



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de recursos humanos y su relación con la categorización
laboral del Decreto Legislativo N° 276, GORE Ancash – 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Meza Pablo, Roxana Melva (ORCID: 0000-0002-7523-9361)

Vicente Alcántara, Luis Alfredo (ORCID: 0000-0002-2502-1620)

ASESOR:

Mg. Castañeda Sanchez, Willy Alex (ORCID: 0000-0002-4421-4778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedicamos este informe de investigación a nuestros padres por darnos su fortaleza diaria para poder seguir con nuestros estudios, su paciencia y apoyo incondicional para lograr esta meta profesional, a nuestros hijos por ser una inspiración a ser mejores, y a todas las personas que en transcurso de estos años en la universidad nos demostraron su apoyo.

Roxana y Luis

Agradecimiento

A nuestros maestros por ser fuente de sabiduría, que en estos años nos han impartido todos los conocimientos para poder ser grandes profesionales.

A nuestras madres por darnos la vida y la inspiración a ser cada día mejores hijos, padres y profesionales.

A mis hijos por su amor y comprensión en todos estos años universitarios, gracias a su fuerza hoy termino una meta más.

Los Autores

Índice de tablas

Tabla 1. Cruce entre la gestión de recursos humanos y la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276: GORE Ancash, 2020.....	23
Tabla 2. Correlación entre la gestión de recursos humanos y la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276: GORE Ancash, 2020.	24
Tabla 3. Correlación entre la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales: GORE Ancash, 2020.....	25
Tabla 4. Correlación entre la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales: GORE Ancash, 2020.....	26
Tabla 5. Correlación entre la gestión del rendimiento y el régimen laboral de técnicos: GORE Ancash, 2020.....	27
Tabla 6. Correlación entre la gestión del rendimiento y el régimen laboral de técnicos: GORE Ancash, 2020.....	28
Tabla 7. Correlación entre la gestión de desarrollo y la categorización laboral de auxiliares: GORE Ancash, 2020.....	29
Tabla 8. Correlación entre la gestión de desarrollo y la categorización laboral de auxiliares: GORE Ancash, 2020.....	30

Índice de figuras

Figura 1. Correlación entre de la gestión de recursos humanos y la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276: GORE Ancash, 2020.	24
Figura 2. Correlación entre la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales: GORE Ancash, 2020.....	25
Figura 3. Correlación entre la gestión del rendimiento y el régimen laboral de técnicos: GORE Ancash, 2020.....	27
Figura 4. Correlación entre la gestión de desarrollo y la categorización laboral de auxiliares: GORE Ancash, 2020.....	29

Resumen

El estudio se encuentra en la línea de gestión de organizacionales, cuyo objetivo es: Determinar cómo se relaciona la gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276: GORE Ancash, 2020, se considera de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental – Correlacional, de corte transversal. Para el desarrollo del trabajo se seleccionó una población integrada por 30 trabajadores, seleccionados mediante el muestreo no probabilístico. Utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que tuvo que pasar por el proceso de validez y confiabilidad antes de su aplicación, llegando a concluir: Se obtuvo una relación positiva media y significativa ($Rho = 0.692$ y $Sig. = 0.000$), entre la gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276: GORE Ancash, 2020, encontrando los resultados con nivel más alto puntaje en 43.3 % para el nivel en ocasiones, también se tiene como segundo punto más alto de 16.7 % para un nivel en desacuerdo. Finalmente se tuvo como valor de 10.0 % para el nivel de acuerdo, estos datos sirvieron para comprobar la hipótesis de estudio.

Palabras claves: Gestión de recursos humanos, categorización laboral, Ancash

Abstract

The study is in the organizational management line, whose objective is: To determine how human resource management is related and its relationship with the labor categorization of Legislative Decree No. 276: GORE Ancash, 2020, is considered applied type, with a quantitative approach, non-experimental design - Correlational, cross-sectional. For the development of the work, a population of 30 workers was selected, selected through non-probability sampling. Using the survey technique and as an instrument the questionnaire, which had to go through the process of validity and reliability before its application, reaching the conclusion: A mean and significant positive relationship was obtained ($Rho = 0.692$ and $Sig. = 0.000$), between the management of human resources and its relationship with the labor categorization of Legislative Decree No. 276: GORE Ancash, 2020, finding the results with the highest level score at 43.3% for the level on occasions, it also has the second highest point. high of 16.7% for a level of disagreement. Finally, the value was 10.0% for the level of agreement, these data were used to check the study hypothesis.

Keywords: Human resources management, labor categorization, Ancash

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la gestión de recursos humanos forma un pilar en las empresas porque se basa en lineamientos que permita la gestión de personal con capacidades para cubrir los puestos laborales, un tema importante a resaltar es como administra la gestión de personal el GORE Ancash y en qué medida implementa los regímenes laborales para poder segmentar al tipo de trabajador que se desea tener.

Un estudio realizado en Argentina por Franco (2015), relacionado al sector público, registrando que la gestión de personal no se encuentran alineados a los regímenes laborales, expresando que los profesionales que ingresan al sector público de Argentina no cuenta con las competencias necesarias para desempeñarse en determinados puestos, lo que trae que la GTH de las entidades públicas no cumplan con los procesos de admisión de personas y solo se basan en afinidades políticas, causando que la administración pública sea vista con mala cara, además de ello se suma que no se implementan de manera eficiente los regímenes laborales, porque a pesar que existen clasificación de profesionales, no se llega cumplir con los requisitos en su totalidad, basándose en el beneficio personal, evitando los procedimientos evaluación de metas y compromisos, la gestión de personal, relacionado a la falta de control de entrada y salida, incumplimiento del desarrollo de capacitaciones al personal para alcanzar las metas esperadas por las entidades públicas.

Es importante mencionar que los perfiles de puestos se generan con afinidad a determinados profesionales, causando que los puestos se encuentren direccionados a ciertos profesionales y no se cumple con la transparencia de selección de personal. Al mismo tiempo se registra que las entidades públicas presentan sobre población de profesionales y los puestos generados en gran parte no se realizan de acuerdo a la necesidad del área, sino se basa en la generación de puestos por conveniencia.

Otro caso a mencionar es lo ocurrido en Guatemala realizado por Fernández (2011), analizo la gestión del personal en relación de las competencias laborales

del sector público, encontrando que cada cambio de gestión que se realiza en las entidades públicas del país, genera cambios administración en la gestión del personal, porque cada gestión que asume la administración de los gobiernos locales, ingresa con su personal de confianza y solo se mantiene el personal estable, lo que ocasiona que muchos de los profesionales que ingresa a la entidad pública no cuente con las competencias necesarias para determinados puestos, además no se respeta los regímenes laborales del país, que involucra realizar métodos para seleccionar al personal de manera transparente y realizar procesos de inducción al personal nuevo, generando que exista rivalidad trabajadores y áreas administrativas.

Los regímenes laborales con los que cuenta el país es pasado por alto debido al incumplimientos de sus procesos y normatividad vigente, que describe la forma de aplicación de categorización laboral expuestas por el gobierno central que se encuentran fijados en la ley del empleo y es obligación delos gobiernos locales cumplir los procedimientos como, fijar los sueldos para cada puesto dentro de la entidad, realizar capacitaciones al personal y de realizar evaluaciones de desempeño, para determinar el cumplimiento de actividades y la relación que guarda con el puesto laboral. También se registró que hace falta de procedimientos para capacitar al personal nuevo, sobre las funciones que debe realizar en el puesto que se desempeña.

En Perú el estudio realizado por Chávez (2018), en la ciudad de Lima describió el análisis realizado a los gobiernos locales de la ciudad y como aplican la GTH, en relación a la categorización laboral, encontrando que los procesos de selección de personal nuevo se encuentran direccionados a determinados perfiles, causando que la administración de las entidades públicas bajen su rendimiento laboral y se registre sobre población de trabajadores, para contrarrestar estos casos, el estado peruano crea la Ley N°30057, relacionada al servicio civil (SERVIR), proporcionando los lineamientos y procedimientos que deben seguir las entidades públicas del país en los procesos de incorporación de personal, además de los beneficios que se debe brindar a los trabajadores, como realizar una carrera administrativa en el sector público, bajo los decretos legislativos N° 276, 728 y 1057

(CAS), de acuerdo con lo descrito se menciona que la mayoría de las entidades públicas no cumplen con los procedimientos administrativos de la Ley Servir, generando que la gestión administrativa presente deficiencias en sus procesos a causas de profesionales que no cumplen con el perfil y ingresó a trabajar por afinidad política o por vínculos personales con las autoridades del gobierno local.

Dentro de la problemática local se tiene que el Gobierno Regional de Ancash, cuenta con procedimientos administrativos para la selección de personal, pero en muchas no se refleja con el tipo de profesional que ingresa a laboral al GORE Ancash, cabe resaltar que la categorización laboral con la que cuenta el gobierno regional se ve afectada por los cargos políticos que limitan el ingreso de personal capacitado para los puestos laborales y solo se basa, en contratar personal de confianzas o con fines políticos, esto trae consecuencia de gestión y desempeño de las distintas áreas.

En el estudio se detectó que la gestión de personal, referente a la administración del empleo, presenta problemas en los procesos de integración de personal, en la aplicación de las directivas y sanciones que se ve afectada por las relaciones políticas, además esto se suma la administración de control y asistencia. Cuando se describe los problemas dentro de la gestión del rendimiento se registró que se carece de evaluación de cumplimiento de roles y responsabilidades, también no se realizan la evaluación de cumplimiento de objetivos y las relaciones con los compañeros de trabajo. A mencionar los problemas de la gestión de desarrollo y capacitación se evidencia que no se realizan capacitaciones cotidianas y la necesidad de la incorporación de incentivos. Todas estas características descritas sirven de fundamento para determinar la problemática de la GTH.

Dentro de lo que es categorización laboral se tiene a los problemas con los tipos de profesionales que se contratan que son de tres categorías como la clasificación profesional, que hace referencia a la categorización laboral N 276, analizando si el pago que reciben es el justo, además de ello la falta capacitación por parte del área de recursos humanos y la forma como realizan evaluaciones de desempeño para detectar fortalezas y debilidades en la gestión, a partir de los problemas

presentados se decide realizar el estudio. Por lo expuesto el estudio se considera importante y relevante para el gobierno regional porque les proporciona indicadores con los cuales se puede evaluar en rendimiento y la percepción que se tiene de cómo se administra el personal por parte de las autoridades.

De los planteado se realizan las siguientes formulaciones del problema, como problema general se tiene: ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276: GORE Ancash, 2020?. Del problema general se tiene a los siguientes problemas específicos, primero: ¿Cuál es la relación que presenta la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales: GORE Ancash, 2020?; segundo: ¿De qué manera se relaciona la gestión del rendimiento y la categorización laboral de técnicos: GORE Ancash, 2020?; Tercero: ¿Cuál es la relación que presenta la gestión de desarrollo y la categorización laboral de auxiliares: GORE Ancash, 2020?

Dentro de este punto se tiene a la siguiente justificación, el estudio se considera importante porque establece como se administración la gestión de recursos humanos dentro del gobierno regional y como se aplica los regímenes laborales, además de ello se analiza según la percepción que tienen los mismo trabajadores que se encuentran inmersos dentro de este contexto, el estudio aplica instrumentos que analizan de manera estadística la percepción que se tengas sobre las variables, por otro lado se menciona que a través de estos resultados se analizan los puntos fuertes y débiles de la gestión del gobierno regional que realiza con la administración de su personal.

Dentro del campo metodológico el estudio aplica instrumentos validados y confiables, los cuales pueden ser utilizados en otros entornos para profundizar esta problemática en diferentes gobiernos locales de la región y del país. Además, se tiene que el estudio plantea recomendaciones con los cuales se pueden reforzar los problemas que se presenten en todo el desarrollo del estudio, además de poder proporcionar a la gerencia estadísticos con los puntos fuertes y débiles de la gestión que se realiza.

Los objetivos de investigación, mostrando como objetivo general: Determinar cómo se relaciona la gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276: GORE Ancash, 2020. Del cual se formulan los siguientes objetivos específicos, primero: Observaremos la relación que presenta la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales: GORE Ancash, 2020. Segundo: Establecer la relación entre la gestión del rendimiento y el régimen laboral de técnicos: GORE Ancash, 2020. Tercero: Señalar la relación entre la gestión de desarrollo y la categorización laboral de auxiliares: GORE Ancash, 2020.

Para el desarrollo del estudio se plantea las siguientes hipótesis: (Hi) Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276: GORE Ancash, 2020. Como hipótesis nula (H0) No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276: GORE Ancash, 2020.

Dentro de las hipótesis específicas se tiene, primero: Existe relación significativa entre la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales: GORE Ancash, 2020. Segundo: Existe relación significativa entre la gestión del rendimiento y el régimen laboral de técnicos: GORE Ancash, 2020. Tercero: Existe relación significativa entre la gestión de desarrollo y la categorización laboral de auxiliares: GORE Ancash, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el desarrollo de los trabajos preliminares que involucra a los trabajos que guardan concordancia con el estudio que se está elaborando, encontrando en el entorno internacional a:

Dentro de lo mencionado se tiene a Ghiglione (2015), En su estudio relacionado con la gestión de personal en una entidad pública, ejecutado en Argentina, el objetivo del estudio fue analizar como la administración de personal se relaciona con los desafíos para evaluar el desempeño, lo desarrollo con una muestra de 52 sujetos, llegando a determinar: Se registró una relación de 0.647 entre la gestión de RR.HH. y la evaluación de desempeño, demostrando que los procedimientos administrativos son favorables para que el personal conozca sus derechos y deberes dentro de la entidad y se pueda alcanzar el rendimiento proyectado, a esto se suma que el 35 % de los trabajadores ha sido incorporados por los procesos de selección, seguido del 25 % que forman parte del personal nombrado y el 40 % de los trabajadores de la entidad pública ingresaron por afinidad políticas o por relaciones con la gerencia.

También se tiene el aporte de Inca (2015), quien analizo en su estudio como se vincula la gestión del empleado con el desempeño que presenta en una entidad pública, lo que le permitió a determinar: Existe una vinculación muy significativa de la gestión del talento humano con el desempeño laboral, con un valor de 0.819, demostrando que los procesos de incorporación de personal forman parte de un elemento esencial para el desarrollo profesional de los trabajadores, así mismo menciona que es responsabilidad de la municipalidad realizar los procesos de selección de personal mediante su página web y evitar realizarla de manera interna, esto con el fin de demostrar transparencia en el proceso de incorporación de personal. Con el estudio se logra determinar los factores relevantes para que el personal de la institución detecte las fortalezas y debilidades que presenta la entidad.

Otro estudio es lo realizado por Gutiérrez y Dionicio (2014), en su estudio denominado los regímenes laborales y el desempeño laboral de los colaboradores

de una entidad pública, donde se llegó a concluir: La vinculación lograda es de 0.525 según el método de correlación, demostrando que la eficiente aplicación de los regímenes laborales favorecen a la gestión de la entidad, permitiendo que se logran seleccionar al personal según los procesos administrativos relacionados al perfil profesional, todo esto sumado a contar con un buen desempeño de los trabajadores, afirmación que se realiza por el grado de significancia alcanzada que fue de 0.000, demostrando que la forma de aplicación de los regímenes laborales de las entidades favorece al desempeño que puedan presentar en sus funciones y obligaciones.

Otro estudio importante a mencionar es lo realizado por Cepeda (2017), en su estudio denominado regímenes laborales y su vinculación con el desempeño laboral en una entidad pública, presentado en la UCV Lima, se consideró el enfoque cuantitativo, concluyendo: El valor de relación alcanzada es de ($r_s = 0,918$, $p < 0.05$), afirmando que la correcta aplicación de los regímenes laborales en la entidad pública favorecen a mejorar el desempeño que puedan presentar los trabajadores porque se cumple con la evaluación del personal a través de los perfiles de puestos, además sumado la evaluación de metas y desempeños que se deben de realizar anualmente.

La fundamentación teórica menciona que la variable gestión de recursos humanos, anteriormente conocido como administración del personal, surge con la misma creencia de una organización de la revolución industrial (2ª mitad del siglo XVIII y principios del XIX), por lo que puede " Se debe tener en cuenta un nuevo tema, sin embargo, como definición teórica, es de 1927, mientras que Elton Mayo presenta el período de Recursos Humanos para poder aprovechar la importancia de varios trabajos a través de autores norteamericanos en los años 70 y principios de los 80 (Chiavenato, 1999). Con lo cual se demuestra cómo ha ido evolucionando con la historia.

La contribución de Taylor (1911) con una técnica humanista en el deseo de los empleados con "la noción de aumentar la productividad a través de un mayor rendimiento en la fabricación en el comercio a un precio más alto para los

empleados", y más tarde con "el advenimiento de la armonía y la cooperación de la organización" (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012), constituyen las ideas de la idea humanista que se está integrando gradualmente en las industrias de la época. Con el paso de los años, el término fuentes humanas se cambió con el control de la experiencia humana.

Entre los años 1927 y 1936, la idea de los miembros humanos de la familia surgió con un énfasis en la observación de los humanos, la dinámica interna vinculada con las asociaciones interpersonales dentro de las agencias. Esto ocasiona el surgimiento de la mirada de la conducta organizacional (Alles, 2007) (Schein, 1987).

Para Herrera (2001), el control de los recursos humanos constituye un "conjunto de medidas deportivas y urbanas para realizar la región y que tienen un impacto instantáneo en los comportamientos, actitudes y habilidades de los humanos dentro del marco organizacional" (p. 48), para lo cual se puede afirmar entonces que el control de la organización debe prestar atención a sus esfuerzos para lograr las metas y los deseos propuestos en un momento dado, juntos y de acuerdo con el grupo de trabajadores. Debe tenerse en cuenta que la experiencia de las técnicas necesita una tarifa entregada tanto en los procedimientos como en las personas, con el fin de estar en línea con los rasgos modernos y esenciales que, hoy en día, no olvidan las fuentes humanas como un factor estratégico para su mejora y competitividad.

Jericó (2001) define la experiencia de una manera completamente similar, aunque brevemente: como los humanos cuyas particularidades se comprometen a realizar cosas que perfeccionen los efectos dentro de la empresa. También se puede, conceptualizar al profesional sobresaliendo como una persona identificada con la empresa porque pone en práctica sus capacidades para lograr efectos con sus jefes en su contorno de oficina y de la institución.

Según Chiavenato (2009), comenta que la gestión de personal se formula en seis métodos que pueden ser: "admisión de seres humanos, hace referencia a la

compensación de personas, crecimiento profesional, protección de humanos y evaluación de personas” (p. 56).

González (2000), argumenta “la gestión a través de la competencia se habla actualmente como un modelo esencial de gestión de habilidades humanas que aporta a ella, con un innovador enfoque, descubriendo, obteniendo, mejorando y aumentando las capacidades que dan un costo entregado a la oferta empresarial distinguida como ganancia competitiva” (p.35).

Mora (2012), destaca que la gestión de recursos humanos es una herramienta estratégica, esencial para afrontar los nuevos retos que impone el medio de trabajo. Se está vendiendo al nivel de excelencia que la persona tiene en función de los requerimientos operativas en las que el desarrollo y la gestión de la capacidad de los humanos está asegurado "de lo que entienden la forma de hacer" o lo que podrían hacer (p. 12).

Werther y Davis (2008), mencionan al respecto: "la dirección o el control de las personas, o más bien hablando del capital humano, es tratar de encontrar que los humanos se organizan con los objetivos transcendentales de la organización mediante sus movimientos efectivos y eficientes"; Para cosechar estas características de los empleados, el empleador debe hacer esfuerzos principales para la identidad, reclutamiento o reclutamiento, mejora y retención de habilidades o capital humano (p. 34).

En la caracterización de las dimensiones se tiene en cuenta a los subsistemas del modelo de Gestión de Recursos Humanos de SERVIR, expresada en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/ GDSRH, políticas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las instituciones públicas, mostrando lo siguiente:

Gestión del empleo, de acuerdo con la conceptualización comprendida en la Directiva N° 002-2014-SERVIR / GDSRH, este subsistema está involucrado en la elaboración de la agrupación de políticas y prácticas de los empleados orientadas a manejar los flujos de los funcionarios públicos en la máquina administrativa de

Gestión de Recursos Humanos a partir de la integración hasta la disociación. Aunque el nombre en sí mismo ya lo indica, es esencial destacarlo para evitar la confusión de que el subsistema ahora no se refiere al movimiento o movimiento de servidores en la entidad, sin embargo, dentro del sistema.

Gestión del rendimiento, con lo expuesto en la conceptualización contenida en la sección 6.1.4 de la Directiva No. 002-2014-SERVIR / GDSRH, se menciona que el subsistema se reconoce, identifica y impulsan la contribución de los funcionarios públicos a los objetivos y sueños organizacionales. La causa de este subsistema es reconocer los deseos de los funcionarios públicos para optimizar el desempeño general de sus puestos y, como resultado, mejorar el proveedor proporcionado por la entidad a la comunidad. Este subsistema considera que el sistema de evaluación del desempeño es crítico e incluye una evaluación objetiva y demostrable del desempeño general del funcionario dentro de la búsqueda de sus características. Pero básicamente son millas orientadas a vender el desarrollo continuo de las personas y, en consecuencia, dentro del servicio público que brindan.

Para hacer cumplir este subsistema de activos humanos, se promulga la Resolución de la Presidencia Ejecutiva No. 277-2015-SERVIR-PE, una Directiva que desarrolla el Subsistema de Gestión del desarrollo. La sugerida Directiva se ha complementado mediante la Resolución de la Presidencia Ejecutiva No. 031-2016-SERVIR / PE75, que acepte el Manual de gestión del desempeño y la Guía metodológica del evaluador. Desarrollo y gestión profesional, Este subsistema incluye pautas para el progreso profesional y la optimización de la capacidad, destinadas a garantizar el estudio individual y colectivo necesario para cosechar los objetivos de la organización, aumentar las capacidades de los servidores y, en su caso, estimular su desarrollo profesional.

Hay procesos considerados en este subsistema: capacitación y desarrollo profesional. Con respecto al procedimiento primario, el motivo del método de capacitación es mejorar el desempeño general de los funcionarios públicos, mejorando sus competencias y capacidades, aportar a mejorar la satisfacción de los servicios prestados a la población y los movimientos estatales y lograr el éxito

de los objetivos de la institución. El marco rector para el adiestramiento, además de la máquina completa de Gestión de Recursos Humanos, es SERVIR, que esencialmente realiza una planificación, formulación, además despliega y tramita la política nacional de escolarización para el Servicio Civil y evalúa sus consecuencias.

Sin embargo, la persona responsable de ejecutar el software educativo son las Oficinas de Recursos Humanos (ORH) de las organizaciones, pudiendo hacerlo directamente o a través de 1/3 de las partes (entidades educativas) certificadas a través de SERVIR. También es deber de las Oficinas de Recursos Humanos evaluar la educación adquirida y registrarse e comunicar a SERVIR temas relacionados al adiestramiento realizada (artículo 21.1. Del Reglamento General de la Ley N ° 30057). Valderrama (2015) Las formas de escolarización de los funcionarios públicos son las siguientes: a) escolarización de procesos y b) educación profesional (pp.22 - 28).

El significado auténtico de los recursos humanos de toda la organización radica en su capacidad para responder favorable y voluntariamente a los objetivos y posibilidades generales de desempeño, y en estos esfuerzos para obtener deleite, cada uno para completar el proceso y estar dentro del entorno. De los iguales. Esto exige que los seres humanos adecuados, con la combinación correcta de conocimiento y capacidades, estén en la vecindad correcta en el momento adecuado para realizar el proceso necesario. Las organizaciones tienen un elemento no inusual: pueden estar formadas por personas. Personas. Las personas realizan el progreso, los logros y los errores en sus negocios.

Es por eso que no siempre es una exageración verificar que representan el recurso máspreciado y máspreciado de cualquier sociedad. Si alguien tuviera capitales masivos, dispositivos modernos y centros impecables, sin embargo, careciera de una colección de humanos, o aquellos que se consideran mal administrados, con pocos incentivos, con una motivación mínima para llevar a cabo sus capacidades, la realización podría no ser posible (Vásquez y Lara, 2008).

Según Rodríguez (2007), se trata de estimular las características privadas del personal para que las mejoras que se logren ocasionen una productividad adicional dentro de la corporación. El Adiestramiento y Desarrollo de Recursos Humanos dentro del Sistema Nacional de Salud en nuestro país es cada vez más importante como parte del control incorporado del capital humano, la razón de este folleto es posicionar en los brazos del capacitador un trabajo herramienta con el objetivo de revitalizar con nuevas proyecciones la práctica de los activos humanos para obtener el excelente desempeño general de cada trabajador.

Hacemos hincapié en la capacitación de los recién graduados que ahora no están capacitados dentro del área, el nuevo empleado de acceso contratado en la entidad, el que ya tenemos en funcionamiento y exige la continuidad de la investigación para mejorar sus capacidades o crecer para ser adecuados en el menor tiempo viable, específicamente en su propio grupo o lugar de trabajo con actividades dinámicas, modalidades específicas, ya que cada trabajador, en mi opinión, exige una forma de mejorar la excepcionalidad de los servicios prestados y, en consecuencia, el orgullo de los propios trabajadores de la organización y especialmente en la población . Es crucial resaltar que surgen algunas mejoras dentro de la estructura y las capacidades dentro de la actividad de Capacitación que impone un nuevo proyecto que debemos enfrentar con nuevas perspectivas y obligaciones.

Montoya y Boyero (2015), el recurso humano es el elemento fundamental para un beneficio competitivo y en consecuencia, constituye un elemento esencial para cualquier tipo de institución. Este elemento común es el diferenciador sobresaliente que lo hace competitivo porque debe establecerse, medirse y compararse. Méndez (2009), los activos humanos se consideran el recurso máspreciado de las corporaciones. Además, varios autores declaran que facilitan la obtención de un mejor resultado final para ellos.

Pedraja, Rodríguez y Villarroel (2012), la administración de recursos humanos y su funcionamiento son esenciales para las organizaciones, este informe hace una descripción teórica de la rama de fuentes humanas de una corporación ordinaria,

sus objetivos, su proximidad dentro de la organización de la forma y su contribución a su gestión de moda Caballero (2016), la Administración de Recursos Humanos incluye planificación, organización, desarrollo y coordinación, además de controlar estrategias capaces de vender el desempeño eficiente del personal, mientras que la empresa comercial representa el enfoque que admite a los trabajadores que aporten en ella obtener al individuo objetivos vinculados directamente o no directamente con la actividad que realiza.

Escribá, Balbastre y Canet (2013), el departamento de Recursos Humanos es básicamente un servicio. Sus obligaciones oscilan dependiendo del tipo de empresa comercial a la que pertenece, en cambio, aconseja, ahora no orienta a sus gerentes, tiene la fuerza para dirigir los procesos de las áreas de la empresa. González y Tapia (2016), considerando qué objetivos son los beneficios que se pretende lograr con la aplicación de una actividad. Los objetivos del control de Recursos Humanos se proceden de las metas de toda la organización, que, en cualquier empresa, son el advenimiento o la designación de algún servicio o producto.

Blanco (2000), las empresas que anteriormente exigían la selección de empleados hoy en día están buscando estrategias para disminuir a sus empleados, sin conflictos sociales o vastos efectos económicos; Los estudios sobre el clima organizacional o sobre los factores motivacionales asociados con las pinturas han disminuido en interés para aquellos responsables de las corporaciones líderes debido al hecho de que se les induce a trabajar. Neira (2011), la Administración de Recursos Humanos para cada uno de sus superiores tiene una obligación de línea, mientras que para el resto de la organización tiene una responsabilidad de sucursal.

Ravina, Villena y Gutiérrez (2017), el reclutamiento es esencialmente basado en procedimiento de relación de mercado: requiere datos y persuasión. El inicio del procedimiento de búsqueda de trabajadores se basa en la decisión en línea. Dado que el reclutamiento es una característica del cuerpo de trabajadores, sus acciones se basan en una elección de Internet, normalmente llamada necesidades de los empleados o requisitos de personal. Guerrero, Valverde y Gorjup (2013), menciona

que los esfuerzos de los miembros de la familia se fundamentan en la cobertura de la compañía hacia los sindicatos, arrebatados como representantes de las necesidades, aspiraciones y deseos del personal. Su objetivo es resolver la guerra entre el capital y los esfuerzos, a través de una negociación política inteligente.

Dentro de la fundamentación teórico de la variable Categorización laboral N° 276, según Servir (2016), conjunto de ideas, normas y procedimientos que modifican los ingresos, así como los derechos y responsabilidades que pertenecen a los trabajadores del estado, quienes, sobre una base sólida, ofrecen sus servicios de naturaleza eterna en la Administración del sector Público.

El régimen del D.Leg 276, se crea como un sistema cerrado, se establece niveles a los grupos ocupacionales, el acceso del trabajador es al nivel más bajo del grupo ocupacional, profesional, técnico o auxiliar, el acceso es por concurso de méritos, cada uno de los Grupos Ocupacionales están divididos en 3 niveles sobre la base de la formación académica, la capacitación y la experiencia, con respecto al personal de confianza, directivo, llamados también funcionarios que no deben superar el 5% de la entidad, no están alcanzados en la carrera administrativa, sin embargo las normas se aplican en lo que fuera aplicable de obligaciones y derechos, la práctica nos indica una diferente realidad ya que la mayoría de estos puestos están ocupadas por personal de carrera, el porcentaje excede el 5% y todas son designadas políticamente por la autoridad de turno, el ascenso y la promoción se sustenta en el criterio de antigüedad, capacitación y la evaluación.

Sin embargo, a partir del año noventa esta política se redujo a casi cero, a razón de que las plazas fueron ocupadas por los trabajadores que retornaron de los ceses colectivos, fueron cubiertas por concurso, reposiciones laborales y porque la Ley de presupuesto lo prohíbe. Remunerativamente este régimen presenta una dispersión e inequidad, el rubro de CAFAE constituye el concepto no remunerativo más importante a través del cual se logran incrementos, pero que a la fecha también sea limitado. Con respecto al cese y termino de la relación laboral no existe periodo de prueba y el cese solo se produce por causales establecidas en la Ley.

El régimen D. Leg 276 (carrera administrativa), no ha tenido ingreso de personal, los trabajadores de dirección son nombrados por la autoridad de turno. Por su parte el régimen de la actividad privada, D. Leg. 728, agrupa a los obreros municipales, con contrato a plazo indeterminado; Sin embargo, existe una mala praxis, al contratar obreros bajo el régimen CAS, el mismo que trae como consecuencia que una vez despedidos o culminado sus contratos, recurran a la vía judicial a solicitar su reposición y el 100% de los procesos están siendo declarados fundados.

El Servicio Civil peruano, presenta un modelo de gestión híbrido que, con el pasar del tiempo, ha combinado distintos aspectos de una gestión tradicional burocrática de corte patrimonialista con rasgos de una gestión orientada al servicio al ciudadano y la consecución del resultado (Quispe, 2011).

Decreto Legislativo No. 276 – relacionada con la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones dentro del Sector Público, hace referencia que el trabajador designado en la carrera administrativa integra 3 negocios ocupacionales: auxiliares, técnicos y profesionales, esto hace referencia que cada uno con etapas de publicidad adecuadas al grupo para que corresponden, Asimismo, existe una orden mediante de las categorías de remuneración recibidas mediante el uso de servidores públicos, acreditada con el Decreto Supremo N ° 051-91-PCM.

Barrios (2012), las interacciones entre los componentes organizacionales, las habilidades del empleado, el grado de presión al que está sujeto para la selección, la sinergia de las ganas de trabajar de cada uno de los integrantes de la empresa y las condiciones de trabajo, entre otros; razonar a los empleados para ampliar el agotamiento emocional, lo que a su vez conduce a una mentalidad de despersonalización más cercana a los humanos con los que interactúa; Por esta razón, disminuyendo el grado de dedicación y éxito en el empleo. Torrelles (2011), La competencia del trabajo en equipo se impone a la individualización del empleado. El comercio de la estructura y el proceso de los grupos en la sociedad actual ha tenido un impacto increíble en la nueva forma de correr. Los deberes han elevado su dificultad, haciendo imposible su decisión individual.

Espinal (2008), los regímenes de trabajo deben entenderse porque se observa el estado legal de los procedimientos organizacionales, que favorezcan al logro de metas de la empresa, para lo cual se debe seguir con las disposiciones legales que se estipulan y ventajas que incluye las responsabilidades y deberes que corresponden a las partes (empresa - trabajador), de acuerdo con el régimen laboral en el que se ha pactado el contrato de trabajo. Es decir, para el régimen de esfuerzos al que pertenece el trabajador, es cualquier subordinado y remunerado entre una empresa y un empleado, designado o contratado por el servicio de la empresa.

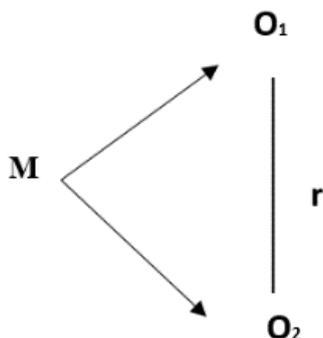
La clasificación según el régimen de trabajo, indicó Castillo (2011) está segmentada en nuestra Constitución Política del Estado en dos regímenes bien descritos, el del área pública y el sector privado, en la primera institución es el régimen de trabajo arduo al que le cuesta mucho al personal de una entidad pública, regulado mediante la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector Público.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se considera de tipo aplicada, al respecto se comenta que este estudio se basa en referencias teóricas correspondiente de cada variable, también se tiene que presentar enfoque cuantitativo porque se emplea la estadística en los resultados de los objetivos, diseño No experimental basado en no realizar intervención de las variables y correlaciona porque solo se analiza la correlación que presentan las variables y de alcance temporal transversal, fundamentada en la recolección de información en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: muestra (Trabajadores de la gerencia)

O1: Observación de la variable gestión de recursos humanos

O2: Observación de la variable categorización laboral N° 276

R: Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable X: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual:

Según Chiavenato (2009) comenta que la gestión de personal se formula en seis métodos que pueden ser: “admisión de personas, aplicación de personas, compensación de las personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas y evaluación de personas”, bajo lo fundamentado se tiene que al manejar a personal se debe tener en cuenta a los procesos que se alienan a un proceso de toda empresa (p. 56).

Definición operacional:

Es la gestión del personal que se realiza en el sector público, se medirá mediante la aplicación de un cuestionario, relacionado a las dimensiones y bajo la aplicación de un cuestionario para analizar las opiniones de los trabajadores y plasmarlos de manera cuantitativa.

Dimensiones e indicadores:

Gestión del empleo: Incorporación de personal, aplicación de sanciones y control de asistencia. En esta parte se tiene en consideración a los procesos que se tiene cuando ingresa un personal a la institución.

Gestión del rendimiento: Se fundamenta bajo los lineamientos de cumplimiento de roles, cumplimiento de sus responsabilidades, evaluación de metas y evaluación de trabajo en equipo.

Gestión del desarrollo personal: En esta parte se tiene como referencia al desarrollo de capacitaciones internas, becas para capacitaciones externas y incentivos por grados obtenidos.

Escala de medición: Se utilizó la escala ordinal.

Variable Y: Categorización laboral N° 276

Definición conceptual:

Son trabajadores que se encuentran dentro de la carrera administrativa y pueden ser de tres tipos, profesionales, técnicos y auxiliares, estos procesos se realizan en el sector público y se basan en el cumplimiento de lo expuesto por la ley peruana (D. Leg. N° 276 p. 03).

Definición operacional:

Es la formación de la carrera administrativa en el sector público, se medirá mediante un cuestionario, relacionado a los tres aspectos que son la parte profesional, técnica y auxiliar.

Dimensiones e indicadores:

Categorización Profesional: Para analizarlo se basa en la situación del Puesto, situación Remunerativa, formación académica para el cargo, experiencia laboral general y experiencia laboral específica.

Categorización Técnicos: Se fundamenta en la situación del Puesto, situación Remunerativa, formación académica para el cargo, experiencia laboral general y experiencia laboral específica.

Categorización Auxiliares: Para el análisis se clasifica en la situación del Puesto, situación Remunerativa, formación académica para el cargo, experiencia laboral general y experiencia laboral específica.

Escala de medición: Se utilizó la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Hernández, Fernández & Baptista (2010 p. 174), se refieren como la agrupación de todos los elementos que conciertan a una secuencia de particularidades con características comunes y observables. Por otro lado, se tiene en cuenta que la población son todos los sujetos agrupados dentro de una institución y que se puede recoger las opiniones y tabularlas para obtener datos estadísticos. La

población está constituida por la totalidad trabajadores contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 de la sede central del GORE Ancash. En otras palabras, la población estuvo constituida por un total de 30 personas, de esta manera se asemejó a nuestra población bajo estudio.

Muestra:

Para la investigación la muestra representativa fue seleccionada de forma aleatoria, proporcionando semejante proporción a los empleados de ser tomados en cuenta, pues se trata de una población particularizada por estar contratados bajo el mismo régimen laboral; por lo que todos tienen características comunes. Para ello se tiene los criterios de inclusión, que involucra a todo el personal que se encuentra bajo el régimen de la categorización laboral y dentro de los criterios de exclusión se encuentran a todos los trabajadores nombrados del GORE Ancash.

El muestreo será aplicado con el siguiente criterio de inclusión: 10 Profesionales contratados o nombrados, 10 Técnicos contratados o nombrados y 10 Auxiliares contratados o nombrados bajo el D. Leg. N° 2016 que laboran en la Gerencia Regional de Administración. Haciendo un total de 30 trabajadores que laboran en la Gerencia Regional de Administración.

Criterios de Exclusión: Para la aplicación del muestreo no se consideró al personal que este contratado o nombrado bajo el D. Leg. N° 2016 que laboran en la Gerencia Regional de Administración, que hasta la fecha no tenga documentos que sustenten su categorización laboral (Títulos o certificados de estudios).

El muestreo: La muestra es no probabilístico a conveniencia, al respecto se puede comentar que este tipo de muestreos se basan en el criterio que tienen los investigadores con la finalidad de obtener opiniones de una determinada problemática.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se aplicó la encuesta, “Está vinculada con la aplicación de un proceso normalizado para acumular registros orales o escritos de una muestra de humanos sobre componentes estructurales; si son o no ciertos rasgos

sociodemográficos o reseñas sobre un tema seleccionado”. Los datos se recopilan de manera ordenada y el estímulo es el semejante para todos los sujetos (Cea D’Ancona, 1996; p.240).

Instrumento: Para desarrollar el estudio se aplicó el cuestionario, comentado por Bernal (2010), es un “Agrupación de interrogantes bosquejadas para generar estadísticas importantes, en la forma de adquirir los objetivos del estudio. Es un plan formal para adquirir registros de la unidad de evaluación que se analiza y el centro de la molestia de la investigación” (p. 250).

Validación:

En el desarrollo del estudio se considera la validación de contenido, realizada por medio del juicio de expertos, que consiste en diseñar la matriz de validación, luego se seleccionan a 3 profesionales de administración para que realicen esta acción, evaluando la redacción de los ítems, que presenten relación con las opciones de respuesta que se consideren pertinentes, luego la relación con los indicadores y que respondan a los objetivos del estudio. Después de decir por los jueces se determinó que el instrumento es aplicable al estudio.

Confiabilidad:

Es el grado de aplicación de los cuestionarios en repetidas ocasiones y obteniendo el mismo resultado, para desarrollar este proceso los investigadores, luego de que los instrumentos se encuentren validados, se recurrirá a la aplicación de una muestra a criterio de los investigadores conformada por 15 trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Atención Territorial, para luego realizar la tabulación de las opiniones recepcionadas y obtener a través del método estadístico de Alfa de Cronbach el valor para considerar si es confiable, este valor tiene que superar a 0.80 para que se considere aceptable. Además, se selecciona este método por presentar opciones de respuesta politómicas, obteniendo un valor de 0.886 para la variable gestión del talento humano y un valor de 0.898 para la variable categorización laboral.

3.5. Procesamientos

Para el desarrollo del estudio se solicitó autorización a la institución para el desarrollo del estudio, luego de ello se determinaron los sujetos para la muestra, posterior a ello se determinó la problemática en la institución y construyeron los instrumentos para luego aplicarlos y obtener los resultados, que permitieron analizar cómo se presenta las variables y permitieron arribar a conclusiones para que la gerencia pueda tomar medidas correctivas de las debilidades que presenten la variable y optimizar las fortalezas que se presenten en el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

En este proceso se realizó mediante el análisis descriptivo, presentando los datos en tablas de frecuencia y figuras de barra, para analizar la percepción de cada variable con sus dimensiones. Respecto al otro punto se tuvo al análisis inferencial que parte de la elaboración de la base de datos en el SPSS, y realizando la prueba de normalidad, para que permita y certifique el método que se tiene que utilizar en el desarrollo del estudio.

Para realizar la prueba de hipótesis se tiene en cuenta al análisis de la significancia del método estadístico seleccionado, para determinar si se cumple con la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Se parte del consentimiento informado, se considera antes de aplicar los cuestionarios que consiste en explicar a los trabajadores la finalidad del estudio y que tomen consciencia para tener sinceridad en las respuestas que proporcionen a la hora de llenar los cuestionarios. También se tiene al respeto, teniendo en cuenta que se respeta las opiniones que puedan proporcionar los trabajadores y se considera de manera anónima, por lo que no se registra datos personales.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados de los objetivos de Estudio

4.2 Según el Objetivo General

Determinar cómo se relaciona la gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276: GORE Ancash, 2020.

Tabla 1. Cruce entre la gestión de recursos humanos y la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276: GORE Ancash, 2020.

		Categorización laboral N° 276				
		En desacuerdo	En ocasiones	De Acuerdo	Total	
Gestión de recursos humanos	Totalmente en desacuerdo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	En desacuerdo	Recuento	5	5	0	10
		% del total	16,7%	16,7%	0,0%	33,3%
	En ocasiones	Recuento	1	13	1	15
		% del total	3,3%	43,3%	3,3%	50,0%
	De Acuerdo	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0,0%	3,3%	10,0%	13,3%
	Total	Recuento	7	19	4	30
		% del total	23,3%	63,3%	13,3%	100,0%

Fuente: Base de datos del propio investigador, mayo – 2020

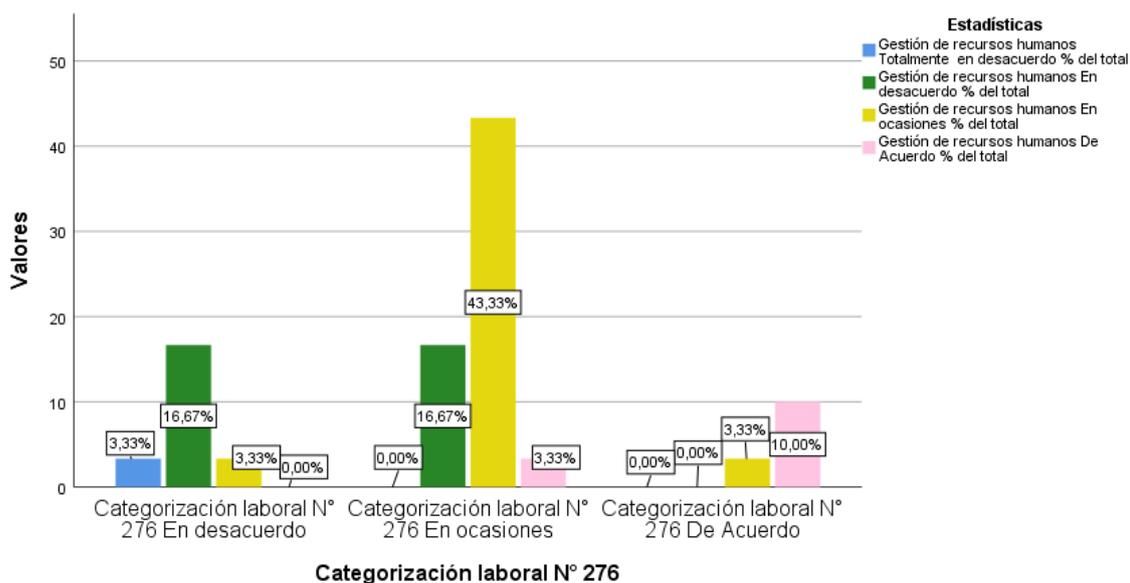


Figura 1. Correlación entre de la gestión de recursos humanos y la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276: GORE Ancash, 2020.

Interpretación:

Se evidencia en la tabla 1 y figura 1, verificando la intercesión de la gestión de recursos humanos y la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276, se puede decir el nivel más alto con el puntaje de 43.3 % para el nivel en ocasiones, también se tiene como segundo punto más alto para el nivel de 16.7 % para el nivel en desacuerdo, finalmente se tiene como valor de 10.0 % para el nivel de acuerdo, con lo que se confirma la relación de las variables.

Prueba de Correlación de Spearman

Tabla 2. Correlación entre la gestión de recursos humanos y la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276: GORE Ancash, 2020.

		Categorización laboral N° 276	
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,692**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Fuente: Análisis con el programa SPSSV25

Interpretación:

Tras el análisis de la encuesta se ha logrado un valor de 0.692 entre la gestión de recursos humanos y la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276, evaluado como positiva media, con lo que se comprueba que la gestión que realice el gobierno regional con el personal favorece a la categorización laboral por la que son contratados, además de ello la significancia es de 0.000, con lo que se comprueba la hipótesis por ser menor que el 0.01, confirmando que se registra una vinculación significativa entre la gestión de recursos humanos y la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276.

4.3 Resultados según Objetivos específicos:

Observaremos la relación que presenta la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales: GORE Ancash, 2020.

Tabla 3. Correlación entre la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales: GORE Ancash, 2020.

		Profesional				
		En desacuerdo	En ocasiones	De Acuerdo	Total	
Gestión del empleo	En desacuerdo	Recuento	5	5	1	11
		% del total	16,7%	16,7%	3,3%	36,7%
	En ocasiones	Recuento	1	13	1	15
		% del total	3,3%	43,3%	3,3%	50,0%
	De Acuerdo	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	13,3%	13,3%
Total	Recuento	6	18	6	30	
	% del total	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos del propio investigador, mayo – 2020

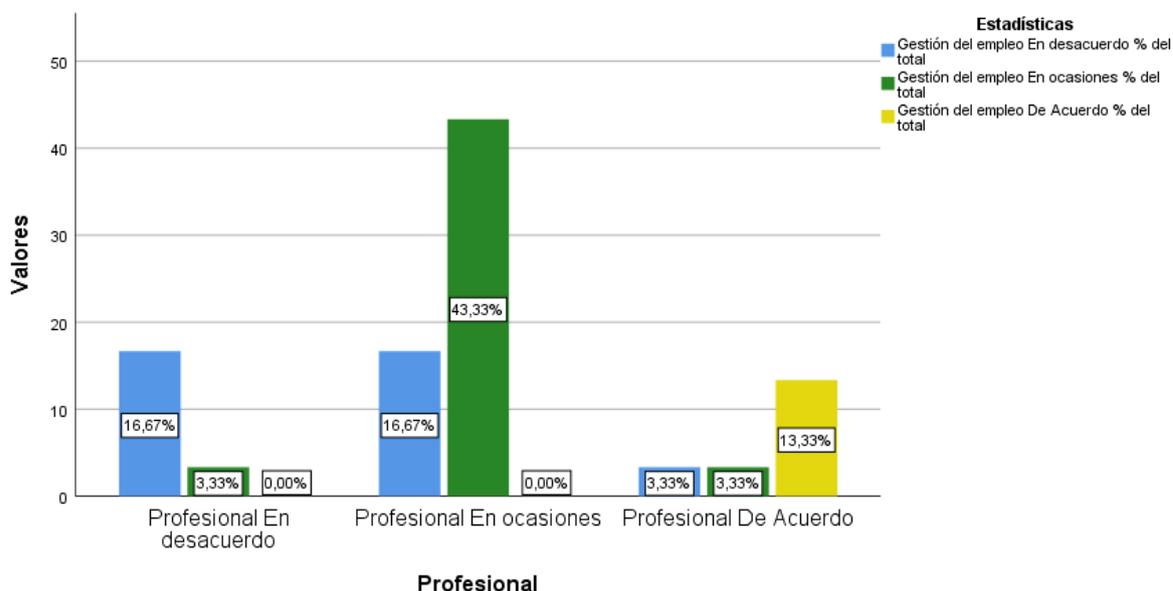


Figura 2. Correlación entre la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales: GORE Ancash, 2020.

Interpretación:

Se evidencia en la tabla 3 y figura 2, verificando la intercesión de la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales, se puede decir el nivel más alto con el puntaje de 43.3 % para el nivel en ocasiones, también se tiene como segundo punto más alto para el nivel de 16.7 % para el nivel en desacuerdo, finalmente se tiene como valor de 13.3 % para el nivel de acuerdo, con lo que se confirma la relación de la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales.

Prueba de Correlación de Spearman

Tabla 4. Correlación entre la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales: GORE Ancash, 2020.

		Profesional
Rho de Spearman	Gestión del empleo	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

Fuente: Análisis con el programa SPSSV25

Interpretación:

Tras el análisis de la encuesta se ha logrado un valor de 0.604 entre la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales del Decreto Legislativo N° 276, evaluado como positiva media, con lo que se comprueba que la gestión del empleo que realice el gobierno regional con el personal favorece a la categorización laboral de profesionales por la que son contratados, además de ello la significancia es de 0.000, con lo que se comprueba la hipótesis por ser menor que el 0.01, confirmando que se registra vinculación significativa entre la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales del Decreto Legislativo N° 276.

Establecer la relación entre la gestión del rendimiento y el régimen laboral de técnicos: GORE Ancash, 2020.

Tabla 5. Correlación entre la gestión del rendimiento y el régimen laboral de técnicos: GORE Ancash, 2020.

		Técnicos				
		En desacuerdo	En ocasiones	De Acuerdo	Total	
Gestión del rendimiento	Totalmente en desacuerdo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	En desacuerdo	Recuento	4	7	0	11
		% del total	13,3%	23,3%	0,0%	36,7%
	En ocasiones	Recuento	3	11	1	15
		% del total	10,0%	36,7%	3,3%	50,0%
	De Acuerdo	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
	Total	Recuento	8	18	4	30
		% del total	26,7%	60,0%	13,3%	100,0%

Fuente: Base de datos del propio investigador, mayo – 2020

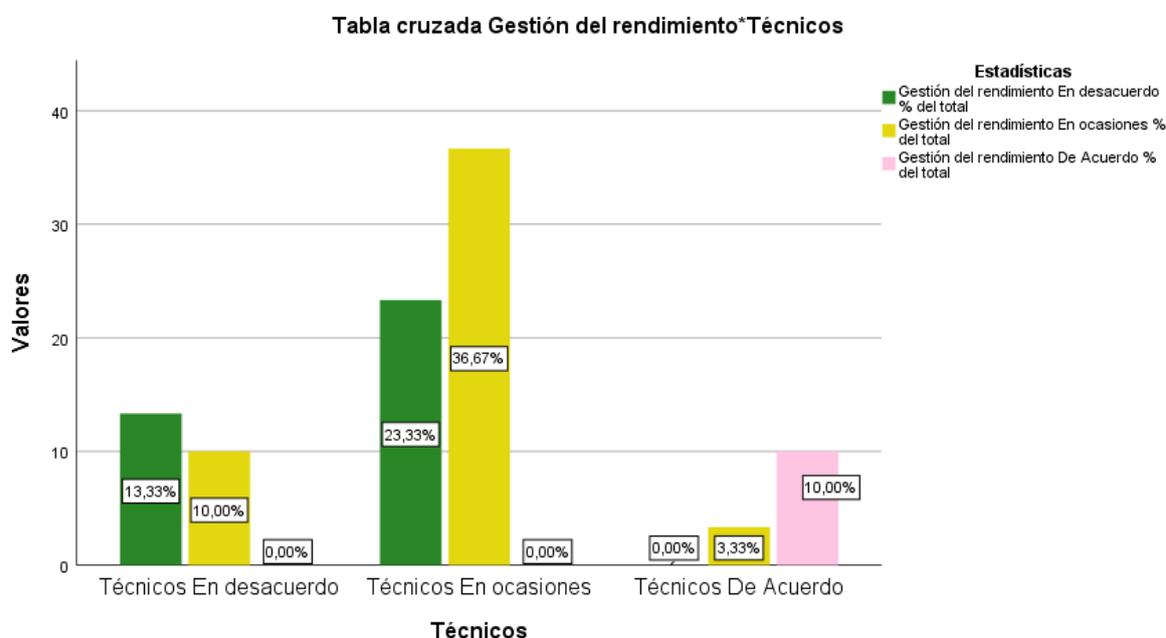


Figura 3. Correlación entre la gestión del rendimiento y el régimen laboral de técnicos: GORE Ancash, 2020.

Interpretación:

Se evidencia en la tabla 5 y figura 3, verificando la intercesión de la gestión del rendimiento y el régimen laboral de técnicos, se puede decir el nivel más alto con el puntaje de 36.7 % para el nivel en ocasiones, también se tiene como segundo punto más alto para el nivel de 13.3 % para el nivel en desacuerdo, finalmente se tiene como valor de 10.0 % para el nivel de acuerdo, con lo que se confirma la relación de la gestión del rendimiento y el régimen laboral de técnicos.

Prueba de Correlación de Spearman

Tabla 6. Correlación entre la gestión del rendimiento y el régimen laboral de técnicos: GORE Ancash, 2020.

			Técnicos
Rho de Spearman	Gestión del rendimiento	Coefficiente de correlación	,532**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	30

Fuente: Análisis con el programa SPSSV25

Interpretación:

Tras el análisis de la encuesta se ha logrado un valor de 0.532 entre la gestión del rendimiento y el régimen laboral de técnicos del Decreto Legislativo N° 276, evaluado como positiva media, con lo que se comprueba que la gestión del rendimiento que realice el gobierno regional con el personal favorece al régimen laboral de técnicos por la que son contratados, además de ello la significancia es de 0.000, con lo que se comprueba la hipótesis por ser menor que el 0.01, confirmando que se encontró asociación significativa entre la gestión del rendimiento y al régimen laboral de técnicos del Decreto Legislativo N° 276. Por último, al analizar la dispersión se puede mencionar que cuando se acercan a la diagonal se puede decir que es mayor relación.

Señalar la relación entre la gestión de desarrollo y la categorización laboral de auxiliares: GORE Ancash, 2020.

Tabla 7. Correlación entre la gestión de desarrollo y la categorización laboral de auxiliares: GORE Ancash, 2020.

		Auxiliares				Total
		En desacuerdo	En ocasiones	De Acuerdo		
Gestión de desarrollo del personal	Totalmente en desacuerdo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	6,7%	0,0%	0,0%	6,7%
	En desacuerdo	Recuento	5	2	1	8
		% del total	16,7%	6,7%	3,3%	26,7%
	En ocasiones	Recuento	0	15	1	16
		% del total	0,0%	50,0%	3,3%	53,3%
	De Acuerdo	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0,0%	3,3%	10,0%	13,3%
	Total	Recuento	7	18	5	30
		% del total	23,3%	60,0%	16,7%	100,0%

Fuente: Base de datos del propio investigador, mayo – 2020

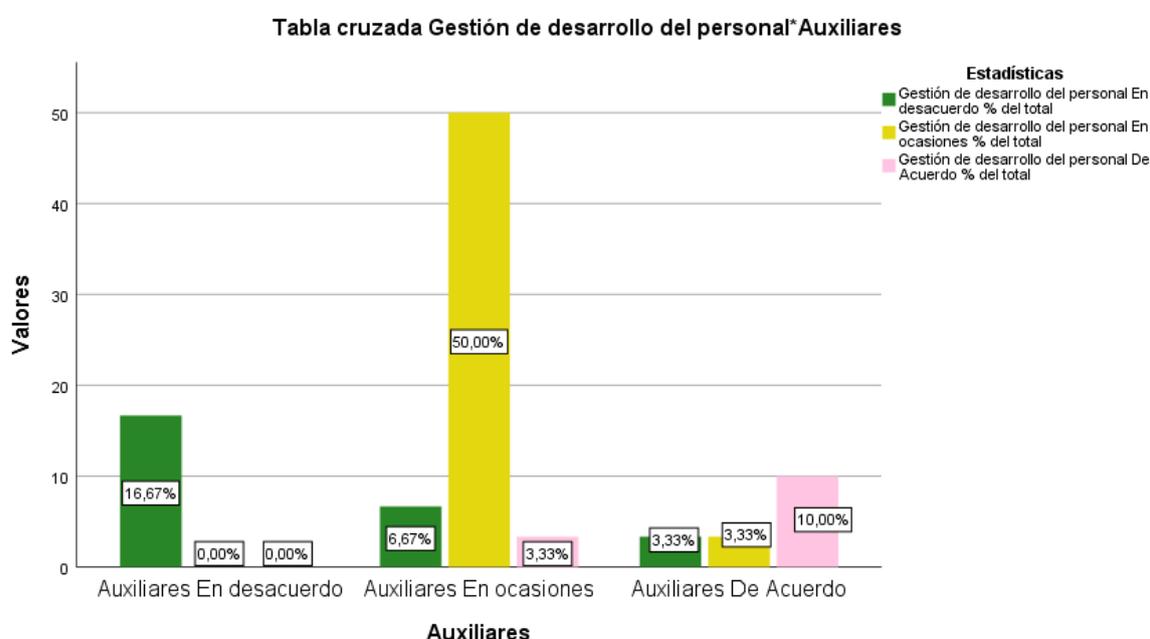


Figura 4. Correlación entre la gestión de desarrollo y la categorización laboral de auxiliares: GORE Ancash, 2020.

Interpretación:

Se evidencia en la tabla 7 y figura 4, verificando la intercesión de la gestión de desarrollo y la categorización laboral de auxiliares, se puede decir el nivel más alto con el puntaje de 50.0 % para el nivel en ocasiones, también se tiene como segundo punto más alto para el nivel de 16.7 % para el nivel en desacuerdo, finalmente se tiene como valor de 10.0 % para el nivel de acuerdo, con lo que se confirma la relación de la gestión del rendimiento y el régimen laboral de técnicos.

Prueba de Correlación de Spearman

Tabla 8. Correlación entre la gestión de desarrollo y la categorización laboral de auxiliares: GORE Ancash, 2020.

			Auxiliares
Rho de Spearman	Gestión de desarrollo del personal	Coefficiente de correlación	,721**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Fuente: Análisis con el programa SPSSV25

Interpretación:

Tras el análisis de la encuesta se ha logrado un valor de 0.721 entre la gestión del desarrollo y la categorización laboral de auxiliares del Decreto Legislativo N° 276, evaluado como positiva media, con lo que se comprueba que la gestión del desarrollo que realice el gobierno regional con el personal favorece al régimen laboral de auxiliares por la que son contratados, además de ello la significancia es de 0.000, con lo que se comprueba la hipótesis por ser menor que el 0.01, confirmando que se evidencia vinculación significativa entre la gestión del desarrollo y la categorización laboral de auxiliares del Decreto Legislativo N° 276. Por último, al analizar la dispersión se puede mencionar que cuando se acercan a la diagonal se puede decir que es mayor relación.

V. DISCUSIÓN

En esta parte se comparan los resultados encontrados analizados de la gestión de recursos humanos en relación a la categorización laboral, además se comparan con otros estudios que guardan parentesco, mostrando un análisis de la similitud que presentan, que se detallan en las siguientes líneas:

Referente al objetivo general: Determinar cómo se relaciona la gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276: GORE Ancash, 2020, por una parte, se puede registrar los resultados demostrados en la tabla 1, donde se encontraron los resultados con un nivel más alto con un puntaje de 43.3 % para el nivel en ocasiones, también se tiene como segundo punto más alto de 16.7 % para un nivel en desacuerdo. Finalmente se tuvo como valor de 10.0 % para el nivel de acuerdo, donde se confirma la relación de las variables con un coeficiente de $Rho.=0.692$ entre la gestión de recursos humanos y la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276, evaluado como positiva media, con lo que se comprueba la gestión del gobierno regional con el personal contratado que favorece a la categorización laboral; además de ello la significancia obtenida fue de 0.000, con lo que se comprueba la hipótesis: existe vinculación significativa entre la gestión de recursos humanos y la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276.

Ahora bien, los resultados se asemejan con lo mostrado por Ghiglione (2015), En su estudio relacionado con la gestión de personal en una entidad pública, ejecutado en Argentina, el objetivo del estudio fue analizar como la administración de personal se relaciona con los desafíos para evaluar el desempeño, lo desarrollo con una muestra de 52 sujetos, llegando a determinar: Se registró una relación de 0.647 entre la gestión de RR.HH. y la evaluación de desempeño, demostrando que los procedimientos administrativos son favorables para que el personal conozca sus derechos y deberes dentro de la entidad y se pueda alcanzar el rendimiento proyectado, a esto se suma que el 35 % de los trabajadores ha sido incorporados por los procesos de selección, seguido del 25 % que forman parte del personal nombrado y el 40 % de los trabajadores de la entidad pública ingresaron por afinidad políticas o por relaciones con la gerencia.

Con estos resultados presentados en los estudios de los autores referidos concuerdo de una manera próxima con los resultados del presente estudio, en efecto, en el aspecto teórico se tiene a González (2000), donde argumenta que “la gestión a través de la competencia se considera actualmente como un modelo esencial de gestión de habilidades humanas que aporta a ella, con un innovador enfoque, detectando, obteniendo, mejorando y aumentando las competencias que dan un costo entregado a la oferta empresarial diferenciado como ganancia competitiva”. con esto se puede analizar la situación del puesto laboral, la remuneración de cada personal, en ese sentido, los resultados guardan una relación teórica respecto a Gestión de Recursos Humanos y la Categorización Laboral del Decreto Legislativo 276.

Por otro lado, tenemos a los objetivos específicos: Observaremos la relación que presenta la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales: GORE Ancash, 2020, por una parte, se puede observar los resultados organizados en la tabla 3, donde se encontraron los resultados con un nivel más alto con un puntaje de 43.3 % para el nivel en ocasiones, también se tiene como segundo punto más alto de 16.7 % para el nivel en desacuerdo. Finalmente se tuvo como valor de 13.3 % para el nivel de acuerdo, donde se confirma la relación de las variables con un coeficiente de $Rho = 0.604$ entre la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales del Decreto Legislativo N° 276, evaluado como positiva media, con lo que se comprueba la gestión del empleo del gobierno regional con el personal favorece a la categorización laboral de profesionales por la que son contratados, además de ello la significancia obtenida fue de 0.000, con lo que se comprueba la hipótesis: existe relación significativa entre la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales del Decreto Legislativo N° 276.

Ahora bien, los resultados se asemejan con lo mostrado por Inca (2015), quien analizo en su estudio como se vincula la gestión del empleado con el desempeño que presenta en una entidad pública, lo que le permitió a determinar: Existe una vinculación muy significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral, con un valor de 0.819, demostrando que los procesos de incorporación de personal forman parte de un elemento esencial para el desarrollo profesional de los trabajadores, así mismo menciona que es responsabilidad de la municipalidad

realizar los procesos de selección de personal a través de su página web y evitar realizarla de manera interna, esto con el fin de demostrar transparencia en el proceso de incorporación de personal. Con el estudio se logra determinar los factores relevantes para que el personal de la institución detecte las fortalezas y debilidades que presenta la entidad.

Con estos resultados presentados en los estudios de los autores referidos concuerdo de una manera próxima con los resultados del presente estudio, ya que se puede comentar que la gestión del empleo se ve beneficiada cumpliendo con los requerimientos establecidos que es la incorporación de personal, aplicación de sanciones y el control de asistencia que debe cumplir todo personal a través de la categorización laboral N° 276; respaldado por Werther y Davis (2008), donde mencionan al respecto: "la administración o el control de las personas, o más bien hablando del capital humano, es tratar de encontrar que los humanos se alinean con los objetivos estratégicos de la organización a través de sus movimientos efectivos y eficientes". Con esto se puede analizar el perfil del puesto, el sueldo que perciben, la formación académica para cada perfil profesional y la experiencia que presenta el personal; en se sentido, los resultados guardan una relación teórica respecto a la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales del Decreto Legislativo N° 276.

Al mencionar al objetivo: Establecer la relación entre la gestión del rendimiento y el régimen laboral de técnicos: GORE Ancash, 2020, por una parte, se puede observar los resultados organizados en la tabla 5, donde se encontraron los resultados con un nivel más alto con un puntaje de 36.7 % para el nivel en ocasiones, también se tiene como segundo punto más alto para el nivel de 13.3 % para un nivel en desacuerdo. Finalmente se tuvo como valor de 10.0 % para el nivel de acuerdo, donde se confirma la relación de las variables con un coeficiente de $Rho.= 0.532$ entre la gestión del rendimiento y el régimen laboral de técnicos del Decreto Legislativo N° 276, evaluado como positiva media, con lo que se comprueba la gestión del rendimiento del gobierno regional con el personal favorece al régimen laboral de técnicos por la que son contratados, además de ello la significancia obtenida fue de 0.000, con lo que se comprueba la hipótesis: existe relación significativa entre la gestión del rendimiento y el régimen laboral de

técnicos del Decreto Legislativo N° 276. Por último, al analizar la dispersión se puede mencionar que cuando se acercan a la diagonal se puede decir que es mayor relación.

Ahora bien, los resultados se asemejan con lo mostrado por Gutiérrez y Dionicio (2014), en su estudio denominado los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública, llegando a concluir: La relación alcanzada es de 0.525 según el método de correlación, demostrando que la eficiente aplicación de los regímenes laborales favorecen a la gestión de la entidad, permitiendo que se logran seleccionar al personal según los procesos administrativos relacionados al perfil profesional, todo esto sumado a contar con un buen desempeño de los trabajadores, afirmación que se realiza por el grado de significancia alcanzada que fue de 0.000, demostrando que la forma de aplicación de los regímenes laborales de las entidades favorece al desempeño que puedan presentar en sus funciones y obligaciones.

Con estos resultados presentados en los estudios de los autores referidos concuerdo de una manera próxima con los resultados del presente estudio, debido a que se cumple con las responsabilidades, evaluación de metas y el trabajo en equipo; además cuando se comenta lo expuesto por Mora (2012), destaca que la gestión de recursos humanos es un instrumento estratégico, esencial para afrontar los nuevos retos que impone el medio de trabajo. Se está vendiendo al nivel de excelencia que la persona tiene en función de las necesidades operativas en las que el desarrollo y la gestión de la capacidad de los humanos está asegurado "de lo que entienden la forma de hacer" o lo que podrían hacer.

Al mencionar el objetivo: Señalar la relación entre la gestión de desarrollo y la categorización laboral de auxiliares: GORE Ancash, 2020, por una parte, se puede observar los resultados organizados en la tabla 7, donde se encontraron los resultados con un nivel más alto con el puntaje de 50.0 % para el nivel en ocasiones, también se tiene como segundo punto más alto de 16.7 % para el nivel en desacuerdo. Finalmente se tuvo como valor de 10.0 % para el nivel de acuerdo, donde se confirma la relación de las variables con un coeficiente de $Rho = 0.721$ entre la gestión del desarrollo y la categorización laboral de auxiliares del Decreto

Legislativo N° 276, evaluado como positiva media, con lo que se comprueba que la gestión del desarrollo del gobierno regional con el personal favorece al régimen laboral de auxiliares; además de ello la significancia obtenida fue de 0.000, con lo que se comprueba la hipótesis: existe relación significativa entre la gestión del desarrollo y la categorización laboral de auxiliares del Decreto Legislativo N° 276. Por último, al analizar la dispersión se puede mencionar que cuando se acercan a la diagonal se puede decir que es mayor relación.

Ahora bien, los resultados se asemejan con lo mostrado por Cepeda (2017), en su estudio denominado regímenes laborales y su vinculación con el desempeño laboral en una entidad pública, presentado en la UCV Lima, se consideró el enfoque cuantitativo, concluyendo: El valor de relación alcanzada es de ($Rho = 0,918$, $p < 0.05$), afirmando que la correcta aplicación de los regímenes laborales en la entidad pública favorecen a mejorar el desempeño que puedan presentar los trabajadores porque se cumple con la evaluación del personal a través de los perfiles de puestos, además sumado la evaluación de metas y desempeños que se deben de realizar anualmente.

Con estos resultados presentados en los estudios de los autores referidos concuerdo de una manera próxima con los resultados del presente estudio, ya que en los datos se puede mencionar que la gestión del desarrollo se toma en cuenta en el GORE las capacitaciones que se realiza, los beneficios que se otorgan y los incentivos; lo manifestado por Rodríguez (2007), se trata de estimular las características privadas del personal para que las mejoras que se logren ocasionen una productividad adicional dentro de la corporación. La Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos es cada vez más importante como parte del control incorporado del capital humano, la razón de este fragmento es posicionar en los lineamientos del capacitador un trabajo como herramienta con el objetivo de actualizar con nuevas proyecciones la práctica de los activos humanos para obtener el excelente desempeño de cada trabajador.

VI. CONCLUSIONES

Luego de obtener los resultados según la opinión de los trabajadores relacionado a la gestión de personal que se realiza y la manera que emplean la categorización laboral según el Decreto Legislativo N° 276, se tiene a:

Primero: Se determinó la relación entre la gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276: GORE Ancash, 2020, donde se obtuvo una relación positiva media y significativa ($Rho = 0.692$ y $Sig. = 0.000$), encontrando los resultados con nivel más alto puntaje en 43.3 % para el nivel en ocasiones, también se tuvo como segundo punto más alto de 16.7 % para un nivel en desacuerdo. Finalmente se tuvo como valor de 10.0 % para el nivel de acuerdo, estos datos sirvieron para comprobar la hipótesis de estudio (Ver tabla 1 y 2, p. 23 - 24).

Segundo: Se observó una relación positiva media y significativa ($Rho = 0.604$ y $Sig. = 0.000$), entre la gestión del empleo y la categorización laboral de profesionales: GORE Ancash, 2020, encontrando los resultados con más alto puntaje en 43.3 % para el nivel en ocasiones, también se tiene como segundo punto más alto de 16.7 % para el nivel en desacuerdo. Finalmente se tuvo como valor de 13.3 % para el nivel de acuerdo, estos datos sirvieron para comprobar la hipótesis de estudio (Ver tabla 3 y 4, p. 25 - 26).

Tercero: Se estableció una relación positiva media y significativa ($Rho = 0.532$ y $Sig. = 0.000$), entre la gestión del rendimiento y el régimen laboral de técnicos: GORE Ancash, 2020, encontrando los resultados con más alto puntaje en 36.7 % para el nivel en ocasiones, también se tiene como segundo punto más alto para el nivel de 13.3 % para un nivel en desacuerdo. Finalmente se tuvo como valor de 10.0 % para el nivel de acuerdo, estos datos sirvieron para comprobar la hipótesis de estudio (Ver tabla 5 y 6, p. 27 - 28).

Cuarto: Se señaló una relación positiva media y significativa ($Rho = 0.721$ y $Sig. = 0.000$), entre la gestión de desarrollo y la categorización laboral de auxiliares: GORE Ancash, 2020, encontrando los resultados con más alto puntaje en 50.0 % para el nivel en ocasiones, también se tiene como segundo punto más alto de 16.7 % para el nivel en desacuerdo. Finalmente se tuvo como valor de 10.0 % para el nivel de acuerdo, estos datos sirvieron para comprobar la hipótesis de estudio (Ver tabla 7 y 8, p. 29 - 30).

VII. RECOMENDACIONES

En el estudio se encontró resultados que sirvieron para determinar la percepción de los trabajadores relacionado a la gestión de personal y como se relación con la aplicación de la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276, describiendo lo siguiente:

Primero: Al jefe de personal aplicar lo expuesto en la categorización laboral del Decreto Legislativo N°276, para la asignación de cargos en las diferentes áreas, también realizar los procesos requeridos para que desarrollen sus funciones de manera oportuna.

Segundo: A los trabajadores del gobierno regional hacer llegar sus inconvenientes relacionados a la aplicación de la categorización laboral del Decreto Legislativo N°276 para que se puedan tomar medidas oportunas para el cumplimiento de la normal.

Tercero: Al jefe de personal realizar la evaluación de desempeño y conocer si el personal cumple con las funciones asignadas, respetando lo expuesto en el MOF y brindar el servicio de calidad que espero la institución.

Cuarto: A los trabajadores donde deben tener en cuenta el cumplimiento de funciones y presentar un optimo rendimiento laboral para que puedan ser tomados en cuenta para asumir cargos y funciones mas altos al que ingresaron.

Quinto: A los otros gobiernos regionales y entidades públicas donde deben aplicar de manera oportuna lo dispuesto en la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276 para que no presenten problemas de denuncias futuras por parte de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007a). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2007b) *Comportamiento Organizacional*. Argentina: Ed Prentice Hall.
- Blanco, M. (2000). *New challenges in human resource management*. ISSN 2077-3323. Revista Scielo. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200013
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. Grupo Editorial Patria. ISBN ebook: 978-607-744-748-1 (Tercera edición)
- Barrios, M. (2012). *Categorization of labor wear in a business unit*. ISSN 1316-4821. Revista Scielo. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212012000200007
- Bernal, C. (2010). *Metodología De La Investigación*. Editorial Pearson. ISBN: 978-958-699-128-5
- Caballero, P. (2016). *Internal factors of human resources management, which influence the labor productivity of beef processing in the refrigerator PiqueteCué installed in the city of Limpio, in 2016*. Revista Scielo. Recuperado de <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v14n1/2226-4000-riics-14-01-47.pdf>
- Chávez, L. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11577/Chavez_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo J. G.& otros (2011) *Compendio de derecho Laboral Peruano*. Ediciones Caballero Bustamante. Lima Perú.

- Cea D'Ancona, M. (1996). *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social*. Proyecto editorial. Recuperado de http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/metodologia_cuantitativa__estrategias_y_tecnicas_de_investigacion_social___cea_d_ancona.pdf
- Chiavenato I. (2001). *“Administración de recursos humanos”* 5ª Edición, México, Edit: McGraw-Hill. ISBN: 85-224-2004-1
- Chiavenato I. (2009). *“La Gestión del Talento Humano”* 3ª Edición, México, Edit: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (1999). *Human resources management, Santafé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill*, 5ta. Edición.
- Cepeda, R. (2017). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio*, 2017. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21404/Cepeda_ORL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Decreto Legislativo N° 276. *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. 1990.
- Espinal, J. (2008). *Personnel Management in Public Administration: a reference manual for public officials and servants*. Ed. Centro de Estudios Gubernamentales, IPAC. Lima, Perú.
- Escribá, N., Balbastre, F. y Canet, T. (2013). *Human Resources Practices And Their Impact on Innovation Performance: A Theoretical Review*. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/cf97/10668c98f925fc9de8301065b4aaf7cad2e0.pdf>
- Franco, G. (2015). *Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño* (Tesis de maestría). Recuperado de http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf

- Fernández, G. (2011). *Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado Guatemalteco* (Tesis de maestría). Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/seminario/90/90_0038.pdf
- Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RR.HH del personal de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño* (Tesis de maestría). Recuperado de http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf
- González, M. (2000). *De la gestión por competencias a la gestión por competencias personales, hacia un nuevo modelo de gestión de personas en la era del conocimiento Ciencia y Sociedad, vol. XXV, núm. 1*. Revista Redalyc. ISSN: 0378-7680. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87011348002>
- González, A. y Tapia, N. (2016). *Gestión del talento humano: herramienta clave para el desarrollo organizacional (estudio en las empresas comercializadoras de electrodomésticos)*. Recuperado de <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/crecimiento.html>
- Guerrero, C., Valverde, M. y Gorjup, M. (2013). *An analysis of management by competences in the Spanish company from theory to practice*. ISSN (Versión impresa): 0186-1042. Revista Redalyc. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/25651659.pdf>
- Gutiérrez, M. y Dionicio, M. (2014). *Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario 2013* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10571/Gutierrez_VMI-Dionicio_MME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herrera, N. (2001). *Human resources: strategic factors of organizational development. Tesis para optar al título de Magíster en administración*. Medellín: Universidad Eafit

- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administration: a global and business perspective*. México: McGraw-Hill.
- Martínez, G. (2014). *Gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos en el estacionamiento único de vehículos recuperados de la Policía de Carabobo* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5952/gmartinez.pdf?sequence=1>
- Méndez, C. (2009). *Human resources for health in Chile: the reform's pending challenge*. Revista Scielo. Recuperado de <https://scielosp.org/article/rpsp/2009.v26n3/276-280/>
- McGregor, D. (1994). *El lado humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Mora, C. (2008). *Gestión de talento humano*. Revista Capital Humano. Recuperado de [en:https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti__n_del_talent](https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti__n_del_talent)
- Montoya, C. y Boyero, M. (2015). *The human resource management as a key element and quality competitiveness Organizacional*. ISSN: 1669-7634. Revista Redalyc. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Neira, F. (2011). *Difficulties in implementing models of human resource management: an approach to the Uruguayan reality*. ISSN 1688-4221. Revista Scielo. Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212011000100004

- Pedraja, L., Rodríguez, E. y Villarroel, C. (2012). *Leadership styles and human resources management: theoretical reflection about the impact on the middle school student results*. ISSN 0718-3305. Revista Scielo. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052012000300012
- Quispe, G. (2011). *EL Régimen Laboral de los Trabajadores Públicos*, Editorial El Búho; Surquillo, Perú.
- Ravina, R., Villena, F. y Gutiérrez, G. (2017). *A theoretical review to improve outcomes of innovation in enterprises from the perspective of "Happiness Management"*. ISSN 1390-6291. Revista Scielo. Recuperado de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182017000200113
- Rodríguez, J. (2007). *Administración moderna del personal*. 7a Ed. México: Cengage Learning.
- Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Congreso de la República.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Sanabria, P. (2015). *Strategic management of human talent in the public sector Administration of human resources, the human capital of companies* (1a. Edición). Bogotá, D. C., Colombia: Editorial Kimpres S.A.S.
- Schein, E. (1987). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo*. Barcelona.
- Servir (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Recuperado de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>.

Torrelles, C. (2011). *Teamwork competence: Definition and categorization*. ISSN 1138-414X. Revista Redalyc. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>

Valderrama L. (2015). *La Gestión de la Capacitación en la Ley del Servicio Civil*. En: *Soluciones Laborales*. Nº 87, Lima, Gaceta Jurídica.

Vásquez, A. y Lara, J. (2009). *Gestión de Talento Humano. Venezuela*; [citado el 20 de oct 2017]; Disponible en: <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano en la empresa*, México, Mc Graw Hill

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

	variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
X	Gestión de recursos humanos	Según Chiavenato (2009) menciona que la gestión de recursos humanos se expresa en seis procesos que son: “admisión de personas, aplicación de personas, compensación de las personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas y evaluación de personas” (p. 56).	Es la administración de recursos humanos en el sector público, se medirá mediante la aplicación de un cuestionario, relacionado a la gestión del empleo, gestión del rendimiento y la gestión del desarrollo y la capacitación.	Gestión del empleo	Incorporación de personal	ORDINAL
					Aplicación de sanciones	
					Control de asistencia	
				Gestión del rendimiento	Cumplimiento de roles	
					Cumplimiento de sus responsabilidad	
					Evaluación de metas	
				Gestión del desarrollo personal	Evaluación de trabajo en equipo	
					Desarrollo de capacitaciones internas	
					Becas para capacitaciones externas	
				Incentivos por grados obtenidos		
Y	Categorización laboral N° 276	Son trabajadores que se encuentran dentro de la carrera administrativa y pueden ser de tres tipos, profesionales, técnicos y auxiliares (D. Leg. N° 276 p. 03).	Es la formación de la carrera administrativa en el sector público, se medirá mediante un cuestionario, relacionado a los tres aspectos que son la	Categorización Profesional	Situación del Puesto	ORDINAL
					Situación Remunerativa	
					Formación académica para el cargo	
					Experiencia laboral general	
					Experiencia laboral específica	
					Situación del Puesto	
					Situación Remunerativa	
				Formación académica para el cargo		

			parte profesional, técnica y auxiliar.	Categorización Técnicos	Experiencia laboral general	
					Experiencia laboral específica	
				Categorización Auxiliares	Situación del Puesto	
					Situación Remunerativa	
					Formación académica para el cargo	
					Experiencia laboral general	
					Experiencia laboral específica	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para evaluar la Gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276

Instrucciones: Marque con una "X" la casilla que explique la frecuencia de la conducta del encargado de acuerdo con lo que se describe en cada pregunta. Marcar "X" una sola vez por línea.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De Acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	---------------	--------------------------

Gestión de recursos humanos						
Ítems		1	2	3	4	5
1	¿Su ingreso al GORE se realizó mediante una convocatoria pública para las plazas laborales?					
2	¿Cuándo ingreso a trabajar al GORE recibió una capacitación de inducción de sus funciones?					
3	¿El GORE le entrega a los trabajadores las directivas, donde especifican las sanciones que puede recibir un trabajador por incumplir con sus funciones?					
4	¿Las sanciones por incumplimiento de funciones que aplica el GORE, se realiza con igualdad a todos los trabajadores?					
5	¿El GORE Ancash cuenta con un control de ingreso y salida de personal?					
6	¿El personal respeta el horario de trabajo (ingreso y salida)?					
7	¿El GORE utiliza mecanismo de control para verificar si el personal cumple con sus funciones asignadas?					
8	Se podría decir que el personal que labora en el GORE cumple con sus responsabilidades a cabalidad.					

9	En el área donde Ud. se desempeña ¿el jefe inmediato realiza un monitoreo constante de cada personal que tiene asignado?					
10	¿Usted percibe que se realiza la evaluación de metas en cada área, en el GORE Ancash?					
11	¿Se fomenta la evaluación del trabajo en equipo en las tareas asignadas al personal?					
12	¿En el GORE Ancash se desarrollan las capacidades de los trabajadores mediante capacitaciones?					
13	¿Usted cree que las capacitaciones que les brinda el GORE ayudan a mejorar su desempeño?					
14	Ud. Ha percibido que el GORE Ancash financia capacitaciones a los trabajadores destacados con la finalidad de mejorar su rendimiento.					
15	Ud. ha observado que el GORE cuenta con una política de incentivos laborales a los trabajadores que obtengan un grado académico?					
16	¿Los trabajadores reciben un incentivo en su sueldo, cuando obtienen un grado académico (otro título, maestría o doctorado)?					
17	¿En estos tiempos de permanencia ha percibido que exista una categorización profesional según el puesto de trabajo?					
18	¿Cuándo usted ingreso a laborar, percibió que existía plazas presupuestadas para la categoría profesional?					
19	¿Ud. observa que la remuneración que perciben sus colegas se encuentra ajustada a la escala laboral donde se desempeñan según su categoría profesional?					
20	¿Se evidencia que existe personal que se encuentran dentro de la misma escala y presentan sueldo diferente según su categoría profesional?					

21	¿Usted observa que los trabajadores que se encuentran en un puesto determinado cumplen con la formación académica para el cargo según su categoría profesional?					
22	¿Usted percibe que los trabajadores en el puesto donde laboran cumplen con el perfil requerido para el puesto según su categoría profesional?					
23	¿Usted observa que el personal que labora en el GORE cumple con la experiencia laboral general exigida para el puesto según su categoría profesional?					
24	¿Ud. considera que los trabajadores que se encuentran en la categoría profesional cuentan con la experiencia específica en el cargo?					
25	¿En estos tiempos de permanencia ha percibido que exista una categorización técnica según el puesto de trabajo?					
26	¿Cuándo usted ingreso a laborar, percibió que existía plazas presupuestadas para la categoría técnica?					
27	¿Ud. observa que la remuneración que perciben sus colegas se encuentra ajustada a la escala laboral donde se desempeñan según su categoría técnica?					
28	¿Se evidencia que existe personal que se encuentran dentro de la misma escala que presentan sueldo diferente según su categoría técnica?					
29	¿Usted observa que los trabajadores que se encuentran en un puesto determinado cumplen con la formación académica para el cargo según su categorización técnica?					
30	¿Usted percibe que los trabajadores en el puesto donde laboran cumplen con el perfil requerido para el puesto según su categoría de técnicos?					

31	¿Usted considera que el personal que labora en el GORE cumple con la experiencia laboral general exigida para el puesto según su categoría técnica?					
32	¿Ud. considera que los trabajadores que se encuentran en la categoría técnica cuentan con la experiencia específica en el cargo?					
33	¿En estos tiempos de permanencia ha percibido que exista una categorización para auxiliares según el puesto de trabajo?					
34	¿Cuándo usted ingreso a laborar, percibió que existía plazas presupuestadas para la categoría auxiliar?					
35	¿Ud. observa que la remuneración que perciben sus colegas se encuentra ajustada a la escala laboral donde se desempeñan según su categoría de auxiliar?					
36	¿Se evidencia que existe personal que se encuentran dentro de la misma escala que presentan sueldo diferente según su categoría de auxiliar?					
37	¿Usted observa que los trabajadores que se encuentran en un puesto determinado cumplen con la formación académica para el cargo según la categoría de auxiliar?					
38	¿Usted percibe que los trabajadores en el puesto donde laboran cumplen con el perfil requerido para el puesto según su categoría de auxiliar?					
39	¿Usted considera que el personal que labora en el GORE cumple con la experiencia laboral general exigida para el puesto según la categoría de auxiliar?					
40	¿Ud. considera que los trabajadores que se encuentran en la categoría de auxiliar cuentan con la experiencia específica en el cargo?					

Anexo 3. Ficha técnica del instrumento

Nombre	Escala valorativa de Gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276
Nombre del instrumento original	Cuestionario de Gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276
Dimensiones	V1: Gestión del empleo, Gestión del rendimiento, Gestión del desarrollo personal V2: Categorización Profesional, Categorización Técnicos, Categorización Auxiliares
N° de ítems	40
Escala de valoración	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De Acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
Ámbito de aplicación	Trabajadores del GORE Ancash
Aplicación	individual
Validez	Validez de contenido mediante juicio de expertos (3 jueces de expertos), para lo cual, se utilizó una matriz de validación que evalúa la coherencia entre variable, dimensiones, indicadores, ítems y alternativas de respuestas, así como la redacción, esencialidad y comprensibilidad.
Elaborado	Meza Pablo Roxana Melva; Vicente Alcántara Luis Alfredo
Unidades de información	Trabajadores del GORE Ancash

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																																											
SUJETOS	PREGUNTAS																																								TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	2	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	95		
2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	96	
3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	97		
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	100	
5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	99		
6	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	100	
7	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	99
8	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	97	
9	3	2	1	4	4	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	73
10	1	2	1	2	4	4	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	2	68		
11	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	73	
12	4	4	2	1	3	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	3	4	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	4	2	1	2	4	3	4	3	4	3	2	72		
13	4	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	4	2	4	2	1	2	1	3	65		
14	2	3	2	1	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	1	4	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	74		
15	4	2	1	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	4	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	4	1	2	69		
VARIANZA	0.9	0.8	1.2	1.0	0.6	0.6	1.0	0.7	0.6	0.7	0.6	0.6	0.5	0.7	0.9	1.0	0.8	1.0	0.5	1.0	0.8	1.0	0.6	0.8	0.5	0.7	0.5	0.8	0.4	0.9	0.7	1.1	0.8	0.8	0.4	0.6	0.6	0.6	0.9	0.5	191.6		
TOTAL	30.0																																								0.865		
																																									0.865		

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem (i)
- S_c^2 es la varianza de los valores totales observados
- "k" es el número de preguntas o ítems

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_c^2} \right]$$

Anexo 5. Validez del instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276, GORE Ancash - 2020

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En ocasiones	De acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Gestión de recursos humanos	Gestión del empleo	- Incorporación de personal	1. ¿Su ingreso al GORE se realizó mediante una convocatoria pública para las plazas laborales?					✓		✓		✓		✓		correcto
			2. ¿Cuándo ingreso a trabajar al GORE recibió una capacitación de inducción de sus funciones?					✓		✓		✓		✓		correcto
		- Aplicación de sanciones	3. ¿El GORE le entrega a los trabajadores las directivas, donde especifican las sanciones que puede recibir un trabajador por incumplir con sus funciones?					✓		✓		✓		✓		correcto
			4. ¿Las sanciones por incumplimiento de funciones que aplica el GORE, se realiza con igualdad a todos los trabajadores?					✓		✓		✓		✓		correcto
		- Control de asistencia	5. ¿El GORE Ancash cuenta con un control de ingreso y salida de personal?					✓		✓		✓		✓		correcto

			6. ¿El personal respeta el horario de trabajo (ingreso y salida)?					✓		✓		✓	✓	correcto
	Gestión del rendimiento	- Cumplimiento de roles	7. ¿El GORE utiliza mecanismo de control para verificar si el personal cumple con sus funciones asignadas?					✓		✓		✓	✓	correcto
		- Cumplimiento de responsabilidades	8. Se podría decir que el personal que labora en el GORE cumple con sus responsabilidades a cabalidad.					✓		✓		✓	✓	correcto
		- Evaluación de metas	9. En el área donde Ud. se desempeña ¿el jefe inmediato realiza un monitoreo constante de cada personal que tiene asignado?					✓		✓		✓	✓	correcto
			10. ¿Usted percibe que se realiza la evaluación de metas en cada área, en el GORE Ancash?					✓		✓		✓	✓	correcto
		- Evaluación de trabajo en equipo	11. ¿Se fomenta la evaluación del trabajo en equipo en las tareas asignadas al personal?					✓		✓		✓	✓	correcto
		Gestión de desarrollo del personal	- Desarrollo de capacitaciones internas	12. ¿En el GORE Ancash se desarrollan las capacidades de los trabajadores mediante capacitaciones?					✓		✓		✓	✓
	13. ¿Usted cree que las capacitaciones que les brinda el GORE ayudan a mejorar su desempeño?							✓		✓		✓	✓	correcto
	- Becas para capacitaciones externas		14. Ud. Ha percibido que el GORE Ancash financia capacitaciones a los trabajadores destacados con la finalidad de mejorar su rendimiento.					✓		✓		✓	✓	correcto
			15. Ud. ha observado que el GORE cuenta con una política de incentivos laborales					✓		✓		✓	✓	correcto

	- Experiencia laboral general	23. ¿Usted observa que el personal que labora en el GORE cumple con la experiencia laboral general exigida para el puesto según su categoría profesional?					✓		✓		✓		✓		correcto
	- Experiencia laboral específica	24. ¿Ud. considera que los trabajadores que se encuentran en la categoría profesional cuentan con la experiencia específica en el cargo?					✓		✓		✓		✓		correcto
Técnicos	- Situación del puesto	25. ¿En estos tiempos de permanencia ha percibido que exista una categorización técnica según el puesto de trabajo?					✓		✓		✓		✓		correcto
		26. ¿Cuándo usted ingreso a laborar, percibió que existía plazas presupuestadas para la categoría técnica?					✓		✓		✓		✓		correcto
	- Remuneración	27. ¿Ud. observa que la remuneración que perciben sus colegas se encuentra ajustada a la escala laboral donde se desempeñan según su categoría técnica?					✓		✓		✓		✓		correcto
		28. ¿Se evidencia que existe personal que se encuentran dentro de la misma escala que presentan sueldo diferente según su categoría técnica?					✓		✓		✓		✓		correcto
	- Formación académica para el cargo	29. ¿Usted observa que los trabajadores que se encuentran en un puesto determinado cumplen con la formación académica para el cargo según su categorización técnica?					✓		✓		✓		✓		correcto
		30. ¿Usted percibe que los trabajadores en el puesto donde laboran cumplen con el perfil requerido para el puesto según su categoría de técnicos?					✓		✓		✓		✓		correcto

	- Experiencia laboral general	31. ¿Usted considera que el personal que labora en el GORE cumple con la experiencia laboral general exigida para el puesto según su categoría técnica?					✓		✓		✓		✓		correcto
	- Experiencia laboral específica	32. ¿Ud. considera que los trabajadores que se encuentran en la categoría técnica cuentan con la experiencia específica en el cargo?					✓		✓		✓		✓		correcto
Auxiliares	- Situación del puesto	33. ¿En estos tiempos de permanencia ha percibido que exista una categorización para auxiliares según el puesto de trabajo?					✓		✓		✓		✓		correcto
		34. ¿Cuándo usted ingreso a laborar, percibió que existía plazas presupuestadas para la categoría auxiliar?					✓		✓		✓		✓		correcto
	- Remuneración	35. ¿Ud. observa que la remuneración que perciben sus colegas se encuentra ajustada a la escala laboral donde se desempeñan según su categoría de auxiliar?					✓		✓		✓		✓		correcto
		36. ¿Se evidencia que existe personal que se encuentran dentro de la misma escala que presentan sueldo diferente según su categoría de auxiliar?					✓		✓		✓		✓		correcto
	- Formación académica para el cargo	37. ¿Usted observa que los trabajadores que se encuentran en un puesto determinado cumplen con la formación académica para el cargo según la categoría de auxiliar?					✓		✓		✓		✓		correcto
		38. ¿Usted percibe que los trabajadores en el puesto donde laboran cumplen con el perfil requerido para el puesto según su categoría de auxiliar?					✓		✓		✓		✓		correcto

	- Experiencia laboral general	39. ¿Usted considera que el personal que labora en el GORE cumple con la experiencia laboral general exigida para el puesto según la categoría de auxiliar?					✓		✓		✓		✓		correcto
	- Experiencia laboral específica	40. ¿Ud. considera que los trabajadores que se encuentran en la categoría de auxiliar cuentan con la experiencia específica en el cargo?					✓		✓		✓		✓		correcto

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



 LIC. DEMETRIO A. NARVAEZ SALAZAR
 D. N. - 34326

 Post firma
 DNI

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON LA CATEGORIZACION LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 276. GORE ANCASH - 2020

OBJETIVO: DETERMINAR COMO SE RELACIONA LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y CATEGORIZACION LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 276 GORE ANCASH - 2020

DIRIGIDO A: LOS TRABAJADORES COMPRENIDOS EN EL D.L. Nº 276 DEL GORE-ANCASH.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
				✓

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Narváez Salazar Demetrio Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Lic. Administración.


LIC. DEMETRIO A. NARVAEZ SALAZAR
CLAD-04326

Post firma
DNI

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

INSTRUMENTO MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276, GORE Ancash - 2020

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En ocasiones	De acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Gestión de recursos humanos	Gestión del empleo	- Incorporación de personal	1. ¿Su ingreso al GORE se realizó mediante una convocatoria pública para las plazas laborales?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
			2. ¿Cuándo ingreso a trabajar al GORE recibió una capacitación de inducción de sus funciones?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		- Aplicación de sanciones	3. ¿El GORE le entrega a los trabajadores las directivas, donde especifican las sanciones que puede recibir un trabajador por incumplir con sus funciones?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
			4. ¿Las sanciones por incumplimiento de funciones que aplica el GORE, se realiza con igualdad a todos los trabajadores?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		- Control de asistencia	5. ¿El GORE Ancash cuenta con un control de ingreso y salida de personal?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO

			6. ¿El personal respeta el horario de trabajo (ingreso y salida)?					✓	✓	✓	✓			CORRECTO	
Gestión del rendimiento	- Cumplimiento de roles		7. ¿El GORE utiliza mecanismo de control para verificar si el personal cumple con sus funciones asignadas?					✓	✓	✓	✓			CORRECTO	
	- Cumplimiento de responsabilidades		8. Se podría decir que el personal que labora en el GORE cumple con sus responsabilidades a cabalidad.					✓	✓	✓	✓			CORRECTO	
	- Evaluación de metas		9. En el área donde Ud. se desempeña ¿el jefe inmediato realiza un monitoreo constante de cada personal que tiene asignado?						✓	✓	✓	✓			CORRECTO
			10. ¿Usted percibe que se realiza la evaluación de metas en cada área, en el GORE Ancash?						✓	✓	✓	✓			CORRECTO
	- Evaluación de trabajo en equipo		11. ¿Se fomenta la evaluación del trabajo en equipo en las tareas asignadas al personal?						✓	✓	✓	✓			CORRECTO
Gestión de desarrollo del personal	- Desarrollo de capacitaciones internas		12. ¿En el GORE Ancash se desarrollan las capacidades de los trabajadores mediante capacitaciones?					✓	✓	✓	✓			CORRECTO	
			13. ¿Usted cree que las capacitaciones que les brinda el GORE ayudan a mejorar su desempeño?					✓	✓	✓	✓			CORRECTO	
	- Becas para capacitaciones externas		14. Ud. Ha percibido que el GORE Ancash financia capacitaciones a los trabajadores destacados con la finalidad de mejorar su rendimiento.					✓	✓	✓	✓			CORRECTO	
			15. Ud. ha observado que el GORE cuenta con una política de incentivos laborales						✓	✓	✓	✓			CORRECTO

		- Incentivos por Grados obtenidos	a los trabajadores que obtengan un grado académico?					✓	✓	✓	✓			CORRECTO
		- Incentivos por Grados obtenidos	16. ¿Los trabajadores reciben un incentivo en su sueldo, cuando obtienen un grado académico (otro título, maestría o doctorado)?					✓	✓	✓	✓			CORRECTO
Variable 2: Categorización laboral N° 276	Profesional	- Situación del puesto	17. ¿En estos tiempos de permanencia ha percibido que exista una categorización profesional según el puesto de trabajo?					✓	✓	✓	✓			CORRECTO
		- Situación del puesto	18. ¿Cuándo usted ingreso a laborar, percibió que existía plazas presupuestadas para la categoría profesional?					✓	✓	✓	✓			CORRECTO
		- Remuneración	19. ¿Ud. observa que la remuneración que perciben sus colegas se encuentra ajustada a la escala laboral donde se desempeñan según su categoría profesional?					✓	✓	✓	✓			CORRECTO
		- Remuneración	20. ¿Se evidencia que existe personal que se encuentran dentro de la misma escala y presentan sueldo diferente según su categoría profesional?					✓	✓	✓	✓			CORRECTO
		- Formación académica para el cargo	21. ¿Usted observa que los trabajadores que se encuentran en un puesto determinado cumplen con la formación académica para el cargo según su categoría profesional?					✓	✓	✓	✓			CORRECTO
		- Formación académica para el cargo	22. ¿Usted percibe que los trabajadores en el puesto donde laboran cumplen con el perfil requerido para el puesto según su categoría profesional?					✓	✓	✓	✓			CORRECTO

	- Experiencia laboral general	23. ¿Usted observa que el personal que labora en el GORE cumple con la experiencia laboral general exigida para el puesto según su categoría profesional?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
	- Experiencia laboral específica	24. ¿Ud. considera que los trabajadores que se encuentran en la categoría profesional cuentan con la experiencia específica en el cargo?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
Técnicos	- Situación del puesto	25. ¿En estos tiempos de permanencia ha percibido que exista una categorización técnica según el puesto de trabajo?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		26. ¿Cuándo usted ingreso a laborar, percibió que existía plazas presupuestadas para la categoría técnica?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
	- Remuneración	27. ¿Ud. observa que la remuneración que perciben sus colegas se encuentra ajustada a la escala laboral donde se desempeñan según su categoría técnica?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		28. ¿Se evidencia que existe personal que se encuentran dentro de la misma escala que presentan sueldo diferente según su categoría técnica?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
	- Formación académica para el cargo	29. ¿Usted observa que los trabajadores que se encuentran en un puesto determinado cumplen con la formación académica para el cargo según su categorización técnica?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		30. ¿Usted percibe que los trabajadores en el puesto donde laboran cumplen con el perfil requerido para el puesto según su categoría de técnicos?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO

	- Experiencia laboral general	39. ¿Usted considera que el personal que labora en el GORE cumple con la experiencia laboral general exigida para el puesto según la categoría de auxiliar?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
	- Experiencia laboral específica	40. ¿Ud. considera que los trabajadores que se encuentran en la categoría de auxiliar cuentan con la experiencia específica en el cargo?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



[Handwritten signature]

Adm. Lourdes Sánchez Méndez
- 017 22799

Post firma
DNI 45894601

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON LA CATEGORIZACION LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276, GORE ANCASH-2020.

OBJETIVO: DETERMINAR COMO SE RELACIONA LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y CATEGORIZACION LABORAL LEGISLATIVO N° 276 GORE ANCASH - 2020

DIRIGIDO A: LOS TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN EL D.L. 276 DEL GORE ANCASH.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				<input checked="" type="checkbox"/>

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Sanchez Mendez Lourdes Cholina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestra en Gestión pública



CORLAD

Lic. Adm. Lourdes C. Sanchez Mendez

GLAD N° 22799

Post firma

DNI 45894501

INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276, GORE Ancash - 2020

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En ocasiones	De acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Gestión de recursos humanos	Gestión del empleo	- Incorporación de personal	1. ¿Su ingreso al GORE se realizó mediante una convocatoria pública para las plazas laborales?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
			2. ¿Cuándo ingreso a trabajar al GORE recibió una capacitación de inducción de sus funciones?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		- Aplicación de sanciones	3. ¿El GORE le entrega a los trabajadores las directivas, donde especifican las sanciones que puede recibir un trabajador por incumplir con sus funciones?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
			4. ¿Las sanciones por incumplimiento de funciones que aplica el GORE, se realiza con igualdad a todos los trabajadores?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
		- Control de asistencia	5. ¿El GORE Ancash cuenta con un control de ingreso y salida de personal?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO

			6. ¿El personal respeta el horario de trabajo (ingreso y salida)?					✓	✓	✓	✓			CORRECTO	
Gestión del rendimiento	- Cumplimiento de roles		7. ¿El GORE utiliza mecanismo de control para verificar si el personal cumple con sus funciones asignadas?					✓	✓	✓	✓			CORRECTO	
	- Cumplimiento de responsabilidades		8. Se podría decir que el personal que labora en el GORE cumple con sus responsabilidades a cabalidad.					✓	✓	✓	✓			CORRECTO	
	- Evaluación de metas		9. En el área donde Ud. se desempeña ¿el jefe inmediato realiza un monitoreo constante de cada personal que tiene asignado?						✓	✓	✓	✓			CORRECTO
			10. ¿Usted percibe que se realiza la evaluación de metas en cada área, en el GORE Ancash?						✓	✓	✓	✓			CORRECTO
	- Evaluación de trabajo en equipo		11. ¿Se fomenta la evaluación del trabajo en equipo en las tareas asignadas al personal?						✓	✓	✓	✓			CORRECTO
Gestión de desarrollo del personal	- Desarrollo de capacitaciones internas		12. ¿En el GORE Ancash se desarrollan las capacidades de los trabajadores mediante capacitaciones?					✓	✓	✓	✓			CORRECTO	
			13. ¿Usted cree que las capacitaciones que les brinda el GORE ayudan a mejorar su desempeño?					✓	✓	✓	✓			CORRECTO	
	- Becas para capacitaciones externas		14. Ud. Ha percibido que el GORE Ancash financia capacitaciones a los trabajadores destacados con la finalidad de mejorar su rendimiento.					✓	✓	✓	✓			CORRECTO	
			15. Ud. ha observado que el GORE cuenta con una política de incentivos laborales						✓	✓	✓	✓			CORRECTO

	- Experiencia laboral general	39. ¿Usted considera que el personal que labora en el GORE cumple con la experiencia laboral general exigida para el puesto según la categoría de auxiliar?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO
	- Experiencia laboral específica	40. ¿Ud. considera que los trabajadores que se encuentran en la categoría de auxiliar cuentan con la experiencia específica en el cargo?					✓		✓		✓		✓		CORRECTO

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



[Handwritten Signature]
 Lic. Adm. Einer N. Angeles Jaimez
 CLAD N° 2798
 Post Inma
 DNI 45320958

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276, GORE Ancash - 2020

OBJETIVO: Determinar como se relacionan la Gestión de recursos humanos y la categorización laboral del decreto legislativo N° 276, GORE Ancash - 2020

DIRIGIDO A: los Trabajadores comprendidos en el D.L N° 276 del GORE Ancash

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				✓

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ANGELES JAIMES EINER NILO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA


CORLAD
ANCAH
Lic. Adm. Einer N. Angeles Jaimes
CLAB N° 22798
Post firma
DNI 45320758

Anexo 6. Constancia de autorización de la empresa



"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

CONSTANCIA

El Gerente Regional de Administración del Gobierno Regional de Ancash del 2020

Hace Constar:

Que la Sra. Roxana Melva Meza Pablo, identificada con DNI: 45719261 y la Sr. Luis Alfredo Vicente Alcántara Identificado con DNI: 46962684, han solicitado información sobre el personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, para el desarrollo de su informe de investigación en la escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo de Huaraz, para obtener el grado de Licenciado en Administración, con el título denominado: **"Gestión de recursos humanos y su relación con la categorización laboral del Decreto Legislativo N° 276, GORE Ancash - 2020"**

Ante lo solicitado se autoriza brindar la información necesaria para que puedan culminar con éxito el informe de investigación propuesto.

Se expide el presente a solicitud de las interesadas, para los fines que estimen conveniente.

Huaraz, 12 de Agosto del 2019.


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
MBA Lic. Adm. Refael Poma Sotelo
GERENTE REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Firma y sello

Anexo 7. Base de datos

N°	Gestión de recursos humanos																				TOTAL
	Gestión del empleo							Gestión del rendimiento						Gestión de desarrollo del personal							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	SUB	P7	P8	P9	P10	P11	SUB	P12	P13	P14	P15	P16	SUB		
1	2	3	4	3	4	3	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	4	3	3	
2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	
3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	
4	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	
5	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	
6	1	3	1	2	3	2	2	1	4	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	
7	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	
8	2	3	2	2	3	1	2	4	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	
9	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
10	2	3	1	2	3	1	2	4	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	
11	3	2	2	3	1	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	
12	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	
13	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	4	3	3	3	
14	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	
15	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	
16	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
17	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	
18	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
19	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	
20	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
21	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	4	1	3	1	3	1	2	1	2	2	
22	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	

23	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2
24	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1
25	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
26	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	2
27	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
28	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
29	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
30	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3

Categorización laboral N° 276																											
Profesional									Técnicos									Auxiliares									TOTAL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	SUB	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	SUB	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	SUB	
1	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3
1	2	3	4	2	3	2	3	3	2	1	4	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	3
3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3
4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3
2	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3
4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3
3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	1	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3
2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	4	2	3	2	2	4	3	2

1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3
2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3
3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3
2	3	2	3	4	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3		4	3	2	3	4	3	2	3	3
3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	2	4	5	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
4	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	3	1	2	2	2	2
1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	4	2	2
1	2	1	3	1	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3