentran elementos de tabla de ilustraciones.

Resumen

El estudio se centra dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo decente y el crecimiento económico, garantizando condiciones laborales justas y adecuadas para los trabajadores. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín – 2024. Con enfoque cuantitativo, tipo básico, no experimental descriptivo-correlacional transversal. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La población estuvo compuesta por 70 colaboradores, mediante un muestreo no probabilístico, la muestra final incluyó a 58 colaboradores. Los resultados indican que la administración de recursos humanos está en nivel medio del 81.0%. El rendimiento laboral en nivel medio del 75.9%. El reclutamiento, la capacitación, la evaluación y la remuneración se relacionan significativamente con el rendimiento laboral con Rho Spearman de 0.662, 0.726, 0.744 y 0.628. La administración de recursos humanos se relaciona significativamente con el rendimiento de tarea, contextual y comportamientos productores con Rho Spearman del 0.782, 0.782 y 0.614. En conclusión, existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024, con Rho Spearman de 0.897 (p -valor <0.01).

Palabras clave: Administración, recursos humanos, rendimiento laboral.

Abstract

The study focuses on Sustainable Development Goal 8: Decent Work and Economic Growth, ensuring fair and adequate working conditions for workers. Its objective was to determine the relationship between human resources management and job performance among public servants at UGEL El Dorado, San Martin - 2024. It employed a quantitative, basic, non-experimental descriptive-correlational cross-sectional approach. The technique used was surveys with questionnaires as the instrument. The population consisted of 70 collaborators selected through non-probabilistic sampling, with a final sample of 58 collaborators. Results indicate that human resources management is at a moderate level of 81.0%. Job performance is also at a moderate level of 75.9%. Recruitment, training, evaluation, and compensation are significantly related to job performance with Spearman's Rho of 0.662, 0.726, 0.744, and 0.628, respectively. Human resources management is significantly associated with task performance, contextual performance, and productive behaviors with Spearman's Rho of 0.782, 0.782, and 0.614, respectively. In conclusion, there is a significant relationship between human resources management and job performance among public servants at UGEL El Dorado, San Martin - 2024, with a Spearman's Rho of 0.897 (p -value < 0.01).

Keywords: Administration, human resources, job performance

I. INTRODUCCIÓN

A nivel organizacional, los recursos humanos se configuran como la parte más importante que dicha organización pueda contar (Davidescu et al., 2020). No obstante, en la actualidad hay una falta de conocimientos en cuanto a la administración del recurso humano dentro del escenario de las organizaciones (Wuen et al., 2020). En ese sentido, las organizaciones deben comprender mejor cómo incorporar y equilibrar lógicas institucionales múltiples o incluso competitivas para sobrevivir y tener éxito (Xia et al., 2024). Investigaciones recientes han demostrado que una gestión adecuada del RRHH mejora el performance de los colaboradores en organizaciones a nivel mundial (Cahyadi et al., 2022).

Por otra parte, Mao et al. (2022) enmarca que, durante la coyuntura sanitaria, las adecuadas acciones en el recurso humano jugaron un papel relevante en la supervivencia y recuperación del desempeño. Sin embargo hay un déficit mundial del rendimiento en los trabajadores, particularmente en las regiones del Mediterráneo y en el África (Martineau et al., 2023). Por lo tanto, se ha considerado que las acciones de administración del recurso humano son la principal herramienta para mejorar el rendimiento en los colaboradores y con ello la de las instituciones, ya que permite que los trabajadores tengan mayor rendimiento en sus labores (Jashari & Kutllovci, 2020).

Por su parte, dentro de la investigación de Jashari & Kutllovci (2020) establece que, en Kosovo muchas empresas operan en el mercado sin ninguna praxis de gestión de recursos humanos, muy pocas de ellas le dan importancia a estas prácticas tan importantes, el cual han evidencian bajo rendimiento en los empleados. De manera similar ocurre en Europa en especial en Alemania que está plagada de malos colaboradores, el cual presentan bajo rendimiento laboral, se cree que el 69% de los empleados alemanes cree que tienen malos directivos, con deficiente rendimiento (Clifton & Sinyan, 2022). Por otro lado, la disminución en la productividad laboral en Alemania, España, Italia y Francia provocará incremento de sus déficits. Por lo tanto, la tendencia del deficiente rendimiento laboral desde el año 2017 en estas cuatro economías resaltantes de la UE

conducirá a un aumento en el déficit en tres de ellas y a una disminución de su riqueza (Europa Press, 2023).

En varias naciones de Latinoamérica, se aprecia un bajo rendimiento laboral y una notable carencia de habilidades entre los trabajadores, como se señala en estudios recientes (Bagolle et al., 2019). Esta problemática es evidente en naciones como Chile, donde la productividad laboral es notablemente inferior a la de naciones desarrolladas, como Noruega y Finlandia (Madariaga, 2019). Ecuador también enfrenta desafíos similares, con niveles de rendimiento y productividad laboral comparativamente bajos en relación con otras naciones desarrolladas y dentro de su región sudamericana (Quijia et al., 2021). En el caso de Colombia, aunque ha mostrado avances en varios aspectos, persisten problemas de rendimiento laboral debido a limitaciones en capacidades gerenciales e innovación (Eslava, 2020). Por su parte, Bolivia registra niveles particularmente bajos de rendimiento laboral en América Latina, incluso siendo la peor en Sudamérica, situación agravada en la última década debido a múltiples factores, incluida la administración deficiente de RRHH (Bagolle et al., 2019).

En el contexto peruano, se destacan diferencias significativas en el funcionamiento entre el escenario público y privado (Tuesta et al., 2021). Uno de los desafíos fundamentales en el ámbito público radica en la carencia de evaluación del rendimiento laboral, a pesar de que está contemplada por las normativas pertinentes, una problemática que surge internamente en la gestión del personal (Lluncor et al., 2021). Este problema no solo impacta la gestión de recursos humanos, sino que también puede comprometer la calidad y eficiencia de los servicios ofrecidos por el escenario público. Es crucial enfrentar este reto y diseñar estrategias que promuevan una cultura de evaluación del desempeño laboral en el sector público, con el objetivo de mejorar la eficiencia en la prestación de servicios del gobierno en el Perú.

De igual manera, en la región de San Martín se encuentra la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado, una entidad gubernamental responsable de la atención de requerimiento y demandas de las instituciones educativas. Esta unidad está diseñada para generar un ámbito favorable que asegure la equidad,

calidad y relevancia en la prestación de servicios educativos (Ministerio de Educación, 2021). No obstante, se ha observado que la gestión del recurso humano dentro de dicha institución presenta deficiencias. Hay brechas que deben ser cerradas para que el proceso de manejar y coordinar eficazmente las relaciones laborales que están inmersos en la organización sea adecuado. Esto requiere mejoras en el reclutamiento, la selección, la capacitación, el desarrollo, la motivación, la retención y la gestión del talento humano para alcanzar los objetivos organizacionales.

Por otra parte, se ha reflejado bajo del rendimiento laboral dentro de la entidad y esto puede ser un reflejo directo de las deficiencias de la administración de RH que se han identificado. El cual no se está gestionando eficazmente las relaciones laborales ni se proporcionan las condiciones idóneas para el desarrollo y bienestar de los colaboradores, lo cual naturalmente impacta negativamente en su rendimiento laboral. Asimismo, la falta de procedimientos contundentes para la seleccionar y reclutar ha llevado a la contratación no idónea para las responsabilidades del cargo. Por otro lado, la falta de capacitación y desarrollo profesional ha resultado que se cuente con trabajadores poco preparados para enfrentar los desafíos cambiantes del entorno educativo. Además, la falta de motivación y reconocimiento ha contribuido a la desmotivación y al poco compromiso del personal, lo que inevitablemente ha impactado en la productividad y eficacia en la prestación del servicio educativo.

En consecuencia, el estudio fue **importante** ya que abordó temas sobre la administración de RH y el rendimiento laboral en la UGEL El Dorado, San Martín, volviéndose esencial para dar mejora la calidad de los servicios educativos ofrecidos fomentando un ambiente laboral positivo. Esta investigación también contribuyó significativamente a la eficiencia de los recursos disponibles y a la concretización de los objetivos organizacionales en el campo educativo. Además, al alinearse con el **Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8**, centrado en el trabajo decente y el crecimiento económico, este estudio buscó impulsar el crecimiento económico sostenible, inclusivo y productivo, así como garantizar condiciones laborales justas y adecuadas para todos los trabajadores.

Asimismo, frente al problema identificado se configuró como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024?; considerando dicha premisa, se desplegaron como **problemas específicos**: a). ¿Cuál es el nivel de administración de recursos humanos?, b). ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral de los servidores?, c). ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores? y d). ¿Cuál es la relación entre la administración de recursos humanos y las dimensiones del rendimiento laboral en los servidores?

En cuanto a las **justificaciones** el estudio tuvo **conveniencia**, donde el trabajo investigativo pretendió verificar la asociación de la ARH y el rendimiento laboral en un entorno específico, en este caso, los servidores públicos de la UGEL El Dorado en San Martín. Esto fue relevante ya que la gestión efectiva de RH es vital para el progreso eficiente de las instituciones del sector público. De igual forma contó con **relevancia Social**, ya que buscó mejorar las prácticas de ARH en una entidad gubernamental. Donde un mejor desempeño en las labores entre los colaboradores públicos puede traducirse en una mejor calidad de servicio, el cual se distinguen por ser eficaz y eficiente a la sociedad, lo que repercute directamente en el bienestar social. Asimismo, tuvo **valor teórico**, ya que el estudio contribuyó al conjunto de saberes existente en el campo de la administración al explorar la asociación entre la administración de RH y el rendimiento laboral en un escenario específico de una entidad del sector público. Los hallazgos proporcionaron nuevas ideas y perspectivas para la teoría de la gestión del recurso humano. Siguiendo también se contó con **Implicancias prácticas**, al reconocer las acciones de gestión de recursos humanos que impactan positivamente en el desempeño laboral, la investigación ofreció recomendaciones prácticas para optimizar la efectividad de la gestión de recursos humanos en la UGEL El Dorado y otras entidades similares. Finalmente también presentó **Utilidad Metodológica**, donde los métodos y la forma en cómo se abordó el estudio servirán como un modelo para estudios posteriores en el escenario de la GRH del sector público. La puesta en marcha de instrumentos y técnicas de recopilación de datos y análisis estadístico específicamente

adaptadas al contexto de una institución pública serán útiles para otros investigadores que aborden temas similares.

Siguiendo de acuerdo con el estudio se determinó como **objetivo general**: Determinar la relación entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024; de manera análoga, se desprendieron como **objetivos específicos**: a). Identificar el nivel de administración de recursos humanos, b). Identificar el nivel de rendimiento laboral de los servidores, c). Establecer la relación entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores y d). Establecer la relación entre la administración de recursos humanos y las dimensiones del rendimiento laboral en los servidores.

El estudio toma en cuenta una variedad de **antecedentes** que conforman el marco de referencia. En este sentido, se han analizado investigaciones de distintos niveles, abarcando estudios internacionales, tales como: Alhumeisat, (2024), los resultados del estudio respaldaron la hipótesis que sostiene que la gestión estratégica de recursos humanos tiene la capacidad de influir en el desempeño organizacional a través del efecto mediador de la infraestructura de tecnologías de la información. Esto significa que SHRM es más fuerte y capaz de cumplir sus tareas con una base de IT bien construida en la organización, lo que puede conducir a una mejor gestión de empleados y, como resultado, a un mejor desempeño de los empleados que a su vez ayuda a aumentar la eficiencia del desempeño organizacional. Por consiguiente, el desempeño organizacional depende de la productividad y la satisfacción de los colaboradores, por tal hecho es vital que se reduzca la rotación y se aumente la moral a los colaboradores.

Asimismo, otro estudio similar, pertenece a Zhou (2024), se concluye según los resultados muestran que los coeficientes de ruta de la gestión estratégica de recursos humanos sobre la efectividad organizacional son 0.43, 0.33, 0.51 y 0.60, respectivamente, y los valores estandarizados de estos coeficientes de ruta oscilan entre 0.33 y 0.60, lo que confirma aún más el impacto positivo de la gestión estratégica de recursos humanos en la efectividad organizacional. Por consiguiente la administración estratégica de RH puede mejorar el entusiasmo de los colaboradores, promover la cooperación de varios departamentos y

promover el rápido funcionamiento de las empresas para mejorar la competitividad integral de las empresas y maximizar los beneficios de las empresas.

Además, otro estudio vinculado se refiere a Jimoh et al. (2023) concluyeron que, las prácticas de gestión de recursos humanos (selección, capacitación, desarrollo y recompensa) tienen un efecto positivo y estadísticamente significativo en el rendimiento organizacional, con valores de p de $<.001$, $<.003$, $<.003$ y $<.002$ respectivamente. En contraste, otras prácticas como la contratación y la compensación no mostraron una influencia significativa en el rendimiento organizacional. Estos hallazgos subrayan la importancia de las prácticas de gestión de recursos humanos para el éxito de las organizaciones. Por lo tanto, para abordar los desafíos relacionados con la insatisfacción laboral derivada de la inestabilidad organizacional, las condiciones laborales deficientes y la falta de capacitación, y para mejorar el bajo rendimiento de los empleados en la industria de la construcción, es crucial implementar estrategias efectivas de gestión de recursos humanos, políticas y planes de acción adecuados que promuevan un mejor rendimiento organizacional y mantengan ventajas competitivas.

Siguiendo la línea, otro estudio relacionado es de Farmanesh et al. (2023) concluyeron que, existe un impacto significativo de las prácticas sostenibles de HRM en el rendimiento laboral de los empleados, subrayando la importancia de seleccionar estas prácticas de manera prudente mientras se fomenta una relación de confianza entre líderes y empleados. Estos hallazgos ofrecen a las organizaciones la oportunidad no solo de mejorar su comprensión y conciencia sobre la asignación estratégica de recursos, sino también de adaptar sus políticas en congruencia con los objetivos y estrategias de la empresa, asegurando así la utilización eficiente de los recursos para mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados, lo que finalmente conduce a una mejora en el rendimiento laboral.

Siguiendo la línea, otro estudio relacionado es de Nag et al. (2023) concluyeron que, el modelo explica el 16% de la varianza cuando todas las variables independientes se introdujeron simultáneamente. Además, los factores E-HRM

como Contratación Electrónica, Reconocimiento y Recompensas Electrónicas, y Gestión del Rendimiento Electrónica son estadísticamente significativos ($P < 0.05$; $p < 0.001$) y afectan la efectividad personal de los empleados de tecnología de la información. Se encontró una asociación significativa por género con la efectividad personal de los empleados de tecnología de la información. Por lo tanto, el E-HRM mejoró la productividad de los colaboradores, el desempeño institucional y la efectividad personal de los empleados.

Aunado a ello también el trabajo de Yakubu et al. (2023) llegaron a concluir que, la evaluación del rendimiento y la planificación de la promoción tienen un impacto en el rendimiento de los empleados de los bancos comerciales citados en Nigeria. Mientras que el equilibrio entre actividades serias y divertidas afecta el rendimiento de los empleados de los bancos comerciales citados en Nigeria. Por lo tanto, el estudio concluye que la evaluación del rendimiento y la planificación de la promoción impactan positiva y significativamente en el rendimiento de los empleados de los bancos comerciales citados en Nigeria. Mientras que el equilibrio entre actividades serias y divertidas afecta positivamente pero de manera insignificante el rendimiento de los empleados de los bancos comerciales citados en Nigeria. En consonancia, los bancos comerciales cotizados en Nigeria deberían continuar mejorando sus evaluaciones de desempeño al proporcionar a los empleados comentarios periódicos o comunicarles cada evaluación de desempeño, y luego recompensarlos en consecuencia. Se espera que esta práctica fomente la competencia entre los empleados.

Continuando también se suma el estudio de Alkhalilah & Mijlae (2023) concluyeron que, la aplicación de prácticas de HRM en la universidad estaba en un nivel alto, donde el entrenamiento y desarrollo ocupaban el primer lugar en prioridad. Sin embargo, el estudio sugirió un cambio en las prácticas de HRM en la búsqueda de la excelencia para mejorar la productividad de los empleados en la universidad. Por lo tanto, la gestión de personal siempre debería esforzarse por implementar alguna estrategia de HRM adecuada basada en la cual se elijan prácticas apropiadas de gestión de recursos humanos. También existe gran importancia de establecer un programa de capacitación continua para que los colaboradores sigan los desarrollos relacionados con las acciones de GRH.

Asimismo, sugiere garantizar un ambiente de trabajo estable y seguro para mantener a los empleados actuales y atraer especialistas altamente calificados, reconsiderando las políticas de compensación y vinculándolas a las tasas de inflación para ofrecer una vida digna a los empleados.

Por otro lado, la investigación de Sixpence et al. (2021) concluyeron que, las prácticas de atracción de empleados de la organización eran sólidas, sus prácticas de retención eran débiles. Los empleados generalmente se sentían poco valorados, lo que afectaba negativamente su moral y el logro de los objetivos organizacionales, en definitiva en el municipio local las acciones de ARH no eran adecuadas, lo que resultaba en prácticas de deficiente retención. Por lo tanto, los colaboradores se sienten subvalorados, lo que afecta de manera negativa su moral y dificultaba la concretización de las metas organizacionales. Como consecuencia de todo esto, el rendimiento era deficiente.

Finalmente en ese ámbito, el trabajo investigativo de Mahfouz et al., (2021), llegaron a la conclusión de que: 1) las prácticas de HRM tienen efectos significativos en el rendimiento de los empleados, influyendo positivamente en su desempeño laboral; 2) el compromiso de los empleados tiene efectos significativos en el rendimiento de los empleados, destacando la importancia de un alto nivel de compromiso para alcanzar resultados óptimos; 3) las prácticas de HRM tienen efectos significativos en el compromiso de los empleados, mostrando cómo estas prácticas pueden mejorar el compromiso organizacional; y, más importante aún, 4) el compromiso de los empleados media parcialmente la relación entre las prácticas de HRM y el rendimiento de los empleados, subrayando el papel clave del compromiso como mediador en esta relación. Se examinan también las implicaciones del estudio para mejorar las estrategias de gestión de recursos humanos y potenciar el rendimiento organizacional.

De manera similar, también se estableció un marco de referencia a nivel nacional; en este contexto, se incluyó el estudio de Yamela (2022) concluyó que, el 21.4% de los encuestados indicaron estar completamente de acuerdo en que la gestión de recursos humanos influye positivamente en el desempeño laboral del Banco de la Nación en el año 2020, mientras que el 25% señaló estar totalmente de acuerdo en que el desempeño laboral influye positivamente en la

gestión de recursos humanos del Banco de la Nación en el mismo año. Se concluye que, según el coeficiente de Nagelkerke, el 98.7% de la variabilidad del desempeño laboral se atribuye a la gestión de recursos humanos del Banco de la Nación en el año 2020n.

Seguidamente se plasmó el estudio de Espinoza et al. (2021), quienes llegaron a la conclusión de que existe una correlación significativa entre las seis dimensiones de la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la organización bajo estudio. Este hallazgo subraya la imperiosa necesidad de que las organizaciones integren la gestión del capital humano como un componente fundamental de sus estrategias de desarrollo, ventajas competitivas y mejora de procesos. Esta integración no solo fortalece la eficiencia operativa, sino que también contribuye a cultivar un entorno laboral más productivo y satisfactorio para los empleados

De igual forma se plasmó el estudio de Córdova (2022) concluyó que, el nivel de administración de recursos humanos fue evaluado como regular en un 60%, malo en un 22% y bueno en un 18%. En cuanto al desempeño laboral, se encontró que fue medio en un 78%, bajo en un 12% y alto en un 10%. Estos resultados indican una relación significativa entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja en 2021, respaldada por un análisis estadístico de Rho de Spearman que mostró una correlación positiva muy alta de 0.941 y un p-valor de 0.000 (p-valor \leq 0.01). Además, se concluyó que el 88.55% del desempeño laboral está influenciado por la administración de recursos humanos

En esa línea también se contó con Panduro (2020) concluyó que, la gestión del talento humano mostró correlaciones altamente positivas con los logros laborales (0.817), las aptitudes (0.806) y la percepción (0.826) en los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda. Tarapoto-2020. Estos hallazgos indican una relación directa, significativa y fuerte entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.826 y un p-valor de 0.000, que es significativo a un nivel inferior al 1%. En resumen, una mejora en la gestión del talento humano se refleja positivamente en el desempeño laboral.

Finalmente en ese ámbito, el estudio de Jara et al. (2018), concluyeron según los resultados obtenidos con un coeficiente R² de Nagelkerke de 44,4% y 28,4% destacan la significativa influencia que tiene una gestión del talento humano adecuada en la mejora tanto de la gestión pública como del desempeño laboral en la Administración central del Ministerio de Salud estudiada. Estos hallazgos subrayan la importancia crítica de implementar prácticas efectivas de gestión del talento humano para fortalecer la eficacia organizacional y fomentar un ambiente laboral que promueva el rendimiento óptimo de los empleados.

Analogamente en el ámbito regional/local se contó con estudios, el cual se tiene a Castro & Delgado (2020) concluyeron que, existe una gestión del talento humano aceptable y que esta se correlaciona positivamente con la performance laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo (PEHCBM). Sus hallazgos indican que a medida que se optimiza la gestión del talento humano, también mejora el desempeño laboral de los colaboradores, subrayando así la importancia de estrategias efectivas en la gestión del capital humano para alcanzar resultados positivos en el ámbito organizacional y de servicio público.

Por último, otro estudio relativo en dicho nivel es de Marrufo & Pacherez (2020) concluyeron que, la evaluación del rendimiento laboral, según la percepción de funcionarios y colaboradores, indica que el nivel se califica como "regular" en un 77.8% (7) y 78.1% (82), seguido de "deficiente" con un 11.1% (1) y 17.1% (18), y "eficiente" en un 11.1% (1) y 4.8% (5), respectivamente. Esto sugiere que existe un rendimiento laboral regular entre los colaboradores mencionados, indicando que no están cumpliendo eficazmente con sus responsabilidades. Los directivos de la Municipalidad Provincial de Rioja deben desarrollar estrategias para motivar al personal y así mejorar su desempeño laboral de manera efectiva

Por otra parte, además del marco referencial, se elaboró un marco teórico que aborda las teorías, modelos y conceptualizaciones que respaldan las variables de investigación. En esa línea, se presenta el estado del arte de la primera variable, que se centra en la **administración de recursos humanos (ARH)**, el cual se **conceptualiza** según Hamid et al. (2019) como un conjunto de acciones destinadas a ayudar a las organizaciones a alcanzar sus metas institucionales,

se reconoce como un componente crítico del desempeño organizacional general. No obstante, es esencial reconocer que la efectividad de la gestión de recursos humanos no solo depende de la implementación de estas acciones, sino también de la capacidad de respuesta y adaptabilidad de la organización ante los cambios y desafíos del contexto. Por lo tanto, una administración de recursos humanos efectiva requiere una evaluación continua y un ajuste de las estrategias para asegurar que las metas organizacionales se cumplan de manera eficiente y sostenible. Esta apreciación resalta la importancia de una visión crítica y analítica para identificar y abordar posibles áreas de mejora dentro de la ARH, permitiendo así un mejor alineamiento con los objetivos estratégicos de la organización. Además, la ARH es una disciplina gerencial que busca asegurar la capacitación, el reclutamiento, la motivación y la gestión de los empleados de tal manera que se maximizaran sus beneficios para la gerencia (Papsiene, 2024).

Asimismo, en las últimas décadas, la ARH ha ganado una atención considerable debido a su relevancia para el éxito de las organizaciones (Gile et al., 2022). Ya que su finalidad principal es obtener un sistema sólido de ARH es salvaguardar los intereses del personal. A través de medidas adecuadas, se promueve la equidad y la justicia, se fomenta el conocimiento sobre la legislación laboral y se protegen los intereses legítimos de cada miembro del equipo. Además, un buen sistema de GRH coordina al personal y previene crisis, lo que contribuye a estabilizar los equipos de trabajo. Asimismo, el departamento de RH puede implementar políticas de recompensa adecuadas para incentivar a los empleados y aumentar su motivación, aportando vitalidad a la organización (Guo, 2024).

Por lo tanto, las estrategias, políticas y praxis de ARH pueden tener un impacto positivo en la mentalidad y las acciones de los empleados para concretar las metas de sostenibilidad de la organización (Järlström et al., 2023). Sin embargo, es esencial reconocer que este impacto no es automático ni uniforme. Las estrategias de ARH deben ser diseñadas e implementadas con una comprensión profunda de la cultura organizacional y las necesidades específicas de los empleados para ser realmente efectivas.

Las acciones de ARH brindan oportunidades sostenibles para que los colaboradores pongan en acción sus capacidades y expresen su entusiasmo para obtener habilidades y conocimientos, aplicándolos en el lugar de trabajo con miras a lograr personas comprometidas y aumentar el desempeño organizacional (Abu-Mahfouz et al., 2023). Sin embargo, la efectividad de estas prácticas son dependientes en gran magnitud de la alineación entre los objetivos organizacionales y las aspiraciones personales de los empleados. Además, es crucial que la ARH promueva un entorno de trabajo que fomente el desarrollo continuo y el reconocimiento de los logros de los empleados para mantener altos niveles de compromiso y desempeño. Esta apreciación crítica y analítica subraya la necesidad de un enfoque estratégico en la ARH que considere tanto los factores endógenos como exógenos que impactan en el éxito organizacional.

Además, se abordaron las teorías pertinentes a la variable ARH, incluyendo la **teoría del intercambio social**. Esta teoría postula que el incumplimiento por parte de una organización de sus políticas y procedimientos de RH puede influir en el rendimiento de los colaboradores de manera positiva o negativa (Ying-Sin et al., 2023). Por consiguiente, la teoría del intercambio social es fundamental en el contexto de la ARH, ya que proporciona una lente a través de la cual podemos entender las dinámicas entre empleados y organizaciones. En esencia, esta teoría sostiene que las relaciones laborales son transacciones de intercambio, donde tanto los colaboradores como la organización esperan recibir recompensas y beneficios a cambio de su contribución y cumplimiento de roles.

Cuando una organización no cumple con sus políticas y procedimientos de recursos humanos, esto puede tener repercusiones de gran significancia en las expectativas de los colaboradores en función sobre lo que dan y lo que perciben. Si los empleados sienten que no están recibiendo la recompensa o reconocimiento adecuado por su trabajo, experimentan desmotivación y poco compromiso laboral. Por otro lado, cuando se cumplen adecuadamente las políticas de recursos humanos y se brinda un entorno laboral justo y equitativo, los empleados se sienten más comprometidos, motivados y con mucha satisfacción de su labor. Además, la teoría del intercambio social enfatiza la relevancia de la confianza y la reciprocidad en las dinámicas laborales. Cuando los trabajadores perciben que la empresa cumple con sus compromisos y trata

a su personal de manera equitativa, están más propensos a comprometerse y aportar activamente al éxito organizacional.

Otra teoría relevante es la del **comportamiento organizacional**, según Bravo et al. (2020), que se centra en investigar cómo las estructuras y las personas influyen en la conducta interna de las instituciones, con el objetivo de aplicar este conocimiento para mejorar la eficiencia organizacional. Por un lado, esta teoría ayuda a comprender las relaciones entre los colaboradores, y por otro lado, a entender la influencia que tiene el entorno en la organización. Por lo tanto, la teoría del comportamiento organizacional guarda una estrecha relación con la GTH, ya que ambas se centran en comprender el comportamiento de los colaboradores dentro de las empresas y en cómo dicho comportamiento influye en su funcionamiento y eficacia.

Desde la perspectiva de la GTH, la teoría del comportamiento organizacional es esencial para comprender cómo inspirar, liderar y administrar a los empleados de forma eficiente. Por ejemplo, esta teoría puede asistir a los gerentes de RH en la comprensión de cómo distintas estructuras organizativas y estilos de liderazgo influyen en el desempeño y la motivación de los colaboradores, permitiendo la ejecución de dicho conocimiento para incrementar la eficacia y la producción en la empresa.

Asimismo, otra teoría tiene que ver con la **teoría de contingencia**, cuyo enfoque de contingencia supone que el entorno es el factor principal para establecer la estructura y la conducta de las instituciones (Fernandes et al., 2020). En ese sentido, las organizaciones necesitan adaptarse, ajustarse, adaptarse continuamente a los cambios que las impulsan o amenazan externamente, para poder garantizarlas su éxito. En consonancia, dentro del contexto de la ARH, la teoría de la contingencia implica que las acciones y políticas de recursos humanos deben ser adaptadas y ajustadas considerando las situaciones específicas de cada institución y su entorno. Esto significa que no hay un conglomerado estático de praxis de RH que sea adecuado para todas las organizaciones o situaciones.

Por ejemplo, la forma en que se estructura la capacitación y desarrollo, el reclutamiento y la selección, la compensación y beneficios pueden variar según factores como la dimensión de la entidad, la industria en la que opera, la tecnología adoptada así como la cultura organizacional. La teoría de la contingencia resalta la relevancia de la flexibilidad y la adaptabilidad en la ARH. En lugar de seguir un enfoque rígido, los gerentes de RH deben evaluar constantemente el entorno y las necesidades de la entidad para ajustar los procesos prácticos de RH de manera que sean más efectivas y eficientes.

Además, se abordó la **teoría del capital humano**, el cual explica de manera más ajustada a la realidad sobre cómo se comportan los individuos en sus labores (Quintero, 2020). Además, se fundamenta en la premisa de que el capital humano, que comprende las habilidades, el conocimiento y las capacidades de los trabajadores, representa un recurso invaluable para las organizaciones. Esta teoría subraya la importancia de estas cualidades como activos valiosos para las organizaciones. En ARH, esta teoría se refleja en el reclutamiento y selección de individuos, el desarrollo y la capacitación de colaboradores, la retención de talento y la medición del desempeño. En definitiva, esta teoría proporciona un marco conceptual clave para entender cómo se gestionan y se desarrollan los activos humanos en una organización.

Como parte del estudio exhaustivo de la variable de ARH, también se exploran sus dimensiones para comprender cómo está configurada dicha variable, lo cual nos proporcionará un mejor entendimiento. En este contexto, se examina la dimensión **reclutamiento**, según **Dessler & Varela (2011)**, enuncia como una serie de pasos sistemáticos que una organización lleva a cabo para identificar, atraer, evaluar y seleccionar candidatos potenciales para cubrir vacantes de empleo dentro de la empresa. Las fases siguientes abarcan lo siguiente: 1. Predecir y calcular las necesidades de personal para determinar los puestos que necesitarán ser ocupados. 2. Elaborar una lista de candidatos para estos puestos mediante la búsqueda de candidatos tanto internos como externos. 3. Orientar a los interesados para que completen las solicitudes de empleo y participen en una primera entrevista de selección. 4. Utilizar una variedad de herramientas de evaluación, como verificación de antecedentes, exámenes de capacidades y exámenes médicos, para identificar a los candidatos apropiados. 5. Presentar

uno o varios candidatos cualificados para el puesto al supervisor a cargo. 6. Llevar a cabo una o más entrevistas de selección con el supervisor y otras autoridades pertinentes para decidir qué candidato recibirá una oferta de empleo

Por otro lado, también se destaca la dimensión **capacitación**, se refiere a las técnicas empleadas para proporcionar a los trabajadores, tanto nuevos como actuales, las competencias requeridas para llevar a cabo sus tareas laborales (Dessler & Varela, 2011). También, el proceso de capacitación y desarrollo comprende cinco fases, que adhieren el diagnóstico de necesidades, el planeamiento del diseño instruccional, la validación, la implementación y la evaluación. De acuerdo con Obando (2020) el recurso humanos es imprescindible en una entidad, siendo el elemento clave para alcanzar metas a través su influencia positiva en los empleados. Por lo tanto, la formación en este campo se vuelve esencial para la empresa, ya que afecta directamente a los colaboradores, mejorando su habilidad y dedicación en sus funciones.

Es importante considerar que, aunque la capacitación es un factor crucial para el desarrollo del capital humano, su efectividad depende de la correcta identificación de las necesidades formativas y de la adecuada implementación de las técnicas de instrucción. Una apreciación crítica y analítica sugiere que la capacitación no debe ser vista como un evento aislado, sino como un proceso continuo que se integra con la estrategia organizacional. Además, la evaluación de los programas de capacitación debe ser rigurosa para asegurar que los objetivos de aprendizaje se están alcanzando y que los empleados pueden aplicar sus nuevas habilidades de manera efectiva en el trabajo. Esta perspectiva crítica resalta la necesidad de una gestión estratégica de la capacitación que se acople al dinamismo del escenario y a las demandas específicas de la organización y sus empleados

Seguido también otra dimensión, esta relacionada con la **evaluación**, el cual implica valorar el rendimiento actual o pasado de un empleado en comparación con los estándares establecidos. Asimismo, esta evaluación implica que se han fijado criterios para el desempeño y que se proporcionará retroalimentación y motivación a los trabajadores para ayudarles a mejorar sus deficiencias o mantener un desempeño excepcional. (Dessler & Varela, 2011). La evaluación

no debe considerarse como un objetivo final, sino como una herramienta fundamental para incrementar los resultados del talento humano en la institución. Cuando el proyecto de evaluación de desempeño se coordina, planifica y desarrolla adecuadamente, se pueden obtener beneficios a corto, mediano y largo plazo (Heredia-Quito & Narváez-Zurita, 2021).

La evaluación del rendimiento indica que su eficacia se basa en la precisión de los criterios de rendimiento, los cuales deben ser claros, objetivos y alineados con los fines estratégicos de la institución. La retroalimentación debe ser constructiva y orientada hacia el desarrollo continuo de los empleados, evitando convertirse en una mera formalidad o fuente de desmotivación. Además, el éxito de la evaluación requiere compromiso organizacional constante, capacitación de evaluadores, transparencia en el proceso y participación activa de los empleados. Sin estos elementos, la evaluación puede ser vista como una actividad burocrática sin impacto real. La gestión estratégica y cuidadosa de la evaluación promueve una cultura de excelencia y mejora continua, maximizando sus beneficios a mediano, corto y plazo largo.

Asimismo, se consideró la dimensión de la **remuneración**. En este sentido, Dessler & Varela (2011) explican que, la compensación de los empleados abarca todas las maneras de retribución y pago que reciben los empleados como resultado de su trabajo en la institución. Esta compensación comprende principalmente de salarios, pagos en efectivo, incentivos, sueldos, comisiones y bonificaciones, así como beneficios adicionales como seguros, días de vacaciones y bonificaciones por vacaciones. La compensación salarial es fundamental, dado que afecta la motivación y la productividad de los empleados, lo cual puede influir en su permanencia en la empresa y en el aumento de su desempeño laboral (Chunga-Luzardo et al., 2022).

La efectividad de la compensación depende de la equidad interna y externa, así como de la transparencia y su alineación con los objetivos estratégicos de la organización. Es esencial considerar la compensación como una inversión en el capital humano más que como un simple gasto. La estructura de compensación debe incluir beneficios adicionales que satisfagan las necesidades de los empleados, gestionándose para promover la motivación, la retención y el

desarrollo a largo plazo. Una política integral y bien gestionada de compensación es crucial para impulsar la motivación, la productividad y la lealtad de los trabajadores, lo cual contribuye significativamente al éxito organizacional a largo plazo.

De forma análoga, se realizó una revisión del estado del arte para la variable **rendimiento laboral (RL)**. Según Larico-Mamani et al. (2021) define como la eficacia y competitividad de los empleados en sus funciones laborales. Para lograr esto, las empresas implementan procesos de selección y utilizan estrategias de mejora continua con el objetivo de obtener resultados satisfactorios. Es crucial que estas estrategias sean diseñadas y ejecutadas de manera integral y adaptativa a las necesidades específicas de la organización. Un enfoque superficial o mal planificado puede resultar en la contratación de empleados no adecuados para los roles disponibles o en la implementación de mejoras que no abordan eficazmente las áreas de oportunidad identificadas.

Además, el vínculo entre el rendimiento laboral y el cumplimiento de responsabilidades laborales, como enfatizan Cabezas-Ramos & Brito-Aguilar, (2021) destaca la importancia de definir expectativas claras y ofrecer el respaldo necesario para que los empleados puedan desarrollar todo su potencial. Esto no solo implica evaluar el rendimiento de manera justa y objetiva, sino también ofrecer retroalimentación constructiva y oportunidades de desarrollo profesional que fomenten un ambiente de trabajo motivador y productivo. Finalmente Mendieta-Ortega et al. (2020) el rendimiento laboral se enfoca en mejorar la producción de servicios y bienes a través de una gestión efectiva del talento humano. Esta perspectiva subraya la necesidad de una gestión estratégica del recurso humano que no solo maximice la eficiencia operativa, sino que también promueva el bienestar integral de los empleados como parte integral del éxito organizacional.

Es crucial adoptar un enfoque holístico y estratégico hacia la gestión de RH, donde la integración de procesos de selección, desarrollo continuo y gestión del rendimiento desempeñe un papel fundamental en la consecución de resultados organizacionales óptimos y sostenibles. El rendimiento laboral es un aspecto vital tanto para las empresas como para los individuos. Para los trabajadores, el

trabajo representa una fuente significativa de satisfacción personal y reconocimiento. Simultáneamente, el rendimiento laboral es crucial para alcanzar los objetivos organizacionales y puede ser determinante para obtener ventajas competitivas (Cendales et al., 2022). Hoy en día, las organizaciones reconocen el potencial de los empleados como un pilar para generar ventajas competitivas, por lo que es fundamental enfocarse en prácticas de recursos humanos que optimicen estos activos (Nyathi & Kekwaletswe, 2023).

Los empleados que demuestran eficacia en su trabajo son capaces de generar resultados que respalden los objetivos de la institución. La gestión eficaz de los RH implica comprender las metas y la misión institucional, así como desarrollar e implementar procesos de reclutamiento y selección, estrategias de compensación y beneficios, estrategias de desarrollo y formación de empleados de forma efectiva (Alhumeisat, 2024). Además, se rescata la lealtad de los colaboradores hacia la organización el cual es un factor esencial para potenciar la capacidad corporativa y alcanzar los respectivos objetivos, dado que los trabajadores son los activos más valiosos (Alsakarneh et al., 2024).

Siguiendo con el análisis de la literatura, se han reconocido diversas teorías que respaldan la noción de rendimiento laboral, siendo una de las más destacadas la **teoría de las expectativas**, cuyo principal exponente es Vroom en 1964, aunque ha sido refinada por Lawler en 1968. Esta teoría postula que los individuos son seres racionales que tienen esperanzas, expectativas y creencias sobre sucesos por venir (Veytia & Contreras, 2019). Además, enfatiza la importancia de considerar las expectativas y las necesidades de los colaboradores al planificar y diseñar las responsabilidades laborales (Sanchis, 2020). Es importante destacar que los elementos fundamentales abarcan la compensación, la dedicación y el rendimiento (Hernández, 2023). Por otro lado, las personas con altos niveles de motivación son aquellas que establecen metas valiosas y tienen la confianza de que pueden alcanzarlas (Veytia & Contreras, 2019).

El uso de la teoría de las expectativas en el rendimiento laboral ofrece un marco útil para comprender cómo las expectativas individuales influyen en la motivación y el desempeño en el trabajo. Sin embargo, es crucial considerar que estas

expectativas y la motivación pueden verse influenciadas por factores como el ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo y el liderazgo. Para implementar esta teoría de manera efectiva, es necesario adaptarla cuidadosamente a las dinámicas específicas de cada organización y estar atentos a las necesidades cambiantes de los empleados. Además, integrarla con otras teorías motivacionales y psicológicas puede proporcionar un enfoque más completo para abordar las complejidades individuales y grupales que impactan en el éxito organizacional.

Por otro lado la **teoría de la equidad**, explora cómo los individuos perciben la justicia al compararse con otros (Peiró, 2021) y analiza sus respuestas ante la presencia de inequidad (Guzmán, 2022). Este enfoque considera una variedad de contribuciones, como el esfuerzo, las habilidades y las capacidades, así como aspectos como los sueldos, la autorrealización y el estatus, en relación con las responsabilidades laborales asignadas (Tamayo & Gamero, 2007). La teoría de la equidad está estrechamente ligada al rendimiento laboral al afectar la satisfacción y la parte motivacional de los trabajadores. Cuando las personas perciben que son tratadas equitativamente en comparación con sus compañeros en cuanto a esfuerzo, habilidades, recompensas y reconocimiento, tienden a sentirse más motivadas y comprometidas con sus labores.

La teoría de la equidad ofrece un marco valioso para comprender cómo las percepciones de justicia en el trabajo afectan la parte motivacional y la satisfacción de los trabajadores. Sin embargo, su aplicación práctica puede ser desafiante debido a la subjetividad en las percepciones individuales sobre lo que constituye trato justo. Además, la teoría podría beneficiarse de una exploración más profunda de cómo factores contextuales y culturales influyen en estas percepciones. Es crucial integrar otros determinantes de la motivación laboral, como el liderazgo y la cultura organizacional, para una gestión efectiva del rendimiento y el compromiso en el trabajo.

De forma semejante, se examina la **teoría del establecimiento de metas** de Locke y Latham. Locke & Latham (2002) argumentan que, la fijación de objetivos está relacionada con los niveles motivacionales de un individuo y, por lo tanto, con su desempeño. Esta teoría define las metas como los objetivos específicos

de una tarea, con el fin de lograr un resultado en un plazo determinado. Además, Osman et al. (2010) apoyan la teoría de Locke y Latham al indicar que la teoría del establecimiento de metas guarda similitudes con la teoría de la motivación en cuanto a las variaciones individuales en la ejecución de tareas. De manera similar, Wolf et al. (2018) destacan que, las personas efectivas establecen múltiples objetivos que están alineados con sus aspiraciones personales.

La teoría enmarcada anteriormente se vincula estrechamente con el rendimiento laboral al influir en la motivación de los individuos; al establecer metas específicas y desafiantes, los empleados tienden a sentirse más motivados y comprometidos con su trabajo, lo que puede conducir a un mayor esfuerzo y desempeño. Además, al tener objetivos claros y medibles, los empleados pueden enfocar sus esfuerzos de manera más efectiva y dirigir sus acciones hacia el logro de resultados concretos. Por consiguiente, la implementación de esta teoría en el ámbito laboral aporta de manera considerable a la mejora del desempeño laboral y, en última instancia, al éxito de la organización.

Además, existe la **teoría X**, la cual tuvo predominancia en el siglo pasado y postula que los empleados son perezosos, poco proactivos, adversos al cambio, poco responsables, propensos a seguir líderes carismáticos y a demandar compensaciones extraordinarias por su labor. Según esta teoría, la función administrativa se limita a dirigir a los individuos hacia los objetivos plasmados por la institución (Bazalar & Saldarriaga, 2020). La teoría X se vincula con el rendimiento laboral de manera negativa. Al considerar que los empleados tienen una aversión inherente al trabajo y necesitan ser controlados y motivados externamente, esta teoría puede generar un ambiente laboral desmotivador. Cuando los empleados se sienten supervisados de cerca y perciben que no se les otorga autonomía ni responsabilidad, es probable que experimenten una disminución en su compromiso y motivación.

Por el contrario, la **teoría Y** reconoce plenamente el valor de los trabajadores y los considera aptos para contribuir con sus ideas a la gestión empresarial. Al adoptar este enfoque hacia el recurso humano de la organización, se facilita la adopción de un estilo de gestión diferente, que puede implicar la descentralización de decisiones, la delegación de responsabilidades y el diseño

de roles laborales más dinámicos y flexibles para motivar a los empleados (Bazalar & Saldarriaga, 2020). Por lo tanto, la teoría Y se vincula positivamente con el rendimiento laboral al considerar que los empleados son intrínsecamente motivados, creativos y autodirigidos, esta teoría apoya un entorno laboral que dirige la autonomía, la responsabilidad y el desarrollo personal de los colaboradores. Esto genera incremento en la productividad, así como una mayor calidad del trabajo y una disminución en la rotación de personal.

Como parte de la definición de la variable, se establecen las dimensiones correspondientes, entre las cuales se destaca el **rendimiento en las tareas**. Según Gabini (2018), el rendimiento en las tareas es considerado como una dimensión fundamental del rendimiento laboral, el cual está presente en todos los modelos que explican este constructo (Koopmans et al., 2011). Desde un enfoque conceptual, el rendimiento en las tareas implica lograr los objetivos y completar las actividades específicas delineadas en la labor asignada. En consecuencia, está relacionado con el "núcleo técnico" de una empresa o empleo, lo que implica las tareas tanto directas como indirectas relativas con la transformación de recursos en productos adecuados para el intercambio económico. Además, el rendimiento en las tareas se caracteriza por la habilidad con la que las personas realizan las actividades que aportan al aspecto fundamental de la organización (Cendales et al., 2022).

En ese sentido, un empleado eficaz no solo cumple con las tareas asignadas, sino que también se compromete con comportamientos adicionales que agregan valor a su trabajo (Lunardi et al., 2019). Por lo tanto, el rendimiento en la tarea incluye los siguientes criterios: aptitud en la tarea, eficacia, excelencia en el trabajo, cantidad de trabajo, exactitud, planificación, gestión del tiempo, gestión de recursos y habilidades (Cendales et al., 2022).

Por otra parte, la siguiente dimensión está relacionada con el **rendimiento contextual**, Gabini (2018), lo describe como una variedad extensa de actividades que no están directamente relacionadas con las responsabilidades laborales específicas, pero que tienen un impacto significativo en la performance de la organización. Según Cendales et al. (2022), el rendimiento contextual, también denominado comportamiento extra-role, hace referencia a las acciones

particulares que respaldan el escenario psicológico y social en el que opera el núcleo técnico de la institución. Está marcado por diversos indicadores, que incluyen relaciones interpersonales, comunicación, esfuerzo, disciplina, liderazgo, aceptación de la autoridad, cumplimiento de reglas, atención al detalle, civismo, colaboración, responsabilidad, trabajo en equipo, liderazgo en cambio, apoyo social y aprendizaje.

Asimismo, se tiene a la dimensión de **comportamiento contraproducentes**, según Gabini (2018) representan acciones con efectos negativos en la efectividad organizacional y también han sido sugeridos como parte integral del rendimiento laboral. Por consiguiente, los comportamientos contraproducentes han suscitado un creciente interés entre los investigadores en este campo. Por otro lado, Cendales et al. (2022) definen los comportamientos contraproducentes como aquellas conductas que dañan el bienestar de la organización. Estos incluyen indicadores como el ausentismo, el presentismo, la desregulación, el robo, la realización de tareas no laborales, el cinismo y la apatía.

Como apartado final del capítulo se especificó como **hipótesis general**: H_1 : Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024, y como **hipótesis específicas**: a). H_1 : El nivel de administración de recursos humanos, es alto; b). H_2 : El nivel de rendimiento laboral de los servidores, es alto; c). H_3 : Existe relación significativa entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores y d). H_4 : Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y las dimensiones del rendimiento laboral en los servidores.

II. METODOLOGÍA

El estudio se clasificó como investigación de **tipo** básica, orientada a ampliar el conocimiento fundamental en gestión de recursos humanos y rendimiento laboral, sin enfocarse primordialmente en resolver problemas específicos o aplicar directamente en situaciones prácticas. Según el Manual Oslo de la Organización de la Cooperación Económica y Desarrollo ([OCDE], 2018), este tipo de estudio sirve para ampliar el acervo de conocimientos de una empresa pero no puede utilizarse para buscar innovaciones específicas (p.87). También, por su parte, Hernández & Mendoza (2018), esta investigación se define como un proceso para generar conocimiento y teorías, sin llegar a la fase experimental (p. 30).

Asimismo, el estudio se abordó bajo el **enfoque** cuantitativo, lo que implicó planteamientos específicos, orientación hacia variables medidas, aplicación de pruebas de hipótesis y teorías, y la elección de diseños predefinidos. Esto incluyó el uso de instrumentos estandarizados, recopilación de datos numéricos para luego analizar con diversos estadísticos (Hernández & Mendoza, 2018).

Por otro lado, la pesquisa siguió un **diseño** no experimental, que se enfocó en analizar y comprender la ARH y su impacto en el RL en la entidad investigada, sin la manipulación las variables de forma deliberada. Según Hernández & Mendoza (2018), establece que en este diseño no se manipulan deliberadamente las variables con el fin de observar su efecto en otras variables (p. 210).

Además, el estudio siguió un enfoque transversal, lo que significó que la recopilación de información de los participantes fue en un único punto temporal. De acuerdo con Hernández & Mendoza (2018), los estudios transversales recolectan datos en un único momento temporal determinado (p. 212).

Además, el estudio incluyó un nivel descriptivo para tomar medidas que describan las variables de evaluación del control de inventarios y rentabilidad a diferentes niveles. Según Hernández & Mendoza (2018), estos estudios buscan explorar diversas características y propiedades de una muestra seleccionada

para el análisis (p. 144). El estudio también se ubicó dentro del nivel correlacional, donde se buscó examinar la relación entre la ARH y el RL.

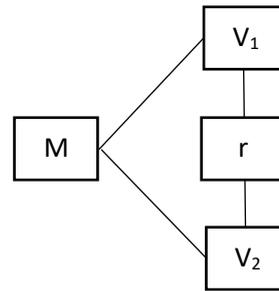
Dónde:

M = Muestra de estudio.

V₁: Administración de recursos humanos.

V₂: Rendimiento laboral.

r : Relación de variables.



El **alcance es correlacional donde** la pesquisa se centró exclusivamente en analizar la relación entre las prácticas de ARH implementadas en la UGEL El Dorado y el rendimiento laboral de su personal en el año 2024. El trabajo investigativo se dio a cabo exclusivamente dentro de en la UGEL El Dorado, limitando el estudio a su personal docente y administrativo.

Dentro de las variables de estudio se tuvo:

Administración de recursos humanos: Es una disciplina gerencial que busca asegurar el reclutamiento, la capacitación, la motivación y la gestión de los empleados de tal manera que se maximizaran sus beneficios para la gerencia (Papsiene, 2024). En ese contexto se tuvo como dimensiones al reclutamiento, la capacitación, la evaluación y la remuneración. Se utilizó una escala ordinal tipo Likert con las siguientes opciones de respuesta numeradas: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Indiferente, 4) De acuerdo, y 5) Totalmente de acuerdo

Rendimiento laboral: Mendieta-Ortega et al. (2020) describe el rendimiento laboral como el objetivo primordial de las empresas, que consiste en la producción de bienes o servicios mediante la correcta utilización del talento humano. Esta variable se componene de 3 dimensiones el cual son: rendimiento de la tarea, rendimiento contextual y comportamientos contrproducentes. Se utilizó una escala ordinal tipo Likert con las siguientes opciones de respuesta numeradas: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Indiferente, 4) De acuerdo, y 5) Totalmente de acuerdo.

Nota: La tabla de operacionalización se encuentra incluida en los anexos (Ver Anexo 1).

Respecto a la población, según Hernández & Mendoza (2018), la población se considera como la agrupación de todas las observaciones vinculados por una serie de criterios y peculiaridades (p.231). Por ende, la población que abarcó el estudio estuvo compuesto, por el total de colaboradores de la UGEL El Dorado, el cual según consolidado del Área de RH es la cantidad de 70 individuos.

Criterios de inclusión

- Empleados con contrato vigente
- Empleados entre 20 a 60 años de edad
- Empleados que acepten ser parte del estudio

Criterios de exclusión

- Colaboradores sin contrato vigente
- Colaboradores entre 18 a 20 y mayores de 60 años
- Colaboradores que no acepten ser participes
- Director y otros directivos relacionados a función de gestión de RRHH

Por otra parte, la muestra del estudio es considerada como la fracción del conglomerado poblacional y se constituye como una representatividad significativa de ese grupo (Hernández & Mendoza, 2018; Paragua et al., 2022). Para asegurar la participación de todo el personal y debido al tamaño reducido de la población, se seleccionó como muestra a toda la población de estudio ($n=N$). Siguiendo los criterios de inclusión y exclusión mencionados, la muestra finalmente incluyó solo a 58 colaboradores de la UGEL El Dorado.

Por lo tanto, el método de muestreo utilizado fue no probabilístico, en donde se empleó ciertos criterios para consolidar la muestra de estudio, en otra palabras se empleó la conveniencia según la dirección del estudio, con el objetivo de encontrar respuestas acorde al contexto.

Por otro lado, como técnica de recaudación de información, se utilizó la encuesta para la evaluación de las variables de estudio, ARH y RL. La encuesta se caracteriza por ser una técnica que facilita realizar interrogantes

estructuradas a un grupo de individuos y recopilar información sobre un tema específico. Además, es ampliamente popular debido a su versatilidad, ya que se utiliza en diversos campos para obtener datos sobre opiniones, actitudes y preferencias (Arias, 2020).

En consecuencia, se configuró el instrumento utilizando el cuestionario, el cual fue construido para ambas variables de estudio (Ver Anexo 3). Además, según Arias et al. (2022) el cuestionario se define como una serie de preguntas organizadas en una tabla, con opciones de respuestas abiertas o cerradas. Además, Baena (2017) menciona que se adapta de manera personalizada para su implementación en grupos específicos dentro de una población.

Para el cuestionario de evaluación de la administración de recursos humanos, se configuró bajo 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones, la primera dimensión que es el reclutamiento (Ítems: 1, 2, 3, 4 y 5); la dimensión capacitación (Ítems: 6, 7, 8, 9 y 10); la dimensión evaluación (Ítems: 11, 12, 13, 14 y 15) y la dimensión remuneración (Ítems: 16, 17, 18, 19 y 20); de igual forma para el cuestionario de evaluación del rendimiento laboral, este se configuró bajo 18 ítems distribuidos en tres dimensiones; la primera dimensión que es rendimiento de la tarea (Ítems: 1, 2, 3, 4 y 5); la dimensión rendimiento contextual (Ítems: 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13) y la dimensión comportamiento contraproducentes (Ítems: 14, 15, 16, 17 y 18).

Para garantizar la consistencia y calidad de los cuestionarios, se llevó a cabo un riguroso proceso de fiabilidad y validación. En este contexto, la validación del instrumento se realizó mediante la evaluación de expertos, un procedimiento en el que se busca la opinión de especialistas en el campo relevante para determinar la adecuación y calidad del instrumento de medición, como cuestionarios, pruebas o escalas, según Hernández & Mendoza (2018). En este sentido, la validez se llevó a cabo a través la evaluación de cinco validadores con alta experiencia en asuntos de investigación, todos ellos con título de maestría o superior (Ver Anexo 4). Posteriormente se corroboró dicha validación mediante la V de Aiken, obteniendo validación con valor 1 para ambos instrumentos, el cual se categoriza como "Validez fuerte" (Ver Anexo 5).

Además, en cuanto al análisis de consistencia interna, se realizó mediante el análisis de fiabilidad, que evalúa la consistencia con la que el instrumento puede aplicarse repetidamente a la misma persona, midiendo la similitud de los resultados obtenidos (Hernández & Mendoza (2018). Para asegurar este requisito, los cuestionarios se administraron a una muestra piloto, cuya coherencia se evaluó después utilizando el coeficiente de Cronbach. Según Rodríguez & Reguant (2020), este valor debe estar comprendido entre 0.7 y 0.9; lo que confirmaría que la consistencia es adecuada para su aplicación en la muestra total (Ver Anexo 6).

Ante el criterio de confiabilidad, se encontró la consistencia interna para el cuestionario de administración de RH con un alfa de Cronbach de 0.952 y para el cuestionario de rendimiento laboral con un alfa de Cronbach de 0.902, lo cual confirmó que todos los ítems están altamente correlacionados entre sí y que ambos cuestionarios poseen una excelente fiabilidad (Ver Anexo 4).

Para analizar los datos, se utilizaron software informáticos como SPSS versión 26 y MS Excel 2021, los cuales facilitaron el análisis y procesamiento de datos. Se siguió un protocolo que incluyó la realización de estadísticas descriptivas para representar los niveles (alto, medio, bajo) de las variables y dimensiones mediante tablas y frecuencias. En cuanto a las inferencias, se evaluó la normalidad de los datos utilizando la prueba de Kolmogórov-Smirnov, dado que la muestra superó las 50 observaciones. Además, se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman para examinar las relaciones entre variables.

El estudio se rigió por los más rigurosos **aspectos éticos** científicos y profesionales. Se implementaron criterios tanto nacionales como internacionales para asegurar la calidad ética de la investigación. Esto involucró el respeto a los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. En términos de beneficencia, el estudio se centró en beneficiar tanto a la institución como a sus colaboradores, abordando temas relevantes como la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral, con el objetivo de formular estrategias efectivas basadas en esta evaluación. Además, se comprometió a cumplir con el principio de no maleficencia, evitando cualquier forma de daño o perjuicio. Se respetó la autonomía y la justicia al mantener la

integridad y privacidad de los participantes, asegurando la veracidad, honestidad, fiabilidad, confidencialidad, replicabilidad y transparencia en todas las fases del estudio.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de administración de recursos humanos

Variable / Dimensiones	Niveles	Intervalo	F	%
V ₁ : Administración de recursos humanos	Bajo	20 - 46	0	0.0
	Medio	47 - 73	47	81.0
	Alto	74 - 100	11	19.0
	Total		58	100
D ₁ : Reclutamiento	Bajo	5 - 11	1	1.7
	Medio	12 - 18	46	79.3
	Alto	19 - 25	11	19.0
	Total		58	100
D ₂ : Capacitación	Bajo	5 - 11	0	0.0
	Medio	12 - 18	47	81.0
	Alto	19 - 25	11	19.0
	Total		58	100
D ₃ : Evaluación	Bajo	5 - 11	2	3.4
	Medio	12 - 18	34	58.6
	Alto	19 - 25	22	38.0
	Total		58	100
D ₄ : Remuneración	Bajo	5 - 11	5	8.6
	Medio	12 - 18	47	81.0
	Alto	19 - 25	6	10.4
	Total		58	100

Nota: Elaboración propia sobre aplicación de cuestionario de administración de recursos humanos - UGEL El Dorado, 2024

Interpretación

La tabla 1, revela que en la variable de administración de recursos humanos (ARH), la frecuencia y porcentaje predominante se encuentra en medio, con 81.0% de manera análoga sucede en todas sus dimensiones. En la dimensión reclutamiento con un 79.3% se encuentra en el nivel medio. Capacitación también muestra un 81.0% en el nivel medio, mientras que remuneración presenta un 81.0% en este nivel. La dimensión de evaluación destaca con un 58.6% en el nivel medio y un 38.0% en el nivel alto, siendo la única dimensión con una proporción significativa en un nivel distinto al medio. Las prácticas de ARH se mantienen mayormente en un nivel medio debido a implementaciones estándar, limitaciones en recursos y capacitación, y una estructura organizacional que no promueve la innovación. Predomina la estabilidad en estas prácticas con excepción de la evaluación, que

recibe una mayor inversión y atención, probablemente por su potencial para mejorar el desempeño organizacional.

Tabla 2

Nivel de rendimiento laboral de los servidores

Variable / Dimensiones	Niveles	Intervalo	F	%
V ₂ : Rendimiento laboral	Bajo	18 - 41	0	0.0
	Medio	42 - 65	44	75.9
	Alto	66 - 90	14	24.1
	Total		58	100
D ₁ : Rendimiento de la tarea	Bajo	5 - 11	2	3.4
	Medio	12 - 18	39	67.3
	Alto	19 - 25	17	29.3
	Total		58	100
D ₂ : Rendimiento contextual	Bajo	8 - 18	0	0.0
	Medio	19 - 29	43	74.1
	Alto	30 - 40	15	25.9
	Total		58	100
D ₃ : Comportamientos productores	Bajo	5 - 11	3	5.1
	Medio	12 - 18	44	75.9
	Alto	19 - 25	11	19.0
	Total		58	100

Nota: Elaboración propia sobre aplicación de cuestionario de rendimiento laboral – UGEL El Dorado, 2024

Interpretación

La tabla 2, revela que en la variable de rendimiento laboral, la frecuencia y porcentaje predominante se encuentra en el nivel medio, con un 75.9%. De manera análoga, sucede en todas sus dimensiones. En la dimensión rendimiento de la tarea, un 67.3% se encuentra en el nivel medio. Rendimiento contextual también muestra un 74.1% en el nivel medio, mientras que comportamientos productores presentan un 75.9% en este nivel. La dimensión de rendimiento de la tarea destaca con un 29.3% en el nivel alto y la dimensión de rendimiento contextual con un 25.9% en el nivel alto, siendo las únicas dimensiones con una proporción significativa en un nivel distinto al medio. Esto sugiere que, aunque hay áreas específicas con rendimientos altos, la mayoría de los empleados exhiben un desempeño aceptable pero no excepcional en las dimensiones de rendimiento de la tarea, rendimiento contextual y comportamientos productivos. La necesidad de mejorar las estrategias de gestión del rendimiento para promover consistentemente un desempeño más

alto en toda la organización es evidente, destacando la importancia de identificar y abordar los factores que limitan el alcanzar niveles óptimos de rendimiento.

Tabla 3

Prueba de normalidad

Variables / Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
D ₁ : Reclutamiento	0.147	58	0.003
D ₂ : Capacitación	0.155	58	0.001
D ₃ : Evaluación	0.158	58	0.001
D ₄ : Administración de recursos humanos	0.159	58	0.001
V ₁ : Reclutamiento	0.136	58	0.010
D ₁ : Reclutamiento	0.189	58	0.000
D ₂ : Reclutamiento	0.120	58	0.037
D ₃ : Reclutamiento	0.118	58	0.044
V ₂ : Rendimiento laboral	0.108	58	0.088

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Data extraída del Software Estadístico SPSS versión 26 sobre aplicación de cuestionarios de administración de recursos humanos y rendimiento laboral – UGEL El Dorado, 2024

Interpretación

La tabla 3, presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones del estudio. Estos resultados indican si los datos de cada variable/dimensión siguen una distribución normal. Los valores de significancia (Sig.) indican si existe una desviación significativa de la normalidad, siendo un valor menor a 0.05 indicativo de no normalidad. Dado que la mayoría de las variables y dimensiones tienen valores de significancia menores a 0.05, sugiere que no siguen una distribución normal. Por lo tanto, para analizar la relación entre estas variables, se empleará la correlación de Rho Spearman, el cual no exige que los datos sigan una distribución normal y es adecuada para datos ordinales o rangos.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores

Rho de Spearman		Rendimiento laboral
Reclutamiento	Coeficiente de correlación	0.662**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	58
Capacitación	Coeficiente de correlación	0.726**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	58
Evaluación	Coeficiente de correlación	0.744**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	58
Remuneración	Coeficiente de correlación	0.628**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	58

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Data extraída del Software Estadístico SPSS versión 26 sobre aplicación de cuestionarios de administración de recursos humanos y rendimiento laboral – UGEL El Dorado, 2024

Interpretación

La Tabla 4, presenta la relación entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral de los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín, en 2024, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados revelan correlaciones positivas entre todas las dimensiones de administración de recursos humanos (reclutamiento, capacitación, evaluación y remuneración) y el rendimiento laboral, con coeficientes de Rho Spearman de 0.662 (moderada), 0.726 (alta), 0.744 (alta) y 0.628 (moderada) respectivamente, todas ellas tienen un valor de confianza del 99% por que se encuentran por debajo del 0,01 (p-valor < 0.01). Esto indica que existe relación muy significativa entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral, sugiriendo que una gestión efectiva de recursos humanos se

traduce en un mejor desempeño en el trabajo. Por lo tanto, este resultado nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa específica.

Tabla 5

Relación entre la administración de recursos humanos y las dimensiones del rendimiento laboral en los servidores

Rho de Spearman		Administración de recursos humanos
Rendimiento de la tarea	Coeficiente de correlación	0.782**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	58
Rendimiento contextual	Coeficiente de correlación	0.782**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	58
Comportamientos productores	Coeficiente de correlación	0.614**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	58

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Data extraída del Software Estadístico SPSS versión 26 sobre aplicación de cuestionarios de administración de recursos humanos y rendimiento laboral – UGEL El Dorado, 2024

Interpretación

La tabla 5, presenta la relación entre la administración de recursos humanos y las dimensiones del rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados muestran correlaciones positivas entre la administración de recursos humanos y todas las dimensiones del rendimiento laboral, con coeficientes Rho de Spearman de 0.782 (alta) para el rendimiento de la tarea, 0.782 (alta) para el rendimiento contextual, y de 0.614 (moderada) para los comportamientos productores, todas ellas tienen un valor de confianza del 99% por que se encuentran por debajo del 0,01 (p-valor < 0.01). Esto indica que existe relación muy significativa entre la administración de recursos humanos y las dimensiones del rendimiento laboral de los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín – 2024; destacando la importancia de una gestión eficaz de recursos humanos para

mejorar el desempeño en el trabajo. Por lo tanto, este resultado nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa específica.

Tabla 6

Relación entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores públicos

Rho de Spearman		Administración de recursos humanos	Rendimiento laboral
Administración de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1.000	0.897**
	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	58	58
Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0.897**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	58	58

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Data extraída del Software Estadístico SPSS versión 26 sobre aplicación de cuestionarios de administración de recursos humanos y rendimiento laboral – UGEL El Dorado, 2024

Interpretación

La Tabla 6 muestra la relación entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral de los servidores públicos, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados revelan una correlación positiva alta entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral, con un Rho de Spearman de 0.897 y una significancia bilateral de 0.000 (p-valor < 0.01). Esto indica que existe relación muy significativa, con valor de confianza del 99%, entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral, sugiriendo que una gestión efectiva de recursos humanos está asociada con un mayor rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024. Por lo tanto, este resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa específica.

IV. DISCUSIÓN

Correspondiente al primer objetivo específico, la variable de administración de recursos humanos (ARH), la frecuencia y porcentaje predominante se encontró en el nivel medio, con un 81.0%. De manera análoga, sucede en todas sus dimensiones: reclutamiento (79.3%), capacitación (81.0%) y remuneración (81.0%). Sin embargo, la dimensión de evaluación destaca con un 58.6% en el nivel medio y un 38.0% en el nivel alto. Esto sugiere que, en general, las prácticas de ARH en la organización se sitúan predominantemente en un nivel medio de desarrollo y aplicación. Los resultados de este estudio concuerdan con los descubrimientos de Córdova (2022) el cual concluyó que, el nivel de ARH fue considerado regular en un 60%. respaldando la idea de que muchas organizaciones pueden enfrentar desafíos similares en la gestión de recursos humanos. En contraste, Sixpence et al. (2021) encontraron que, las prácticas de ARH eran inadecuadas en un municipio local, lo que resultó en una deficiente retención de colaboradores y un rendimiento laboral insatisfactorio. Esta diferencia con los hallazgos del estudio actual resalta la importancia crucial de una gestión eficaz de recursos humanos para mejorar de manera significativa el rendimiento organizacional y la satisfacción laboral.

Lo mencionado adquiere mayor relevancia al considerar la teoría del intercambio social. Esta teoría postula que el incumplimiento por parte de una organización de sus políticas y procedimientos de recursos humanos puede influir en el rendimiento de los colaboradores de manera positiva o negativa (Ying-Sin et al., 2023). Por consiguiente, la teoría del intercambio social es fundamental en el contexto de la administración de recursos humanos, ya que proporciona una perspectiva para entender las dinámicas entre empleados y organizaciones. En esencia, esta teoría sostiene que las relaciones laborales son transacciones de intercambio, donde tanto los colaboradores como la organización esperan recibir recompensas y beneficios a cambio de su contribución y cumplimiento de roles.

Además, la teoría de la contingencia se alinea perfectamente con este suceso, al sugerir que lograr una mayor eficiencia implica que las acciones y políticas de recursos humanos deben ser adaptadas y ajustadas a las situaciones

específicas de cada institución y su entorno. Esto significa que no existe un conjunto estático de praxis de recursos humanos que sea adecuado para todas las organizaciones o situaciones, sino que cada organización debe desarrollar y aplicar estrategias personalizadas para maximizar su rendimiento y eficiencia.

Los resultados de este objetivo, que muestran un predominio del nivel medio en la administración de recursos humanos, sugieren que, aunque la gestión de RH es aceptable, hay espacio para mejoras que podrían potencialmente incrementar el compromiso y la motivación de los empleados. Por su parte, la teoría del comportamiento organizacional, discutida por Bravo et al. (2020) también nos ayuda a entender mejor este hecho, el cual se enfoca en cómo los individuos y las estructuras organizacionales impactan el comportamiento dentro de las instituciones. Los hallazgos de este estudio, que muestran un nivel medio de ARH, pueden indicar que las estructuras y políticas actuales son suficientes para mantener una administración aceptable, pero no óptimo. La implementación de estrategias más robustas en la gestión de recursos humanos podría llevar a un mejor progreso organizacional, alineándose con los postulados de esta teoría.

Respecto al segundo objetivo específico, el rendimiento laboral la frecuencia y porcentaje predominante se encuentra en el nivel medio, con un 75.9%. De manera similar, sucede en todas sus dimensiones: rendimiento de la tarea (67.3%), rendimiento contextual (74.1%) y comportamientos productores (75.9%). Las dimensiones de rendimiento de la tarea y rendimiento contextual destacan con un 29.3% y un 25.9% en el nivel alto, respectivamente, siendo las únicas dimensiones con una proporción significativa en un nivel distinto al medio. Esto sugiere que, en general, los niveles de rendimiento laboral en la organización se sitúan predominantemente en un nivel medio de desempeño y aplicación. Asimismo, estos resultados concuerdan con los hallazgos de Córdova (2022), donde el rendimiento laboral se evaluó como medio en un 78%, bajo en un 12% y alto en un 10%. De manera similar, Marrufo & Pacherez (2020), concluyeron que el rendimiento laboral es mayormente regular, indicando una falta de eficacia en el desempeño. Por lo tanto, se recomienda que los directivos de la MPR desarrollen estrategias para motivar al personal y mejorar su rendimiento.

Sin embargo, los resultados difieren de lo encontrado por Sixpence et al. (2021) concluyeron que, en un municipio local producto de las acciones de ARH que no eran adecuadas, los colaboradores se sienten subvalorados, lo que afectó de manera negativa su moral y dificultaba la concretización de las metas organizacionales; como consecuencia de todo esto, el rendimiento fue muy deficiente. En consonancia con este resultado, la teoría de comportamiento organizacional, adquiere mayor relevancia. Esta teoría sostiene que tanto los individuos como las estructuras organizacionales dependen del comportamiento dentro de las instituciones; si este comportamiento se lleva a cabo de manera eficiente, el rendimiento también será eficiente; en caso contrario, será deficiente.

Otras teorías relevantes para estos resultados incluyen la teoría de las expectativas de Vroom (1964), refinada por Lawler (1968), que postula que los individuos son motivados por la creencia de que sus esfuerzos resultarán en resultados deseables. Los hallazgos de este estudio, que muestran un predominio de niveles medios en el rendimiento laboral, sugieren que, aunque los empleados perciben una relación entre su esfuerzo y los resultados, esta relación no es lo suficientemente fuerte como para llevar a un rendimiento mayoritario en niveles altos. La implementación de mecanismos que refuercen esta percepción podría aumentar los niveles de rendimiento. Asimismo, la teoría de la equidad, como señala Peiró (2021), explora cómo los individuos perciben la justicia al compararse con otros. Dentro del entorno laboral, los empleados analizan sus respuestas ante la presencia de inequidad. Cuando los colaboradores perciben que son tratados equitativamente en comparación con sus compañeros en cuanto a esfuerzo, habilidades, recompensas y reconocimiento, tienden a sentirse más motivados y comprometidos con sus labores, mejorando sustancialmente su rendimiento laboral. Esta percepción de equidad es crucial para fomentar un ambiente de trabajo justo y motivador, lo que a su vez potencia el desempeño de los empleados.

Respecto al tercer objetivo específico, se muestra la relación entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados revelan correlaciones positivas entre las dimensiones de la administración de

recursos humanos (reclutamiento, capacitación, evaluación y remuneración) y el rendimiento laboral, con coeficientes Rho Spearman de 0.662 (moderada), 0.726 (alta), 0.744 (alta) y 0.628 (moderada), respectivamente, todas ellas tienen un valor de confianza del 99% por que se encuentran por debajo del 0,01 (p -valor < 0.01). Esto indica que existe relación significativa entre estas dimensiones de la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral, sugiriendo que una gestión eficaz de recursos humanos se traduce en un mejor desempeño en el trabajo.

Este resultado refleja hallazgos similares a los encontrados por Nag et al. (2023), quienes concluyeron que aspectos como la contratación, las recompensas y el reconocimiento, el proceso de nómina y la gestión del rendimiento mejoran la productividad de los colaboradores, el desempeño institucional y la efectividad personal de los empleados. Además, se encuentra respaldado por el estudio de Yakubu et al. (2023), que resalta la importancia de las evaluaciones de desempeño al proporcionar a los empleados comentarios periódicos o comunicarles cada evaluación de desempeño, y luego recompensarlos en consecuencia, práctica que fomenta un mejor rendimiento laboral. De manera similar, la conclusión de Alkhalailah & Mjlae (2023) subraya la importancia de establecer un programa de capacitación continua para los colaboradores, así como garantizar un ambiente de trabajo estable y seguro, acciones que permiten un mejor rendimiento laboral.

Sin dejar de lado el estudio de Espinoza et al. (2021) que guarda mucha relación con el resultado del objetivos específico, determinaron que la administración del capital humano, mediante sus diversas dimensiones como el diseño de puestos, el reclutamiento y selección, diseño de puestos, la evaluación del desempeño, la capacitación y desarrollo, la disciplina y la seguridad laboral, las remuneraciones y los beneficios, entre otros, tiene una relación directa y significativa con el desempeño de los empleados en la organización abarcada. De igual forma Panduro (2020) concluyó de que, existe una relación directa, significativa y alta entre la GTH y las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de dicha cooperativa. En consecuencia, se infiere que a medida que mejora la GTH, se refleja positivamente en las dimensiones del rendimiento laboral.

Estos resultados encuentran respaldo al considerar la teoría del intercambio social, la cual plantea que el incumplimiento por parte de una organización de sus políticas y procedimientos de recursos humanos puede impactar el rendimiento de los colaboradores de manera tanto positiva como negativa (Ying-Sin et al., 2023). Además, se aborda la teoría del capital humano, la cual ofrece una perspectiva integral al destacar que el conocimiento, las habilidades y las capacidades de los colaboradores representan un recurso invaluable para las organizaciones. Este enfoque recalca la importancia de una gestión efectiva de los recursos humanos, la cual se traducirá en un mejor desempeño individual y organizacional.

Respecto al cuarto objetivo específico, al analizar la relación entre la administración de recursos humanos y las dimensiones del rendimiento laboral, se encuentran correlaciones positivas con Rho Speaman de 0.782 (alta) para el rendimiento de la tarea, 0782 (alta) para el rendimiento contextual, y de 0.614 (moderada) para los comportamientos productores, todas ellas tienen un valor de confianza del 99% por que se encuentran por debajo del 0,01 (p -valor < 0.01). Estos hallazgos están en línea con la investigación de Jara et al. (2018), quienes determinaron que la gestión del talento humano, respaldada por un coeficiente R^2 de Nagelkerke de 44.4% y 28.4%, tiene un impacto positivo en la mejora de la gestión pública y el rendimiento laboral de los empleados de la Administración Central del Ministerio de Salud.. De forma similar con el estudio de Castro & Delgado (2020), concluyeron que existe una GTH aceptable y que esta se correlaciona positivamente con las dimensiones del rendimiento laboral de los empleados del PEHCBM. En otras palabras, se descubrió que a medida que la gestión del talento humano mejora, también se incrementa el desempeño laboral de los colaboradores.

Este hallazgo adquiere importancia al considerar la Teoría X, que predominó en el siglo pasado y postula que los empleados son pasivos, poco proactivos y resistentes al cambio, necesitando control y motivación externos. Esta perspectiva restringe el papel administrativo a dirigir a los empleados hacia las metas de la institución (Bazalar & Saldarriaga, 2020). Al relacionarse de forma negativa con el rendimiento laboral, puede crear un entorno desmotivador donde los empleados se sientan microgestionados y carezcan de autonomía y

responsabilidad, lo que afecta su compromiso y motivación. Por tanto, es crucial implementar prácticas efectivas de administración de recursos humanos para contrarrestar estas dinámicas. A su vez, esto se alinea con la teoría Y, que valora plenamente a los trabajadores y los considera capaces de contribuir con ideas a la gestión empresarial. Adoptar este enfoque hacia el recurso humano facilita la adopción de un estilo de gestión diferente, que puede implicar la descentralización de decisiones, la delegación de responsabilidades y el diseño de roles laborales más dinámicos y flexibles para motivar a los empleados (Bazalar & Saldarriaga, 2020).

Finalmente el objetivo general, al analizar la relación entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral, según coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.897 tuvo un valor de confianza del 99% por que se encuentran por debajo del 0,01 (p-valor < 0.01). Esto indica que existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral, destacando la importancia crucial de las prácticas de administración de recursos humanos para mejorar el desempeño en el trabajo. Este hallazgo es consistente con muchos estudios dentro de la revisión literaria, por su parte Córdova (2022), concluyó que entre la ARH y el rendimiento labora existe una relación significativa en la MPR en 2021, con un coeficiente de Rho de Spearman = 0.941 (p-valor \leq 0.01); además, se determinó que el 88.55% de la ARH influye en el rendimiento laboral. Análogamente la investigación de Panduro (2020), concluyó de que existe una relación directa, significativa y alta entre la GTH y el desempeño laboral de los colaboradores de dicha cooperativa. Este hallazgo se respalda con una correlación de 0,826 y un p-valor ($0,000 < 0,01$).

Tambien el estudio que concuerda a esto es Jara et al. (2018), quienes determinaron que la gestión del talento humano, respaldada por un coeficiente R2 de Nagelkerke de 44.4% y 28.4%, tiene un impacto positivo en la mejora de la gestión pública y el rendimiento laboral de los empleados de la Administración Central del Ministerio de Salud.. De forma similar Castro & Delgado (2020), concluyeron que existe una GTH aceptable y que esta se correlaciona positivamente con el rendimiento laboral de los empleados del PEHCBM. En otras palabras, se descubrió que a medida que la gestión del

talento humano mejora, también se incrementa el desempeño laboral de los colaboradores.

Además, otros estudios significativos están relacionados con este tema. Por ejemplo, Zhou (2024) concluyó que, la administración estratégica de recursos humanos puede aumentar el entusiasmo de los colaboradores, fomentar la cooperación entre diferentes departamentos y acelerar el funcionamiento de las empresas. Por otro lado, Farmanesh et al. (2023) encontraron que, las acciones sostenibles de ARH tienen una conexión estrecha y significativa con el rendimiento laboral, destacando la confianza en los líderes como un factor contribuyente importante. Además, Mahfouz et al. (2021) determinaron que, las prácticas de gestión de recursos humanos tienen efectos significativos en el rendimiento laboral. Finalmente, Yamela (2022) concluyó utilizando el coeficiente de Nagelkerke, que el 98.7% de la variabilidad en el rendimiento laboral está relacionada con la gestión de recursos humanos en la institución.

En consonancia, los resultados de este estudio confirman, debaten y, en algunos casos, refutan los hallazgos previos y las teorías relacionadas. La administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en la UGEL El Dorado muestran una predominancia de niveles medios, pero con áreas específicas que destacan en niveles altos. Las correlaciones positivas significativas sugieren que mejoras en la gestión de recursos humanos pueden llevar a un mejor desempeño laboral, el cual están apoyados por diversas teorías. Sin embargo, también se destaca la necesidad de estrategias específicas para superar desafíos y optimizar el rendimiento, alineándose con los hallazgos de estudios previos y proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y prácticas en la gestión de recursos humanos.

V. CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.897 y una significancia bilateral de 0.000 (p -valor < 0.01). Esto sugirió que una gestión eficaz de los recursos humanos estuvo fuertemente asociada con un mayor rendimiento laboral, subrayando la importancia crucial de las prácticas de administración de recursos humanos para mejorar el desempeño en el trabajo.

El nivel de administración de recursos humanos (ARH) desde la percepción de los servidores públicos predominó en el nivel medio, con un 81.0%, y de manera similar en todas sus dimensiones. La dimensión de reclutamiento tuvo un 79.3%, capacitación un 81.0%, y remuneración también un 81.0% en nivel medio.

El nivel de rendimiento laboral desde la percepción de los servidores públicos predominó el nivel medio, con un 75.9%. De manera similar, todas sus dimensiones presentaron frecuencias predominantes en el nivel medio: rendimiento de la tarea con un 67.3%, rendimiento contextual con un 74.1%, y comportamientos productores con un 75.9%.

Existe relación significativa entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024, con coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.662 para reclutamiento, 0.726 para capacitación, 0.744 para evaluación y 0.628 para remuneración, todos con una significancia bilateral de 0.000 (p -valor < 0.01), lo cual indicó una fuerte asociación positiva entre estas dimensiones y el rendimiento laboral.

Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y las dimensiones del rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024, con coeficientes de correlación Rho Spearman de 0.782 para el rendimiento de la tarea, 0.782 para el rendimiento contextual, y 0.614 para los comportamientos productores, todos con una significancia bilateral de 0.000 (p -valor < 0.01). Estos hallazgos sugirieron una fuerte

asociación positiva entre la administración de recursos humanos y las diferentes dimensiones del rendimiento laboral, destacando la importancia de una gestión eficaz de recursos humanos para mejorar el desempeño en el trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

A los futuros investigadores se les recomienda explorar variables adicionales que podrían influir en la relación entre la administración de recursos humanos (ARH) y el rendimiento laboral, como el impacto del clima organizacional, diferentes estilos de liderazgo, la cultura organizacional, la tecnología y la automatización, la diversidad e inclusión, y las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento.

Al Director y Jefe de Recursos Humanos, mejorar el rendimiento laboral de los servidores públicos implementando programas continuos de desarrollo y capacitación según la Ley del Servicio N°30057 (El Congreso de la República del Perú, 2014). Identificar necesidades específicas de capacitación, diseñar programas adecuados y evaluar su impacto. Además, desarrollar planes de carrera claros y accesibles para motivar al personal y fortalecer la eficiencia organizacional.

A los Jefes de Área: Fomentar un ambiente colaborativo y motivador. Crear iniciativas que promuevan el reconocimiento y la valoración de los esfuerzos, como programas de incentivos, actividades de team building y oportunidades de desarrollo profesional, para elevar el rendimiento laboral.

Al Comité de Reclutamiento y Capacitación: Revisar y optimizar los procesos de reclutamiento y capacitación. Implementar prácticas de reclutamiento rigurosas y programas de capacitación continuos alineados con las necesidades de los puestos y las metas organizacionales, dado su fuerte impacto en el rendimiento laboral.

Al Jefe de Operaciones UGEL: Adoptar un enfoque holístico en la gestión de recursos humanos. Desarrollar una estrategia integrada que abarque contratación, remuneración y evaluación del desempeño, alineando cada área con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral en todas sus facetas.

REFERENCIAS

- Abu-Mahfouz, S., Halim, M. S. A., Bahkia, A. S., Alias, N., & Tambi, A. M. (2023). Sustainable human resource management practices in organizational performance: The mediating impacts of knowledge management and work engagement. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 19(2), 57–97. <https://doi.org/10.7341/20231922>
- Alhumeisat, E. K. I. (2024). The impact of strategic Human Resource Management (SHRM) on organizational performance: mediating role of it infrastructure. *Quality - Access to Success*, 25(200), 48–58. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.200.06>
- Alkhalailah, R., & Mjlae, S. (2023). The influence of human resource management practices on employee performance: A case study of Al-Balqa Applied University. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 279–290. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.24](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.24)
- Alsakarneh, A., Shatnawi, H. A., Alhyasat, W. B. A. K., Zowid, F., Alrababah, R. A. M., & Eneizan, B. (2024). The effectiveness of human resource management practices on increasing organizational performance and the mediating effect of employee engagement. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(2), 1141–1154. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.11.019>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. In W. Sucari, J. Quilca, & P. Aza (Eds.), *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis* (1ra Ed.). Biblioteca Nacional del Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDelInvestigacion_libro.pdf
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Grupo Editorial Patría (ed.); 3ra Edición).

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf

Bagolle, A., Valencia, H., & Urquidi, M. (2019). Brecha de habilidades en Bolivia. *Banco Interamericano de Desarrollo*. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Brecha_de_habilidades_en_Bolivia_es_es.pdf

Bazalar, M. Á., & Saldarriaga, C. A. C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2). <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>

Bravo, C. C., Hernández, A., Negrin, E., Palacios, W. A., Sarmentero, L., & Félix, M. E. (2020). Mejora del desempeño de empresas comercializadoras basado en el comportamiento organizacional. *Ingeniería Industrial*, 41(2), 1–19. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200003

Cabezas-Ramos, C. B., & Brito-Aguilar, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo Del Conocimiento*, 6(11), 742–761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>

Cahyadi, A., Poór, J., & Szabó, K. (2022). Pursuing Consultant Performance: The Roles of Sustainable Leadership Styles, Sustainable Human Resource Management Practices, and Consultant Job Satisfaction. *Sustainability (Switzerland)*, 14(7). <https://doi.org/10.3390/su14073967>

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Cendales, B., Segura, S., & González, M. (2022). Variables e Instrumentos para la evaluación del desempeño individual en el trabajo. *Uadernos Latinoamericanos De Administración*, 18(34), 1–17. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v18i34.3950>

- Chunga-Luzardo, R. A., Arteaga-Lino, C. L., & Delgado-Vera, E. A. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 384–402. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2578>
- Clifton, J., & Sinyan, P. (2022). *Europe Gets Life Right, but Work Wrong*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/393794/europe-gets-life-right-work-wrong.aspx>
- Córdova, M. (2022). Administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95811>
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos* (5ta ed.). Pearson. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- El Congreso de la República del Perú. (2014). Ley del servicio N°30057. In *El Peruano*. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=78>
- Eslava, M. (2020). *Las razones por las que Colombia se raja en productividad laboral*. Xposable. <https://www.xposable.com/tendencias/las-razones-por-las-que-colombia-se-raja-en-productividad-laboral/>
- Espinoza, S. M., Fernández, A., & Ticona, C. R. (2021). Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna. *Iberoamerican Business Journal*, 4(2), 155–174. <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol4.2.11049>
- Europa Press. (2023). *La baja productividad laboral de España, Alemania, Francia*

e *Italia har  aumentar sus déficits, según Natixi*. Economía. <https://www.europapress.es/economia/macroeconomia-00338/noticia-baja-productividad-laboral-espana-alemania-francia-italia-hara-aumentar-deficits-natixis-20230824142256.html>

Farmanesh, P., Mostepaniuk, A., Khoshkar, P. G., & Alhamdan, R. (2023). Fostering Employees' Job Performance through Sustainable Human Resources Management and Trust in Leaders—A Mediation Analysis. *Sustainability (Switzerland)*, *15*(19). <https://doi.org/10.3390/su151914223>

Fernandes, F., Benini,  . G., & Costa, M. A. (2020). Contribui o Da Teoria Da Contingência No Enfrentamento Dos Impactos Econ micos Decorrentes Da Pandemia Da Covid-19. *IV Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inova o*, 1–13. <https://periodicos.ufms.br/index.php/EIGEDIN/article/view/11452/8415>

Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral* (UAI Editorial (ed.)). <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

Gile, P. P., van de Klundert, J., & Buljac-Samardzic, M. (2022). Strategic human resource management and performance in public hospitals in Ethiopia. *Frontiers in Public Health*, *10*. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.915317>

Guo, X. (2024). The Relationship between Human Resource Management and Organisational Performance in Universities Combining Multiple Linear Regression. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, *9*(1), 1–15. <https://doi.org/10.2478/amns.2023.2.00977>

Guzmán, C. C. (2022). La equidad en los directivos de empresa . Relación con dimensiones del burnout , compromiso laboral y la intención de abandono en su grupo de trabajo. *Cultura*, *36*, 59–83. <https://doi.org/10.24265/cultura.2022.v36.05>

Hamid, Z., Muzamil, M., & Shah, S. A. (2019). Strategic human resource management. *Handbook of Research on Positive Organizational Behavior for Improved Workplace Performance*, 260–275. <https://doi.org/10.4018/978-1->

- Heredia-Quito, M. A., & Narváez-Zurita, C. I. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213–241. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1288>
- Hernández, R. (2023). *Teoría de las Expectativas de Vroom: ¿Cómo puede influir sobre la toma de decisiones y la motivación en las empresas?* HRTRENDS. <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/teoria-de-las-expectativas-de-vroom-como-puede-influir-sobre-la-toma-de-decisiones-y-la-motivacion-en-las-empresas/>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas de la investigación. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., & Medina, J. J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–760. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Järlström, M., Saru, E., & Pekkarinen, A. (2023). Practices of Sustainable Human Resource Management in Three Finnish Companies: Comparative Case Study. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 12(1), 31–51. <https://doi.org/10.1177/22779779231154656>
- Jashari, A., & Kutllovci, E. (2020). The impact of human resource management practices on organizational performance case study: Manufacturing enterprises in Kosovo. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 222–229. <https://doi.org/10.3846/BTP.2020.12001>
- Jimoh, R., Ihedigbo, K., & Oyewobi, L. (2023). Influence of Human Resources Management Practices on Organisational Performance of Construction Firms in Lagos State – Nigeria. *International Journal of Sustainable Construction*

Engineering and Technology, 14(4), 437–446.
<https://doi.org/10.30880/ijscet.2023.14.04.032>

Larico-Mamani, E., Machaca-Huancollo, D., Condori-Cari, L., & Apaza-Apaza, K. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dominio de Las Ciencias*, 7(4), 356–372.
<https://doi.org/10.23857/dc.v7i4>

Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12–20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>

Lunardi, M. A., Zonatto, V. C. da S., & Nascimento, J. C. (2019). Effects of job involvement, managerial attitudes, and information sharing on controllers' performance in the budgetary context. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 21(3), 540–562. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i3.4000>

Madariaga, A. (2019). *Trabajar menos y producir más: el incómodo ejemplo nórdico*. <https://www.ciperchile.cl/2019/09/09/trabajar-menos-y-producir-mas-el-incomodo-ejemplo-nordico/>

Mahfouz, S., Bahkia, A. S., & Alias, N. (2021). The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Performance and the Mediating Role of Employee Commitment. *Journal of Governance and Regulation*, 10(4), 222–234. <https://doi.org/10.22495/jgrv10i4siart3>

Mao, J., Siyal, S., Javed Ahmed, M., Ahmad, R., Xin, C., & Qasim, S. (2022). The Nexus Between Human Resource Management Practices and Service Recovery Performance in Takaful Insurance Industry in Pakistan: The Mediating Role of Employee Commitment. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.752912>

Marrufo, G., & Pacherrez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica*

Multidisciplinar, 4(2), 1574–1593. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182

Martineau, T., Mansour, W., Dieleman, M., Akweongo, P., Amon, S., Chikaphupha, K., Mubiri, P., & Raven, J. (2023). Using the integration of human resource management strategies at district level to improve workforce performance: analysis of workplan designs in three African countries. *Human Resources for Health*, 21(57), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00838-0>

Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(10), 287–312. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>

Ministerio de Educación. (2021). *Resolución Ministerial N° 176-2021-MINEDU* (p. 17). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1857767/RM N° 176-2021-MINEDU.pdf.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1857767/RM%20N%20176-2021-MINEDU.pdf.pdf)

Nag, D., Pathak, D., Rani, R., & Prasad, K. D. V. (2023). Current Trends in E-Human Resource Management and Its Impact on Personal Effectiveness: an Empirical Study Concerning Informational Technology Employees. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(5), 1–15. <https://doi.org/10.55908/SDGS.V11I5.472>

Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2023). Realizing employee and organizational performance gains through electronic human resource management use in developing countries. *African Journal of Economic and Management Studies*, 14(1), 121–134. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-11-2021-0489>

Obando, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166–173. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/2254/2649>

Organización de la Cooperación Económica y Desarrollo. (2018). Oslo Manual 2018: Guidelines for collecting, reporting and using data on innovation. In *The Measurement of Scientific; Technological and Innovation Activities* (4th Editio). <https://doi.org/10.1787/24132764>

- Osman, M. H., Liong, C. Y., & Hashim, I. (2010). Hybrid learning algorithm in neural network system for enzyme classification. *International Journal of Advances in Soft Computing and Its Applications*, 2(2), 209–220. <http://www.i-csrs.org/Volumes/ijasca/vol.2/vol.2.2.4.July.10.pdf>
- Panduro, J. D. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto-2020* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56798>
- Papsiene, P. (2024). Theoretical modeling of organizational reflex in human resource management from the perspective of organizational biological approach. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–13. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02644-y>
- Paragua, M., Bustamante, N., Norberto, L. A., Paragua, M. G., & Paragua, C. A. (2022). *Investigación científica Formulación de proyectos de investigación y tesis* (M. Paragua (ed.); 1ra Ed.). <https://www.unheval.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2022/05/LIBRO-INVESTIGACION-CIENTIFICA.pdf>
- Peiró, R. (2021). *Teoría de la equidad*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-la-equidad.html>
- Quijia, J., Guevara, C., & Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17–26. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Quintero, W. J. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación The. *Análisis Económico*, 35(88), 239–265. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v35n88/2448-6655-ane-35-88-239.pdf>
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d Innovació i Recerca En Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Sanchis, S. (2020). *Teoría de las expectativas de Vroom: fórmula y ejemplos*. Psicología Online. <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-las->

expectativas-de-vroom-formula-y-ejemplos-5118.html

- Sixpence, S., de Braine, R., Bussin, M., & Mthombeni, M. (2021). Anchoring human resource management to sustain employee performance at johannesburg metropolitan municipality. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1611>
- Tamayo, J. A., & Gamero, J. (2007). Dinámica de la equidad. In *Anales de economía aplicada* 2007 (Vol. 6, pp. 365–380). <https://idus.us.es/handle/11441/84038?show=full>
- Tuesta, J. A., Angulo, M., Chávez, R., & Morante, M. A. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629–641. <https://doi.org/10.19052/rvgluz.27.95.12>
- Veytia, M. G., & Contreras, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 84–101. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>
- Wolf, B. M., Herrmann, M., & Brandstätter, V. (2018). Self-efficacy vs. action orientation: Comparing and contrasting two determinants of goal setting and goal striving. *Journal of Research in Personality*, 73, 35–45. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.11.001>
- Wuen, C. H., Ibrahim, F., & Ringim, K. J. (2020). The impact of human resource management practices on SMEs performance: An exploratory study in Brunei Darussalam. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 11(2), 68–87. <https://doi.org/10.4018/IJABIM.2020040105>
- Xia, J., Zhang, M. M., Zhu, J. C., & Fan, D. (2024). Reconciling multiple institutional logics for ambidexterity: human resource management reforms in Chinese public universities. *Higher Education*, 87(3), 611–636. <https://doi.org/10.1007/s10734-023-01027-7>
- Yakubu, M. M., Abubakar, H. S., & Ogohi, D. C. (2023). Effect of Human Resource Management Practices on Employee Performance of Quoted Commercial

Banks in Nigeria. *WSEAS Transactions on Computer Research*, 11, 415–428.
<https://doi.org/10.37394/232018.2023.11.37>

Yamela, V. T. (2022). Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación. *Journal Biofab*, 1(2), 54–69.
<https://doi.org/10.53673/jb.v1i2.9>

Ying-Sin, C., Abang-Azlan, M., & May-Chiun, L. (2023). Sustainable Human Resource Management Practice in Achieving Employee Sustainable Performance: Evidence in the Hospitality Sector. *Enlightening Tourism. A Pathmaking Journal*, 13(2), 106–137. <https://doi.org/10.33776/et.v13i2.7691>

Zhou, L. (2024). Linkage between strategic human resource management and organisational effectiveness in enterprises combining multivariate statistical analysis methods. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, 9(1), 1–19.
<https://doi.org/10.2478/amns.2023.2.01053>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Administración de recursos humanos	Hamid et al. (2019) define como un proceso que ayuda a las organizaciones para lograr los objetivos organizacionales; se considera un componente crítico del desempeño organizacional general.	La administración de recursos humanos es el proceso de gestionar eficazmente el talento humano dentro de una organización. Para evaluar esta variable, se diseñará un instrumento el cual contará con 4 dimensiones y 20 ítems.	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planear y pronosticar ➤ Selección inicial ➤ Herramientas de selección ➤ Viabilidad de candidatos ➤ Entrevistas de selección 	Ordinal
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diagnóstico de necesidades ➤ Diseño didáctico ➤ Validación ➤ Implementación ➤ Evaluación 	
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Productividad ➤ Calidad de trabajo ➤ Eficiencia ➤ Cumplimiento de objetivos ➤ Competencias y habilidades 	
			Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pagos ➤ Prestaciones ➤ Aumento salarial ➤ Retención laboral ➤ Satisfacción salarial 	
Rendimiento laboral	Larico-Mamani et al. (2021) el rendimiento implica la productividad y competitividad del	El rendimiento laboral se refiere a la capacidad y efectividad con la que un empleado lleva a	Rendimiento de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Competencia en la tarea ➤ Productividad ➤ Calidad de trabajo ➤ Manejo de tiempo ➤ Administración de recursos 	Ordinal

	<p>personal en su puesto de trabajo, para lo cual, las organizaciones realizan los procesos de selección y buscan resultados a través de técnicas de mejora continua.</p>	<p>cabo sus responsabilidades y tareas asignadas. Para evaluar esta variable, se diseñará un instrumento el cual contará con 3 dimensiones y 20 ítems.</p>	<p>Rendimiento contextual</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones interpersonales ➤ Comunicación interpersonal ➤ Disciplina ➤ Liderazgo ➤ Adherencia a las reglas ➤ Cooperación ➤ Trabajo en equipo ➤ Aprendizaje 	
			<p>Comportamientos producentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tareas no laborales ➤ Robo ➤ Ausentismo ➤ Cinismo ➤ Apatía 	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a). ¿Cuál es el nivel de administración de recursos humanos?</p> <p>b). ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral de los servidores?</p> <p>c). ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores?</p> <p>d). ¿Cuál es la relación entre la administración de recursos humanos y las dimensiones del rendimiento laboral en los servidores?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a). Identificar el nivel de administración de recursos humanos</p> <p>b). Identificar el nivel de rendimiento laboral de los servidores.</p> <p>c). Establecer la relación entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores.</p> <p>d). Establecer la relación entre la administración de recursos humanos y las dimensiones del rendimiento laboral en los servidores</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a). H1: El nivel de administración de recursos humanos, es alto.</p> <p>b). H2: El nivel de rendimiento laboral de los servidores, es alto.</p> <p>c). H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral en los servidores.</p> <p>d). H4: Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y las dimensiones del rendimiento laboral en los servidores.</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento empleado es el cuestionario</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --- V1[V1] M --- r[r] M --- V2[V2] V1 --- r r --- V2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra V₁ = Administración de recursos humanos V₂ = Rendimiento laboral r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población La población objeto de estudio, estuvo constituido por 70 trabajadores de la UGEL El Dorado.</p> <p>Muestra La muestra del estudio estuvo conformada por 58 trabajadores de la UGEL El Dorado, el cual se obtuvo mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Administración de recursos humanos</td> <td>Reclutamiento</td> </tr> <tr> <td>Capacitación</td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> </tr> <tr> <td>Remuneración</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Rendimiento laboral</td> <td>Rendimiento de la tarea</td> </tr> <tr> <td>Rendimiento contextual</td> </tr> <tr> <td>Comportamientos contraproducentes</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Administración de recursos humanos	Reclutamiento	Capacitación	Evaluación	Remuneración	Rendimiento laboral	Rendimiento de la tarea	Rendimiento contextual	Comportamientos contraproducentes
Variables	Dimensiones													
Administración de recursos humanos	Reclutamiento													
	Capacitación													
	Evaluación													
	Remuneración													
Rendimiento laboral	Rendimiento de la tarea													
	Rendimiento contextual													
	Comportamientos contraproducentes													

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Administración de recursos humanos

Datos generales:

Nº de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de Administración de recursos humanos en la UGEL El Dorado.

Indicaciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta con honestidad y sinceridad. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Opciones				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Reclutamiento						
01	Consideras efectiva la planificación y pronóstico de necesidades de recursos humanos en la organización					
02	Consideras que existe selección inicial adecuada de candidatos que se lleva a cabo en la empresa					
03	Consideras que existe variedad y eficiencia en las herramientas utilizadas durante el proceso de selección del personal					
04	Crees que los candidatos propuestos para los puestos vacantes son idóneos					
05	Crees que son efectivas las entrevistas de selección para evaluar el ajuste entre el candidato y el puesto					
Dimensión: Capacitación						
06	Hay efectividad en el diagnóstico de necesidades de capacitación en la organización					
07	La organización emplea un diseño didáctico para brindar mejor capacitación a sus colaboradores					

08	Las capacitaciones son validadas por especialistas con amplia experiencia					
09	La implementación de las capacitaciones en la entidad es adecuada para generar aprendizajes significativos					
10	Se evalúan constantemente a los colaboradores para formular estrategias de capacitación					
Dimensión: Evaluación						
11	La productividad de los colaboradores en la organización es adecuada					
12	Existe buena calidad de trabajo en todas las actividades que realizan los colaboradores					
13	Consideras que el personal colaborador de la entidad es eficiente, produciendo buenos resultados					
14	El rendimiento laboral actual conduce al cumplimiento de los objetivos					
15	Consideras que los colaboradores presentan buenas competencias y habilidades laborales					
Dimensión: Remuneración						
16	Los salarios están vinculados con las tareas realizadas y el grado de profesionalismo requerido en el desempeño laboral					
17	Se dan las prestaciones (seguros, vacaciones, otros) de manera adecuada en la entidad					
18	Existen aumentos salariales dentro de la entidad					
19	Creas que las remuneraciones ofrecidas por la empresa contribuyen a la retención del personal					
20	Te sientes satisfecho con la remuneración salarial que percibes por tus servicios					

Cuestionario: Rendimiento laboral

Datos generales:

Nº de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de rendimiento laboral de los servidores en la UGEL El Dorado.

Indicaciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta con honestidad y sinceridad. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Opciones				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Rendimiento de la tarea						
01	Los colaboradores demuestran buena competencia en la realización de sus tareas asignadas					
02	Existe buena productividad laboral de los empleados en su trabajo diario					
03	Existe buena calidad del trabajo realizado por los empleados en general					
04	Los colaboradores son efectivos en el manejo del tiempo de sus labores en la organización					
05	Existe buena capacidad de los empleados para administrar los recursos disponibles en sus labores					
Dimensión: Rendimiento contextual						
06	Las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo de trabajo son armónicas					
07	La comunicación dentro de la organización es fluida					
08	El nivel de disciplina mostrado por los empleados en el cumplimiento de sus responsabilidades es adecuado					

09	Los colaboradores muestran liderazgo en sus roles dentro de la organización					
10	Los colaboradores son adherentes a las reglas y políticas de la institución					
11	Existe cooperación alta entre colaboradores dentro de la institución					
12	Se realiza un trabajo en equipo efectivo dentro de la institución					
13	Los colaboradores son abiertos al aprendizaje y la mejora continua en su trabajo					
Dimensión: Comportamientos productores						
14	Consideras que los empleados solo se dedican a realizar tareas laborales durante su jornada de trabajo					
15	Los casos de robo son infrecuentes en la institución					
16	Existe poco ausentismo de los colaboradores durante su jornada laboral					
17	Existe nivel inconsiderable de cinismo entre los colaboradores de la institución					
18	No se percibe apatía en los empleados hacia sus responsabilidades laborales					

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Experto 01

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Administración de recursos humanos

Definición de la variable / categoría: Es una disciplina gerencial que busca asegurar el reclutamiento, la capacitación, la motivación y la gestión de los empleados de tal manera que se maximizaran sus beneficios para la gerencia (Papsiene, 2024).

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones		
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Reclutamiento	Planear y pronosticar	Consideras efectiva la planificación y pronóstico de necesidades de recursos humanos en la organización				x					x					x					x				-
	Selección inicial	Consideras que existe selección inicial adecuada de candidatos que se lleva a cabo en la empresa				x					x					x					x				-
	Herramientas de selección	Consideras que existe variedad y eficiencia en las herramientas utilizadas durante el proceso de selección del personal				x					x					x					x				-
	Viabilidad de candidatos	Crees que los candidatos propuestos para los puestos vacantes son idóneos				x					x					x					x				-
	Entrevistas de selección	Crees que son efectivas las entrevistas de selección para evaluar el ajuste entre el candidato y el puesto				x					x					x					x				-
Capacitación	Diagnóstico de necesidades	Hay efectividad en el diagnóstico de necesidades de capacitación en la organización				x					x					x					x				-
	Diseño didáctico	La organización emplea un diseño didáctico para brindar mejor capacitación a sus colaboradores				x					x					x					x				-
	Validación	Las capacitaciones son validadas por especialistas con amplia experiencia				x					x					x					x				-
	Implementación	La implementación de las capacitaciones en la entidad es adecuada para generar aprendizajes significativos				x					x					x					x				-
	Evaluación	Se evalúan constantemente a los colaboradores para formular estrategias de capacitación				x					x					x					x				-
Evaluación	Productividad	La productividad de los colaboradores en la organización es adecuada				x					x					x					x				-
	Calidad de trabajo	Existe buena calidad de trabajo en todas las actividades que realizan los colaboradores				x					x					x					x				-
	Eficiencia	Consideras que el personal colaborador de la entidad es eficiente, produciendo buenos resultados				x					x					x					x				-
	Cumplimiento y objetivos	El rendimiento laboral actual conduce al cumplimiento de los objetivos				x					x					x					x				-

Anexo 5: Índice de la V de Ayken

Variable 01: Administración de recursos humanos

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D2	P6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
D3	P11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P13	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D4	P16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D2	P6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D3	P11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P12	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P13	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D4	P16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P19	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

N°	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
----	-------------	----------	------------	------------

P1	1.00	1.00	1.00	1.00
P2	1.00	1.00	1.00	1.00
P3	1.00	1.00	1.00	1.00
P4	1.00	1.00	1.00	1.00
P5	1.00	1.00	1.00	1.00
P6	1.00	1.00	1.00	1.00
P7	1.00	1.00	1.00	1.00
P8	1.00	1.00	1.00	1.00
P9	1.00	1.00	1.00	1.00
P10	1.00	1.00	0.95	1.00
P11	1.00	1.00	1.00	1.00
P12	0.95	1.00	1.00	1.00
P13	0.95	0.95	1.00	1.00
P14	1.00	1.00	1.00	1.00
P15	1.00	1.00	1.00	1.00
P16	1.00	0.95	1.00	1.00
P17	1.00	1.00	1.00	1.00
P18	1.00	1.00	1.00	1.00
P19	1.00	1.00	1.00	1.00
P20	1.00	1.00	1.00	1.00

MINIMO	1
MAXIMO	5
(K)=N° CAT. -1	4
(n) = Jueces	5
NC% (Z)	95 1.96

DIMENSIONES	SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	LS	V	Li	LS	V	Li	LS	V	Li	LS
D1	1.00	0.84	1.00	1.00	0.84	1.00	1.00	0.84	1.00	1.00	0.84	1.00
D2	1.00	0.84	1.00	1.00	0.84	1.00	0.99	0.82	1.00	1.00	0.84	1.00
D3	0.98	0.81	1.00	0.99	0.82	1.00	1.00	0.84	1.00	1.00	0.84	1.00
D4	1.00	0.84	1.00	0.99	0.82	1.00	1.00	0.84	1.00	1.00	0.84	1.00
Instrumento por Criterio	1.00	0.83	1.00	1.00	0.83	1.00	1.00	0.83	1.00	1.00	0.84	1.00
Instrumento Global	1.00	0.83	1.00									

V de Ayken	1.00
------------	------

Mínimo aceptable para que el instrumento sea válido: 0.80

Variable 02: Rendimiento laboral

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	P2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D2	P6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	P9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D3	P14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	P16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	P17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D2	P6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00
	P9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D3	P14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00
	P16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00
	P17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00

N°	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
----	-------------	----------	------------	------------

P1	1.00	1.00	1.00	0.95
P2	1.00	1.00	1.00	1.00
P3	1.00	1.00	1.00	1.00
P4	1.00	1.00	1.00	1.00
P5	1.00	1.00	1.00	1.00
P6	1.00	1.00	1.00	1.00
P7	1.00	1.00	1.00	1.00
P8	1.00	1.00	1.00	0.95
P9	1.00	1.00	1.00	1.00
P10	1.00	1.00	1.00	1.00
P11	1.00	1.00	1.00	1.00
P12	1.00	1.00	1.00	1.00
P13	1.00	1.00	1.00	1.00
P14	1.00	1.00	1.00	1.00
P15	1.00	1.00	1.00	0.95
P16	1.00	1.00	1.00	0.95
P17	1.00	1.00	1.00	1.00
P18	1.00	1.00	1.00	0.95

MINIMO	1
MAXIMO	5
(K)=N° CAT. -1	4
(n) = Jueces	5
NC% (Z)	95 1.96

DIMENSIONES	SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	1.00	0.84	1.00	1.00	0.84	1.00	1.00	0.84	1.00	0.99	0.82	1.00
D2	1.00	0.84	1.00	1.00	0.84	1.00	1.00	0.84	1.00	0.99	0.83	1.00
D3	1.00	0.84	1.00	1.00	0.84	1.00	1.00	0.84	1.00	0.97	0.79	1.00
Instrumento por Criterio	1.00	0.84	1.00	1.00	0.84	1.00	1.00	0.84	1.00	0.99	0.82	1.00
Instrumento Global	1.00	0.83	1.00									

V de Ayken	1.00
------------	------

Mínimo aceptable para que el instrumento sea válido: 0.80

Anexo 6: Resultados del análisis de consistencia interna

Variable 01: Administración de recursos humanos

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
,952	20

Variable 02: Rendimiento 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
,902	18

Anexo 7: Consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Administración de recursos humanos y rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024

Investigador (a): Delgado Fernandez, Lennin Jaír

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Administración de recursos humanos y rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral en la UGEL El Dorado, San Martín - 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución UGEL El Dorado.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Ayudar a mejorar y consolidar la administración de recursos humanos para mejorar el rendimiento laboral en los servidores públicos de la institución

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Administración de recursos humanos y rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la UGEL El Dorado, las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se informará los resultados de la investigación a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio será en beneficio de los participantes y de la institución.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados serán anónimos y no habrá ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) Delgado Fernandez, Lennin Jaír; email ldelgadofer@ucvvirtual.edu.pe o con el docente asesor Mtro. Richard Foster, Horna Rodríguez; email: rhornar@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora: 03/06/2024

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 8: Reporte de similitud en software Turnitin

Anexo 9: Base de datos estadísticos muestra piloto

Variable 01: Administración de recursos humanos

N°	RECLUTAMIENTO						CAPACITACIÓN						EVALUACIÓN						REMUNERACIÓN						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	Sub Total	P6	P7	P8	P9	P10	Sub Total	P11	P12	P13	P14	P15	Sub Total	P16	P17	P18	P19	P20	Sub Total	
1	3	4	4	4	4	19	2	3	3	4	2	14	3	4	3	4	5	19	3	1	4	3	4	15	56
2	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	3	18	56
3	1	2	1	2	2	8	3	2	1	1	2	9	1	3	2	3	2	11	3	2	3	2	3	13	31
4	5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24	73
5	3	3	2	2	3	13	3	2	3	2	3	13	4	3	2	4	3	16	3	2	3	4	3	15	45
6	4	4	3	4	3	18	2	2	4	3	3	14	4	4	3	3	4	18	5	2	5	4	2	18	52
7	4	3	4	3	4	18	3	4	4	3	5	19	4	3	3	4	5	19	3	3	4	4	5	19	61
8	4	3	3	4	4	18	4	4	5	4	2	19	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	53
9	2	2	2	4	1	11	2	2	3	3	3	13	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	2	14	43
10	3	4	4	4	4	19	2	3	3	4	2	14	3	4	3	4	5	19	3	1	4	3	4	15	56
11	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	3	18	56
12	1	2	1	2	2	8	3	2	1	1	2	9	1	3	2	3	2	11	3	2	3	2	3	13	31
13	5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24	73
14	3	3	2	2	3	13	3	2	3	2	3	13	4	3	2	4	3	16	3	2	3	4	3	15	45
15	4	4	3	4	3	18	2	2	4	3	3	14	4	4	3	3	4	18	5	2	5	4	2	18	52

Variable 02: Rendimiento laboral

N°	RENDIMIENTO DE LA TAREA						RENDIMIENTO CONTEXTUAL										COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTENTES						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	Sub Total	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	Sub Total	P14	P15	P16	P17	P18	Sub Total		
1	4	2	3	2	3	14	4	2	5	4	1	2	2	3	23	4	4	4	5	2	19	56	
2	4	4	3	4	3	18	3	2	3	4	2	3	2	2	21	3	5	5	5	5	23	62	
3	2	3	3	2	1	11	2	1	2	2	1	1	2	2	13	2	2	1	2	1	8	32	
4	4	3	3	4	4	18	3	4	4	3	4	4	2	3	27	4	4	4	4	5	21	66	
5	3	4	3	3	2	15	3	4	3	4	3	4	3	5	29	4	5	3	3	4	19	63	
6	3	4	3	3	4	17	3	3	5	4	3	4	4	5	31	3	3	3	3	4	16	64	
7	3	3	3	3	4	16	2	5	4	4	4	3	3	4	29	3	2	4	3	3	15	60	
8	4	3	2	3	3	15	2	3	3	3	2	3	3	4	23	4	2	4	4	4	18	56	
9	3	3	3	4	3	16	4	2	2	2	2	3	3	4	22	3	3	2	3	2	13	51	
10	4	2	3	2	3	14	4	2	5	4	1	2	2	3	23	4	4	4	5	2	19	56	
11	4	4	3	4	3	18	3	2	3	4	2	3	2	2	21	3	5	5	5	5	23	62	
12	2	3	3	2	1	11	2	1	2	2	1	1	2	2	13	2	2	1	2	1	8	32	
13	4	3	3	4	4	18	3	4	4	3	4	4	2	3	27	4	4	4	4	5	21	66	
14	3	4	3	3	2	15	3	4	3	4	3	4	3	5	29	4	5	3	3	4	19	63	
15	3	4	3	3	4	17	3	3	5	4	3	4	4	5	31	3	3	3	3	4	16	64	

Anexo 10: Base de datos estadísticos de la investigación

Variable 01: Administración de recursos humanos

N°	RECLUTAMIENTO					CAPACITACIÓN					EVALUACIÓN					REMUNERACIÓN					D1	D2	D3	D4	Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20					
1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	13	15	15	18	61
2	4	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	1	15	13	11	11	50
3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	20	19	20	18	77
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	16	15	16	16	63
5	4	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	18	19	18	18	73
6	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	18	23	20	16	77
7	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	5	3	3	15	18	21	17	71
8	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	4	4	2	2	3	1	2	3	17	13	17	11	58
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	80
10	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	20	17	19	16	72
11	2	1	4	4	3	3	2	4	3	2	5	4	4	4	4	2	3	1	2	1	14	14	21	9	58
12	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	1	25	19	25	14	83
13	3	3	4	4	5	4	3	4	4	1	4	4	3	5	5	4	5	3	5	3	19	16	21	20	76
14	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	16	17	13	13	59
15	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	17	15	14	12	58
16	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	14	16	12	12	54
17	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	14	13	13	13	53

18	3	4	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	17	14	16	17	64
19	4	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	14	16	16	13	59
20	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	2	16	16	16	14	62
21	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	2	17	16	16	15	64
22	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	4	4	2	3	3	4	4	11	14	15	16	56
23	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	2	2	4	3	2	3	13	12	16	14	55
24	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	2	3	2	2	3	14	15	16	12	57
25	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	13	15	15	16	59
26	4	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	1	15	13	11	11	50
27	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	20	19	19	18	76
28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	16	15	16	16	63
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	16	15	16	16	63
30	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	17	16	20	16	69
31	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	5	3	3	2	3	3	15	18	16	14	63
32	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	15	13	16	13	57
33	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	3	3	2	15	19	14	14	62
34	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	15	16	19	16	66
35	2	1	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	1	2	3	12	14	19	11	56
36	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	15	18	20	15	68
37	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	2	3	5	3	5	2	2	13	14	16	17	60
38	3	5	3	2	2	2	3	4	2	4	5	5	5	2	4	4	3	2	4	3	15	15	21	16	67

39	3	3	2	2	4	5	3	3	5	5	3	4	2	5	4	3	2	3	3	3	14	21	18	14	67
40	2	3	3	4	5	5	4	2	2	5	2	2	2	4	3	2	2	4	3	4	17	18	13	15	63
41	5	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	5	3	3	3	2	3	3	5	4	15	15	17	17	64
42	3	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	20	20	13	17	70
43	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	4	3	15	15	15	16	61
44	3	2	3	3	3	4	4	2	2	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3	2	14	16	14	16	60
45	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	13	15	15	18	61
46	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	15	15	15	13	58
47	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	17	17	18	16	68
48	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	16	15	16	16	63
49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	16	15	18	18	67
50	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	17	20	20	75
51	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	5	3	4	15	18	21	18	72
52	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	17	16	17	14	64
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	80
54	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	20	17	19	16	72
55	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	2	3	3	3	4	17	16	21	15	69
56	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	25	19	25	16	85
57	4	5	2	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	4	18	17	23	20	78
58	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	19	18	20	21	78

Variable 02: Rendimiento laboral

N°	RENDIMIENTO DE LA TAREA					RENDIMIENTO CONTEXTUAL								COMPORTAMIENTOS PRODUCENTES					D1	D2	D3	Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18				
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	14	24	12	50
2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	13	20	12	45
3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	5	5	20	31	20	71
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	24	15	54
5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	24	36	5	65
6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	24	36	10	70
7	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	19	29	16	64
8	3	4	3	2	2	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	3	2	3	14	27	14	55
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	32	20	72
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	2	1	2	3	3	21	29	11	61
11	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	2	2	14	27	13	54
12	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	25	34	19	78
13	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	3	18	30	19	67
14	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	1	4	3	3	14	23	13	50
15	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	4	4	14	19	16	49
16	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	2	3	2	3	4	3	11	24	15	50
17	3	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	11	25	12	48
18	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	15	23	15	53

19	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	15	24	13	52
20	4	5	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	18	23	13	54
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	15	22	15	52
22	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	13	23	13	49
23	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	13	20	13	46
24	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	17	29	18	64
25	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	12	22	14	48
26	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	14	19	14	47
27	4	5	5	3	5	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	5	4	22	26	19	67
28	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	15	27	14	56
29	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	14	27	16	57
30	4	2	4	3	2	5	4	2	3	5	5	5	4	2	4	3	3	4	15	33	16	64
31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	16	25	14	55
32	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	14	21	14	49
33	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	3	4	4	2	2	3	20	23	15	58
34	5	5	5	4	3	3	2	5	2	2	5	2	3	5	3	2	3	3	22	24	16	62
35	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	18	21	13	52
36	2	5	3	3	5	2	5	3	4	3	4	2	2	4	3	3	4	2	18	25	16	59
37	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	15	26	14	55
38	4	3	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	15	28	18	61
39	5	5	2	3	5	5	2	3	2	2	3	2	5	3	4	3	4	2	20	24	16	60

40	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	13	28	17	58
41	2	3	3	4	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	16	25	15	56
42	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	15	30	18	63
43	4	3	2	2	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	15	25	15	55
44	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	16	23	15	54
45	3	3	4	2	3	3	3	5	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	15	29	22	66
46	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	3	16	22	15	53
47	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	18	27	16	61
48	2	4	3	4	5	3	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	18	22	16	56
49	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	15	28	18	61
50	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	5	5	3	4	4	3	4	17	31	18	66
51	5	3	5	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	3	20	31	17	68
52	4	2	2	3	4	5	3	2	2	4	3	4	2	3	4	5	3	4	15	25	19	59
53	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	23	30	21	74
54	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	19	29	18	66
55	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	17	31	17	65
56	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	24	34	21	79
57	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3	3	4	5	19	30	20	69
58	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	20	31	22	73

Anexo 11: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE UGEL EL DORADO

Yo, **ROSA MARGARITA CHONG RENGIFO**, identificado con DNI N° 01075441 en mi calidad de **DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL DORADO** del área de la **DIRECCION**, con RUC N° 20187348341, ubicada en Jr. Greis N° 301, Banda de Pishuaya en el distrito de San José de Sisa, Provincia de El Dorado, Región San Martín.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al Señor **LENNIN JAÍR DELGADO FERNANDEZ** Identificado con DNI N° 73583216 de la Maestría en Gestión Pública para que utilice la siguiente información de la **Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado**, para el cual se le brindará lo siguiente:

- La relación de trabajadores nombrados y contratados por las diferentes modalidades que se alineen al objeto de estudio de su investigación.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su **(x)** Tesis para optar el Grado Académico de Maestro (a) / () Tesis para optar el Grado Académico de Doctor (a). Además, el estudiante puede:

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(x) Mencionar el nombre de la empresa.



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado

Rosa Margarita Chong Rengifo
Dra. Rosa Margarita Chong Rengifo
DIRECTORA UGEL - EL DORADO

Firma y sello del representante legal
DNI: 01075441

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el alumno será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la **UGEL El Dorado**, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del estudiante
DNI: 73583216

* Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

Anexo 12: Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20187348341
Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Rosa Margarita Chong Rengifo	DNI: 01075441

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Administración de recursos humanos y rendimiento laboral en los servidores públicos de la UGEL El Dorado, San Martín - 2024	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Lennin Jaír Delgado Fernandez	DNI: 73583216

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: San José de Sisa, 31 de mayo de 2024



Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 13: Otras evidencias

Testimonio fotográfico capturas de tabulación en SPSS

ESTADISTICA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 18 de 18 variables

	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	V2	Nivel_D1V1	Nivel_D2V1	Nivel_D3V1	Nivel_D4V1	Nivel_V1	Nivel_D1V2	Nivel_D2V2	Ni
1	13	15	15	18	61	14	24	12	50	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
2	15	13	11	11	50	13	20	12	45	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	
3	20	19	20	18	77	20	31	20	71	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	
4	16	15	16	16	63	15	24	15	54	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
5	18	19	18	18	73	24	36	5	65	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	
6	18	23	20	16	77	24	36	10	70	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	
7	15	18	21	17	71	19	29	16	64	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio	
8	17	13	17	11	58	14	27	14	55	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	
9	20	20	20	20	80	20	32	20	72	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
10	20	17	19	16	72	21	29	11	61	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto	Medio	
11	14	14	21	9	58	14	27	13	54	Medio	Medio	Alto	Bajo	Medio	Medio	Medio	
12	25	19	25	14	83	25	34	19	78	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	
13	19	16	21	20	76	18	30	19	67	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
14	16	17	13	13	59	14	23	13	50	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
15	17	15	14	12	58	14	19	16	49	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
16	14	16	12	12	54	11	24	15	50	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	
17	14	13	13	13	53	11	25	12	48	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	
18	17	14	16	17	64	15	23	15	53	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
19	14	16	16	13	59	15	24	13	52	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
20	16	16	16	14	62	18	23	13	54	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
21	17	16	16	15	64	15	22	15	52	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
22	11	14	15	16	56	13	23	13	49	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
23	13	12	16	14	55	13	20	13	46	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
24	14	15	16	12	57	17	29	18	64	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
25	13	15	15	16	59	12	22	14	48	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
26	15	13	11	11	50	14	19	14	47	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	
27	20	19	19	18	76	22	26	19	67	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ESTADISTICA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Am

	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2
1	13	15	15	18	61	14	24
2	15	13	11	11	50	13	20
3	20	19	20	18	77	20	31
4	16	15	16	16	63	15	24
5	18	19	18	18	73	24	36
6	18	23	20	16	77	24	36
7	15	18	21	17	71	19	29
8	17	13	17	11	58	14	27
9	20	20	20	20	80	20	32
10	20	17	19	16	72	21	29
11	14	14	21	9	58	14	27
12	25	19	25	14	83	25	34
13	19	16	21	20	76	18	30
14	16	17	13	13	59	14	23
15	17	15	14	12	58	14	19
16	14	16	12	12	54	11	24
17	14	13	13	13	53	11	25
18	17	14	16	17	64	15	23
19	14	16	16	13	59	15	24
20	16	16	16	14	62	18	23
21	17	16	16	15	64	15	22
22	11	14	15	16	56	13	23
23	13	12	16	14	55	13	20
24	14	15	16	12	57	17	29
25	13	15	15	16	59	12	22
26	15	13	11	11	50	14	19
27	20	19	19	18	76	22	26

Vista de datos Vista de variables

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos1] D:\TESIS E INVESTIGACION\TESIS JAIR\INFORME DE TESIS\ESTADISTICA.sav

Correlaciones			D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V2
Rho de Spearman	D1V1	Coefficiente de correlación	1,000	,591**	,459**	,395**	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,002	,000
		N	58	58	58	58	58
	D2V1	Coefficiente de correlación	,591**	1,000	,421**	,409**	,726**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,001	,001	,000
		N	58	58	58	58	58
	D3V1	Coefficiente de correlación	,459**	,421**	1,000	,409**	,744**
		Sig. (bilateral)	,000	,001	.	,001	,000
		N	58	58	58	58	58
	D4V1	Coefficiente de correlación	,395**	,409**	,409**	1,000	,628**
		Sig. (bilateral)	,002	,001	,001	.	,000
		N	58	58	58	58	58
V2		Coefficiente de correlación	,662**	,726**	,744**	,628**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	58	58	58	58	58

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ESTADISTICA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Am

	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2
1	13	15	15	18	61	14	24
2	15	13	11	11	50	13	20
3	20	19	20	18	77	20	31
4	16	15	16	16	63	15	24
5	18	19	18	18	73	24	36
6	18	23	20	16	77	24	36
7	15	18	21	17	71	19	29
8	17	13	17	11	58	14	27
9	20	20	20	20	80	20	32
10	20	17	19	16	72	21	29
11	14	14	21	9	58	14	27
12	25	19	25	14	83	25	34
13	19	16	21	20	76	18	30
14	16	17	13	13	59	14	23
15	17	15	14	12	58	14	19
16	14	16	12	12	54	11	24
17	14	13	13	13	53	11	25
18	17	14	16	17	64	15	23
19	14	16	16	13	59	15	24
20	16	16	16	14	62	18	23
21	17	16	16	15	64	15	22
22	11	14	15	16	56	13	23
23	13	12	16	14	55	13	20
24	14	15	16	12	57	17	29
25	13	15	15	16	59	12	22
26	15	13	11	11	50	14	19
27	20	19	19	18	76	22	26

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

NONPAR CORR
 /VARIABLES=V1 D1V2 D2V2 D3V2
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

Rho de Spearman	V1		V1	D1V2	D2V2	D3V2
		Coefficiente de correlación	1,000	,782**	,782**	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	58	58	58	58
	D1V2	Coefficiente de correlación	,782**	1,000	,546**	,402**
	D1V2	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,002
	D1V2	N	58	58	58	58
	D2V2	Coefficiente de correlación	,782**	,546**	1,000	,509**
	D2V2	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
	D2V2	N	58	58	58	58
	D3V2	Coefficiente de correlación	,614**	,402**	,509**	1,000
	D3V2	Sig. (bilateral)	,000	,002	,000	.
	D3V2	N	58	58	58	58

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

ESTADISTICA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades An

	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2
1	13	15	15	18	61	14	24
2	15	13	11	11	50	13	20
3	20	19	20	18	77	20	31
4	16	15	16	16	63	15	24
5	18	19	18	18	73	24	36
6	18	23	20	16	77	24	36
7	15	18	21	17	71	19	29
8	17	13	17	11	58	14	27
9	20	20	20	20	80	20	32
10	20	17	19	16	72	21	29
11	14	14	21	9	58	14	27
12	25	19	25	14	83	25	34
13	19	16	21	20	76	18	30
14	16	17	13	13	59	14	23
15	17	15	14	12	58	14	19
16	14	16	12	12	54	11	24
17	14	13	13	13	53	11	25
18	17	14	16	17	64	15	23
19	14	16	16	13	59	15	24
20	16	16	16	14	62	18	23
21	17	16	16	15	64	15	22
22	11	14	15	16	56	13	23
23	13	12	16	14	55	13	20
24	14	15	16	12	57	17	29
25	13	15	15	16	59	12	22
26	15	13	11	11	50	14	19
27	20	19	19	18	76	22	26

Vista de datos Vista de variables

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=V1 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,897**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	V2	Coefficiente de correlación	,897**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Pruebas de confiabilidad (ITEMS)

Variable 01: Administración de recursos humanos

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	62,5333	185,410	,897	,947
ITEM02	62,4000	198,400	,752	,950
ITEM03	62,8667	190,124	,859	,947
ITEM04	62,3333	199,381	,628	,951
ITEM05	62,3333	189,524	,828	,948
ITEM06	62,8667	209,124	,311	,954
ITEM07	62,6667	189,667	,791	,948
ITEM08	62,4000	187,257	,816	,948
ITEM09	62,5333	184,695	,874	,947
ITEM10	62,6667	198,667	,619	,951
ITEM11	62,3333	190,667	,743	,949
ITEM12	62,2667	206,495	,514	,952
ITEM13	62,7333	192,638	,889	,947
ITEM14	62,1333	208,410	,525	,953
ITEM15	62,0667	192,924	,675	,950
ITEM16	62,0667	199,352	,637	,951
ITEM17	63,0000	193,286	,602	,952
ITEM18	62,0000	199,143	,659	,951
ITEM19	62,3333	201,238	,614	,951
ITEM20	62,4000	198,543	,567	,952

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
,952	20

Variable 02: Rendimiento laboral

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	53,5333	109,695	,644	,896
ITEM02	53,6000	114,971	,299	,903
ITEM03	53,9333	119,924	-,002	,906
ITEM04	53,8000	110,029	,556	,897
ITEM05	53,9333	103,495	,734	,891
ITEM06	53,9333	114,781	,312	,903
ITEM07	54,0667	102,352	,662	,894
ITEM08	53,3333	106,667	,518	,898
ITEM09	53,4667	107,267	,701	,894
ITEM10	54,4667	103,981	,645	,894
ITEM11	53,8667	100,267	,867	,887
ITEM12	54,2667	115,210	,267	,904
ITEM13	53,4000	108,686	,399	,903
ITEM14	53,5333	109,410	,664	,895
ITEM15	53,3333	105,810	,523	,899
ITEM16	53,5333	100,838	,711	,892
ITEM17	53,2667	109,067	,444	,901
ITEM18	53,4667	94,981	,807	,888

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
,902	18

Pruebas de obtención de objetivos de nivel (Baremos)

Nivel de administración de recursos humanos

Puntaje mínimo = 20	Puntaje máximo = 100	Diferencia = 80	Rango = $80 / 3 \cong 26$
---------------------	----------------------	-----------------	---------------------------

Nivel	Rango
Bajo	20 - 46
Medio	47 - 73
Alto	74 - 100

Puntaje mínimo = 5	Puntaje máximo = 25	Diferencia = 20	Rango = $20 / 3 \cong 6$
--------------------	---------------------	-----------------	--------------------------

Nivel de reclutamiento

Nivel	Rango
Bajo	5 - 11
Medio	12 - 18
Alto	19 - 25

Nivel de evaluación

Nivel	Rango
Bajo	5 - 11
Medio	12 - 18
Alto	19 - 25

Nivel de capacitación

Nivel	Rango
Bajo	5 - 11
Medio	12 - 18
Alto	19 - 25

Nivel de remuneración

Nivel	Rango
Bajo	5 - 11
Medio	12 - 18
Alto	19 - 25

Nivel de rendimiento laboral

Puntaje mínimo = 18	Puntaje máximo = 90	Diferencia = 72	Rango = $80 / 3 \cong 23$
---------------------	---------------------	-----------------	---------------------------

Nivel	Rango
Bajo	18 - 41
Medio	42 - 65
Alto	66 - 90

Puntaje mínimo = 5	Puntaje máximo = 25	Diferencia = 20	Rango = $20 / 3 \cong 6$
--------------------	---------------------	-----------------	--------------------------

Nivel de rendimiento de tarea

Nivel	Rango
Bajo	5 - 11
Medio	12 - 18
Alto	19 - 25

Nivel de comportamientos productores

Nivel	Rango
Bajo	5 - 11
Medio	12 - 18
Alto	19 - 25

Puntaje mínimo = 8	Puntaje máximo = 40	Diferencia = 32	Rango = $32 / 3 \cong 10$
--------------------	---------------------	-----------------	---------------------------

Nivel de rendimiento contextual

Nivel	Rango
Bajo	8 - 18
Medio	19 - 29
Alto	30 - 40