



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA.**

**Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los
trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao –
2020**

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

AUTOR:

Saire Heredia, José Antonio (ORCID: 0000-0001-6801-8678)

ASESORA:

Dra. Castañeda Núñez, Eliana Soledad (ORCID: 0000-0003-3516-1982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CALLAO — PERÚ

2021

Dedicatoria

A los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao, porque su esfuerzo y labor diaria motivaron el presente trabajo.

A Dassha, por sacrificar sus fines de semana y permitirme realizar esta maestría para poder cumplir este logro personal.

Agradecimiento

A las autoridades y docentes de la Universidad, porque parte de esta tesis le corresponde a cada uno de ustedes.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimiento	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
Referencias	51
Anexos	55

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencia de la variable gestión de recursos humanos	24
Tabla 2 Distribución de frecuencia de la dimensión gestión del empleo	25
Tabla 3 Distribución de frecuencia de la dimensión gestión del rendimiento	26
Tabla 4 Distribución de frecuencia de la dimensión gestión de la compensación	27
Tabla 5 Distribución de frecuencia de la dimensión gestión del desarrollo	28
Tabla 6 Distribución de frecuencia e la dimensión gestión de relaciones humanas	29
Tabla 7 Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral	30
Tabla 8 Distribución de frecuencia de la dimensión competencia personal	31
Tabla 9 Distribución de frecuencia de la dimensión competencia tecnológica	32
Tabla 10 Distribución de frecuencia de la dimensión competencia metodológica	33
Tabla 11 Distribución de frecuencia de la dimensión competencia social	34
Tabla 12 Correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral	35
Tabla 13 Correlación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral	36
Tabla 14 Correlación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral	37
Tabla 15 Correlación entre la gestión del desarrollo y el desempeño laboral	38
Tabla 16 Correlación entre la gestión de relaciones humanas y el desempeño laboral	39
Tabla 17 Correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral	40

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de porcentajes de la variable gestión de recursos humanos	24
Figura 2: Distribución de porcentajes de la dimensión gestión del empleo	25
Figura 3. Distribución de porcentajes de la dimensión gestión del rendimiento	26
Figura 4: Distribución de porcentajes de la dimensión gestión de la compensación	27
Figura 5. Distribución de porcentajes de la dimensión gestión del desarrollo	28
Figura 6. Distribución de porcentajes de la dimensión gestión de relaciones humanas	29
Figura 7: Distribución de porcentajes de la variable desempeño laboral	30
Figura 8. Distribución de porcentajes de la dimensión competencia personal	31
Figura 9: Distribución de porcentajes de la dimensión competencia tecnológica	32
Figura 10. Distribución de frecuencia de la dimensión competencia metodológica	33
Figura 11. Distribución de frecuencia de la dimensión competencia social	34

Resumen

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020. Se realizó un estudio basado en el paradigma positivista con una investigación del tipo básica y nivel correlacional, utilizando un enfoque cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental y transversal. Se aplicaron como instrumentos de recolección de datos la técnica de la encuesta, la cual se aplicó a una población censal de 60 trabajadores que conforman el área administrativa que está en contacto con los usuarios del servicio. Los resultados mostraron que existe una correlación baja con un coeficiente Rho de Spearman de 0.328, implica que la correlación es directa y moderada entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, y que el valor p $0.011 \leq 0.05$. Se concluye que, existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, desempeño laboral

Abstract

The purpose of this research is to define the relationship between human resource management and job performance of the employees of the Superior Court of Justice of Callao - 2020. A study based on the positivist paradigm was carried out with an investigation of the basic and correlational level, using a quantitative approach. The research design is non-experimental and cross-sectional. The survey technique was used as data collection instruments, which was applied to a census population of 60 workers that are part of the administrative area that is in contact with service users. The results show that there is a low correlation with a Spearman Rho coefficient of 0.328, which implies that the correlation is direct and moderate between human resource management and job performance. Plus, that the p-value $0.011 \leq 0.05$. It is concluded that there is a relationship between human resources management and the work performance of the employees of the Superior Court of Justice of Callao - 2020.

Keywords: human resources management, job performance

I. INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de los constantes cambios políticos, económicos y tecnológicos que se producen a nivel mundial, producto de la globalización y el neoliberalismo como sistema imperante que demandan a las organizaciones alcanzar un alto grado de competitividad, éstas se han visto obligadas, entre otras necesidades, a modernizar diversos sistemas administrativos, dentro de ellos el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, como uno de los ejes de desarrollo de toda organización. La gestión de los recursos humanos en todas las organizaciones, sean públicas o privadas, cobra una especial importancia en la actualidad, obligándolas a adaptarse para mejorar su competitividad y con ello lograr la satisfacción laboral de los trabajadores. En el sector privado, la gestión de recursos humanos se reduce a que este sistema de empleo, abastezca y administre el personal competente para cumplir los fines de la organización. En el sector público, la gestión de recursos humanos involucra dos elementos más que son de especial relevancia: en primer lugar, una diferente relación entre los servidores públicos y los usuarios del servicio que brinda el Estado y, en segundo lugar, que estos servidores están sometidos a la observación de la ciudadanía y deben desenvolverse con integridad y neutralidad. Es así que la gestión de recursos humanos ha devenido en un procedimiento de especial importancia en las organizaciones, desde que se inicia la incorporación de trabajadores, pasando por su adecuada capacitación y posterior evaluación, formando servidores con las capacidades y competencias idóneas para los puestos requeridos, que si se hacen sin tener en cuenta los lineamientos sobre la materia, van a afectar el desempeño laboral de los servidores públicos, es por ello la importancia de aplicar la normativa que SERVIR ha diseñado para las entidades públicas del país.

A nivel internacional este tema ha merecido el estudio de diversos investigadores, así tenemos en España a Felisa Latorre en su tesis doctoral denominada La Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral, estudia la relación entre esas dos variables, teniendo siempre en cuenta las características del personal, de manera individual y organizacional, analizando la investigación multinivel, refiere que un sistema de recursos humanos formado en la línea de la empresa lleva conjuntamente consigo un clima organizacional y el contrato requerido para el logro de objetivos de la empresa, sin olvidar que su práctica es el

medio que permite formar percepciones, actitudes y conductas en los trabajadores, a la vez que el clima organizacional y el contrato normativo retroalimentan el cumplimiento de objetivos a través de sus trabajadores.

Mientras en Argentina también se ha tratado sobre el tema, así tenemos a Franco Ghiglione, quien es su tesis de maestría en gestión empresarial, abordó los variados y novedosos retos que enfrenta la gestión en los ámbitos organizativos, en la que propuso como herramienta para el análisis incorporando aspectos operativos y procedimentales como una estrategia de gestión, que contribuya a transformar los sistemas de gestión y cuyo resultado favoreció a su sistematización para un mejoramiento continuo de los procesos, fines y objetivos organizacionales.

En el Perú también hay investigadores que se han dedicado a analizar este problema, dentro de los cuales tenemos a Acquarone cuyo resultado llegó a determinar que sí existía relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, concluyendo que no se ha venido aplicando una adecuada política de gestión de recursos humanos, cuyo origen fue equivocados procesos de selección, evaluación y desarrollo de capacidades, esta realidad problemática se potenció por un desinterés de las autoridades para valorar potencial del personal, advirtiéndose una falta de políticas claras de desarrollo de capacidades, que se efectuaban de manera improvisada, sin ningún tipo de seguimiento ni evaluación de desempeño.

En la Corte de Justicia del Callao se observa que el desempeño laboral de los funcionarios y servidores públicos es de promedio “regular”, originando que la calidad de prestación de servicios no sea “buena” ni “muy buena”, lo que podría generar insatisfacción en los usuarios del servicio de justicia; esto es debido a que no se cumple una adecuada gestión de los recursos humanos, a través de procesos que permita promover el desarrollo de los trabajadores, afectando el desempeño laboral de los servidores de las entidades públicas, lo que impide alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia que permitan brindar servicios de calidad a los usuarios de justicia. Por ello, resultó necesario conocer si existía alguna relación entre el desempeño laboral de los funcionarios y servidores públicos y la gestión de recursos humanos en dicha entidad; más aún, si en el contexto nacional, SERVIR viene realizando una modernización la de gestión de los recursos humanos, como parte de la política de modernización de la gestión pública, a fin de promover una

administración pública eficiente, enfocada en resultados a través del cumplimiento de objetivos institucionales, generando una cultura de servicio de calidad para brindar un buen servicio a los ciudadanos.

Habiendo señalado la problemática que motivó la presente investigación, se vio por conveniente establecer como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020?; y, como Problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020? (2) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020? (3) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020? (4) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020? (5) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020?

La investigación se justificó ampliamente, pues se buscó determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020, y establecer el grado de relación existente. En ese sentido, la justificación teórica nace de la necesidad de ahondar en el conocimiento teórico inicial, avanzando hacia un conocimiento que nos dará nuevas explicaciones de los fenómenos que desarrollen el conocimiento inicial, como confrontar las teorías referentes a la gestión de recursos humanos, como instrumento de la aplicación de la política nacional de modernización de la gestión pública y su relación con el desempeño laboral. En cuanto a la justificación práctica, la investigación se justifica cuando ésta nos permite resolver un problema o contribuye a resolverlo en el presente caso, existe la necesidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao, a través de una correcta aplicación de la gestión de recursos humanos, la misma que está guiada por los lineamientos que SERVIR remite a todas las entidades del país. Además, hay que tener en cuenta la

justificación metodológica se presenta cuando se invoca un método nuevo en la investigación científica que tiene como fin adquirir un conocimiento confiable y valedero, y nos permite definir la necesidad de aplicar una correcta gestión de recursos humanos. Es una herramienta de medición que nos brindará confianza y validez en la investigación.

En cuanto a los objetivos de la investigación, se ha visto conveniente señalar como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020. Y como objetivos específicos tenemos: (1) Determinar la relación que existe entre la gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020. (2) Determinar la relación que existe entre la gestión de rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020. (3) Determinar la relación que existe entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020. (4) Determinar la relación que existe entre la gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020. (5) Determinar la relación que existe entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020.

Y respecto a las hipótesis de la investigación, tenemos como hipótesis general: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020. Y como Hipótesis específicas tenemos las siguientes: (1) Existe relación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020. (2) Existe relación entre la gestión de rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020. (3) Existe relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020. (4) Existe relación entre la gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020. (5) Existe relación entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se han encontrado diversos antecedentes a nivel internacional, dentro de los más destacados tenemos la tesis de Albán (2015) quien en su investigación denominada sobre el tema realizada en la empresa SERVICONT; buscó modelar la gestión del talento humano pensando en el buen manejo de dicha empresa; para lo cual se valió de un prisma deductivo-analítico de diseño experimental, como técnica empleó la encuesta y una guía observacional, teniendo como resultados negativos sobre la gestión que realiza dicha empresa, con lo que concluyó que no había una adecuada gestión del talento humano para la solución del desempeño laboral.

Asimismo, Sum (2015) en su tesis que se llevó a cabo en Quetzaltengo; buscó medir el nivel de motivación de los trabajadores para poder elaborar una propuesta motivacional al personal de dicha empresa; en la investigación se pudo concluir que la motivación influye en los trabajadores; para medir el nivel de motivación, y evaluar la aceptación, integración y reconocimiento social, así como la autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad, utilizó prueba de motivación psicosocial, en donde obtuvieron calificaciones altas en incentivo y satisfacción; además se pudo concluir que la motivación sirve para realizar las labores con entusiasmo, alcanzado satisfacción de los trabajadores por un excelente laboral con felicitación de los superiores, lo que motivó tener un buen desempeño laboral.

En la tesis de Caicedo (2015) realizada en Ecuador, el autor propuso un nuevo modelo de gestión a los trabajadores, para lo cual se aplicó un método deductivo, básico, utilizando encuestas entrevistas y llegó a la conclusión que la mayoría los trabajadores han sido capacitados y han estado conformes con las capacitaciones; también concluyó que esa gestión favorece al empowerment parcialmente, por lo que la satisfacción de los trabajadores es aceptable, no obstante, la empresa necesita incentivar al personal a través de constante capacitación para incrementar sus competencias laborables.

En Ecuador, Alarcón (2015) en su tesis llevada a cabo en Carchi, buscó establecer una relación existente entre ambas variables, para ello utilizó un diseño de campo, llegando a concluir que no hay una adecuada gestión, y como consecuencia se afectó a las personas con discapacidad, asimismo señaló que

limitaciones en la incorporación de personal, sobre todo al evaluar capacidades y habilidades, tampoco hubo planes adecuados para capacitar trabajadores.

Por su parte Muñoz (2015) en su tesis buscó evaluar la gestión en un hospital, para lo cual aplicó metodología descriptiva de tipo correlacional, bajo un diseño no experimental de corte transversal; tuvo como instrumentos un cuestionario y la ficha de observación; en dicha investigación se concluyó que la gestión incide en el desempeño laboral del hospital, y se demostró que en el mencionado centro de salud no existe eficiencia y eficacia en el servicio al usuario, derivado de la falta de capacitación de los trabajadores que no permitió mejorar las prestaciones y obtener aceptación de los usuarios de salud.

A nivel nacional, tenemos varios antecedentes en el que destaca Chávez (2018) en su investigación realizada en Lima, buscó encontrar relación de ambas variables, utilizando una metodología de tipo básica o pura, teórica o fundamental, descriptivo correlacional, teniendo como resultado que las dos variables de estudio se relacionan entre sí, por lo que concluyó estableciendo la relación directa de la gestión de recursos humanos y desempeño de los trabajadores en la entidad de su investigación.

En esa línea Muñoz (2017) en su investigación buscó la relación entre variables, para ello se empeñó en investigación correlacional, cuantitativo, no experimental, transversal; asimismo, utilizó técnica de encuesta validada por expertos; en dicha investigación se concluyó que sí existía relación directa entre ambas variables en la entidad.

Por su parte Choquemamani (2017) al realizar su tesis, buscó encontrar relación entre ambas variables en un centro hospitalario, para lo cual realizó una investigación no experimental de diseño descriptivo correlacional, transversal, utilizando cuestionarios estadísticos no paramétricos, y se encontró una relación directa entre las dos variables en dicho hospital.

En su investigación Chávez (2016) también buscó la relación entre las dos variables, para ello realizó investigación descriptiva, no experimental, transversal, correlacional, decidiendo afrontar el trabajo con muestra censal y llegó a concluir que sí existe relación entre ambas variables con influencia positiva en la mencionada institución educativa.

En la tesis de Acquarone (2019) el autor buscó una propuesta que permita el buen desempeño en su entidad, teniendo que utilizar una metodología sustantiva, cuantitativa, correlacional, no experimental: transversal; utilizando la encuesta, elaborando un instrumento validado por expertos; al final la tesis concluyó que ambas variables tienen relación positiva en la entidad policial.

Para elaborar el marco teórico se ha tenido en cuenta los conceptos y definiciones de los autores más renombrados que han tratado las dos variables, tanto la “gestión de recursos humanos”, como el “desempeño laboral”. Aquellos que nos han guiado en la presente investigación, sin lugar a dudas están la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y el maestro brasileño Idalberto Chiavenato, de quienes hemos extraído las dimensiones de ambas variables, esto no significa que se haya prescindido de otros autores, por el contrario, éstos también nos han servido de apoyo, sobre todo para definir algunos indicadores.

Para analizar la primera variable, debemos tener presente que en nuestro país, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, para ello se valen de normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas que van a permitir administrar la ingente cantidad de recursos humanos con que cada vez más cuenta el sector público. Se ha visto necesario estandarizar los procesos y productos propios de esta materia en todas las entidades del Estado, por lo que se han establecidos lineamientos para ser replicados en el ámbito de acción de las respectivas dependencias de recursos humanos en todo el país y en los tres niveles de gobierno. Este sistema está conformado por cinco sub sistemas de gestión, las cuales se les ha denominado gestiones del empleo, rendimiento, compensación, desarrollo y capacitación y relaciones humanas y sociales (SERVIR, 2014).

La gestión de recursos humanos tiene como objetivo estudiar la forma de relación entre trabajadores y la empresa, además de las relaciones mutuas entre las personas y organizaciones, así como las causas y consecuencias de los cambios que se producen y la relación con la sociedad (Maristany, 2007), es claro que el autor se refiere a la gestión que realizan los directivos de una entidad para gestionar y mejorar el desempeño del personal bajo su dirección, siendo este aspecto de suma importancia, pues esta gestión de personas va a tener una vital importancia en la calidad del producto de la actividad de la organización. Por su

parte, De Soto (2006) destaca como necesario e importante en la gestión alcanzar políticas, metas y objetivos organizacionales, para lo cual se deberá contar con personal competente preparado y comprometido con el futuro de la organización, es así que no se puede separar la gestión sobre estos recursos, con los fines que busca la entidad, que no es otra cosa que alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia del servicio brindado para cumplir metas y objetivos, para lo cual es imprescindible contar con servidores públicos competentes y comprometidos en la misión y visión de la entidad.

La gestión de los recursos humanos constituye un proceso que busca alcanzar los objetivos de la organización a través de la implementación de procesos de contratación, retención, despido, desarrollo y empleo adecuado de los trabajadores (Bejarano 2013), es decir que una buena gestión te llevará a cumplir los objetivos trazados, caso contrario, la mala gestión llevará al fracaso; además, hay que destacar las dimensiones que se desprenden del autor, siendo los más importantes los procesos de contratación y desarrollo de los servidores públicos. Con Alles (2008) encontramos un pensamiento parecido al anterior, pues para él la gestión tiene que ver indefectiblemente con la conducción de personas en una línea determinada por la entidad, desde que los trabajadores ingresan hasta el fin del vínculo existente, a través de procedimientos de selección, capacitación, desarrollo de capacidades, evaluación de desempeño, cumplimiento de beneficios y mantenimiento de la higiene y seguridad de los trabajadores. En nuestra realidad el desarrollo de capacidades es la gestión del desarrollo en una entidad, mientras que hablar de procedimiento de selección es referirse a uno de los indicadores de la gestión del empleo, así como la evaluación es un indicador natural en la gestión del rendimiento.

En esa línea, encontramos a Mondy (2010) quien también relaciona la gestión de estos recursos con el cumplimiento de la metas y objetivos establecidos, en este caso con la particularidad de darle una especial relevancia a la labor que cumplen el personal directivo en los diferentes niveles de la entidad, ya que para él la gestión consiste en coordinar la participación del personal para el cumplimiento de objetivos y las metas de la organización, acción que requiere la participación de los administradores en todos los niveles. Tejada (2003) aborda la gestión desde una perspectiva organizacional, pues solo se podrá alcanzar procesos productivos

eficientes y eficaces potenciando el valor humano, atribuyéndole a la gerencia, además del papel de gestión, dirección y toma de decisiones, la imperiosa necesidad de adquirir la capacidad adecuada para utilizar ese potencial y fortaleza, para impulsar el caudal de talento de los trabajadores y el suyo propio, mediante nuevos aires de la empresa.

Para una buena gestión de los recursos humanos, las entidades deben considerar a los trabajadores como socios estratégicos, incluso participando en algunas decisiones, para lo cual las organizaciones deberán diseñar procedimientos con estrategias para su implementación y seguimiento continuo, que permanezcan y sean competitivos en todos sus aspectos (Galvis, 2016), esta competitividad será la que permita mejorar la actuación de funcionarios y servidores que estén comprometidos con la estrategia de la entidad, pero ésta debe ser encaminada a través de adecuados procedimientos de gestión de recursos.

Cuesta (2010) señala que la gestión de recursos humanos está dirigida al personal de la empresa, y que tales trabajadores traen consigo el conocimiento que no puede tratar de manera separada de dichas personas. Mientras que para García (2008) consiste en un paquete de políticas, programas y planes destinadas a formar y motivar personas que van a realizar actividades dentro de la empresas, con intereses y objetivos comunes, consistente en desarrollar la organización. Por último, Cañizares (2015) lo entiende como una política que se realiza en torno al perfil que se requiere de acuerdo a las necesidades de la entidad, se avoca al desarrollo del talento humano a través de una capacitación permanente, preocupándose por mantener un excelente clima laboral con todas las garantías que la ley demande, procurando un trabajo digno colmado de beneficios que estimulen el desarrollo de la organización.

La gestión del empleo, considerada como la primera dimensión de la gestión de recursos humanos, está constituido por una serie de políticas y lineamientos diseñados para gestionar el movimiento del grupo humano que presta servicios en la administración pública, comenzando por el cuidado que se debe tener al elegir el personal que va a ingresar al servicio civil siguiendo los pasos sucesivos hasta su total asimilación a las entidades. Dichas actividades consisten en gestionar la incorporación de nuevos servidores públicos a las entidades, a través de eficientes

procedimientos de selección, vinculación, inducción y periodo de prueba (SERVIR, 2014).

La selección de personal es un indicador de esta dimensión y sirve para identificar a los mejores postulantes que puedan adaptarse a las actividades que el puesto demanda, se trata de integrar a los solicitantes adecuados por medio del reclutamiento, que es una actividad de divulgación, publicación o convocatoria, mientras que el proceso de selección es una actividad de decisión, un filtro de calificación. Se puede decir que reclutar es la actividad para escoger candidatos, mientras que seleccionar es elegir entre los candidatos a la persona más idónea para ocupar el puesto vacante (Alfaro, 2012). El proceso de selección tiene como fin buscar entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que requiere la entidad, sin duda se busca mantener o incrementar la eficiencia y eficacia de los trabajadores, lo que se busca es resolver dos cuestiones relacionadas entre sí, seleccionar la persona adecuada para el trabajo y encontrar la persona idónea para el puesto. La diferencia entre capacidades, competencias y habilidades existentes en cada postulante es enorme, lleva a que las personas se desempeñen de manera diferente, esto indica la importancia del tiempo y nivel de aprendizaje, que se resuelve con una adecuada selección de personal (Chiavenato, 2012).

La vinculación es el segundo indicador y consiste en el tránsito que recorre el trabajador para integrarse a la organización y las personas que la componen, comenzando por habituarse a los ambientes, estructuras y ubicaciones de las dependencias de la entidad, hasta conocer en la medida de lo posible a los servidores y funcionarios, las normas de seguridad y las funciones de su puesto, sobre todo le da importancia al conocimiento de la historia de la entidad, su visión, misión, productos, servicios, oficinas y organigrama, para ello contará con procesos de inducción sobre las prestaciones, obligaciones y derechos que le amparan (Alfaro, 2012)

La inducción es el indicador que se ha aplicado en la investigación, y consiste en transferir información relevante de la organización a los trabajadores que los habilite a iniciar sus labores, pues lo que se busca es identificar al nuevo servidor público con la entidad en la que va a laborar. Esta actividad consiste en ubicar a los nuevos servidores en los puestos apropiados que el contrato de trabajo permita, el

registro de personal de acuerdo a las necesidades de cada organización, la bienvenida el primer día de trabajo para consolidar el apoyo, seguridad y aceptación de las demás personas, y la explicación del manual y reglamento interno de trabajo (Alfaro, 2012).

El periodo de prueba, último de los indicadores de esta dimensión, sirve para comprobar la correcta adaptación del trabajador al puesto que postuló, que sin embargo, dicho periodo es un tiempo en que está poco o nada protegido frente al despido, a diferencia de los trabajadores contratados a plazo fijo quienes disfrutarán de protección durante la vigencia del contrato laboral, o los trabajadores contratados a plazo indeterminado quienes gozan de una situación más segura (Trebilcock, 1994).

La gestión de rendimiento, constituye la segunda dimensión de la gestión de recursos humanos, ésta sirve para que la administración identifique y reconozca oportunamente la contribución que realizan los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad, midiendo el esfuerzo que realizan en base a sus competencias y habilidades desplegadas organizadamente en las labores cotidianas, con un fin común que es la de brindar un servicio de manera eficiente y eficaz para lograr un producto de calidad. También se busca mejorar el rendimiento a través de evaluaciones de desempeño y sus correspondientes retroalimentaciones, como medios para elevar las labores en cada puesto y áreas, así poder cumplir la misión establecida en las diferentes entidades del país (SERVIR 2014).

La evaluación del desempeño es un indicador que permite verificar el rendimiento de los trabajadores en las funciones encomendadas, este procedimiento es especialmente importante, pues a pesar que la evaluación es una parte de la administración del desempeño, tiene relevancia pues nos revela cual es el plan estratégico de las empresas; para esta actividad la mirada de la organización está dirigida hacia el trabajador y va a servir para valorar los logros e iniciar planes para el desarrollo de la organización, definiendo las metas y los objetivos con el fin de mejorar los resultados y la eficacia. Así, la evaluación ha devenido en una parte importante en el desarrollo de la organización y las personas que la conforman, con la debida retroalimentación va a incidir en el desempeño de los trabajadores. (Mondy, 2010). La evaluación es un procedimiento para evaluar al personal

elaborado en base a la información relacionada con las funciones que cumplen, identificando los problemas vivos como la supervisión e integración del trabajador a su puesto, colaborando con implementar una línea política adecuada a los requerimientos de la entidad que facilitará el control del proceso de selección, entrenamiento, capacitación y desarrollo, resultando útil para conceder ascensos, premios e incentivos y de esa manera detectar al personal destacado de la entidad para recompensarlos adecuadamente y apoyar a los servidores que tienen un deficiente rendimiento (Alfaro, 2012).

La gestión de la compensación, constituye la tercera dimensión de la gestión de recursos humanos, está conformada por los ingresos y beneficios que recibe el servidor por las labores que cumple y los aportes que realiza a la entidad, empleando sus conocimientos y habilidades, y cuyo principal concepto es la remuneración u otro ingreso de carácter remunerativo. En algunos casos la contraprestación sólo recae en las remuneraciones, en otros casos esta remuneración está acompañada de bonos que a veces toman el nombre de subvención o gastos operativos (SERVIR, 2014).

La compensación es el indicador que también es conocido como remuneración, es la retribución que se entrega al trabajador como contraprestación por las labores realizadas en la entidad; dicho pago puede estar compuesto, además de los salarios, por comisiones o bonificaciones especiales. Existen dos clases de remuneraciones, la primera es la financiera, que es la más común y consiste en pago de dinero en efectivo, y la segunda es la no financiera, que está relacionada con la satisfacción que perciben los trabajadores producto del ambiente en que labora (Mondy, 2010).

La gestión del desarrollo, constituye la cuarta dimensión de la gestión de recursos humanos, está conformada por una serie de políticas y lineamientos que va a permitir a los servidores adquirir mayores conocimientos y ampliar sus capacidades con planes integrales de capacitaciones teniendo como incentivos la promoción y progresión en puestos cada vez más altos y con una mejor remuneración, que sirva de estímulo para el crecimiento de los servidores tanto personal como profesionalmente a través de procedimientos de capacitación y progresión en la carrera (SERVIR, 2014).

La capacitación es el indicador que mide el proceso educativo destinado a que los trabajadores desarrollen sus habilidades y competencias, a través de la transmisión de conocimientos afines con el puesto que ocupan. En este procedimiento se transfieren conocimientos al personal, relacionadas a diversos aspectos de la entidad, en ese sentido, la capacitación es la actividad que permite el incremento del conocimiento y las habilidades de un servidor para el buen desempeño de sus funciones (Chiavenato, 2012). La capacitación es la actividad central que busca alcanzar un alto grado en las capacidades del trabajador, brindándole una oportunidad en el desarrollo personal y colectivo y, por lo tanto, una mejora en sus ingresos y utilidades, que a la larga favorece a las empresas pues trabajadores satisfechos producen clientes satisfechos; asimismo, el desarrollo implica un aprendizaje con un enfoque a largo plazo, ya que va más allá del trabajo habitual preparando a los servidores para mantenerse al ritmo con la entidad a la par que va creciendo y evolucionando. Las actividades de capacitación y desarrollo tienen el efecto de alinear a los trabajadores en la línea de la organización. Algunos beneficios resultantes de la capacitación es que se logra la satisfacción laboral, elevación de las habilidades (Mondy, 2010). La capacitación del personal sirve para fortalecer las empresas pues permite dar una respuesta adecuada a los cambios tecnológicos derivados de la globalización, lo que ha llevado que la capacitación en las entidades sea un procedimiento más complejo por la diversidad tecnológica en la comunicación e información que existen en la actualidad que generan un constante cambio en las estrategias productivas y la existencia de una profusa oferta de servicios formativos. Así, las entidades están obligadas a diseñar una estrategia de capacitación, empezando por identificar sus necesidades, organizando acciones formativas eficaces y evaluando el servicio que brindan (Martínez, 2009).

La progresión de la carrera es el segundo indicador de esta dimensión, los servidores logran desarrollar una línea de carrera en la entidad, el cual se hará comúnmente con sendos concursos públicos de méritos; así ellos mismos se harán merecedores a alcanzar mejores puestos y mejores remuneraciones, esta actividad está ligada estrechamente a los procedimientos de capacitación y evaluación como el camino ordinario para diagnosticar el potencial de los trabajadores y avanzar en la carrera pública (SERVIR, 2014).

La gestión de relaciones humanas y sociales, establecida como la quinta dimensión de la gestión de recursos humanos, sirven para establecer las relaciones laborales, sean individuales y/o colectivas, entre las entidades y los servidores, procurando el bienestar personal de estos últimos y consecuentemente las de sus familias, además aplicando medidas que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores, a su vez promoviendo y cultivando una cultura y clima organizacional que incentive a los servidores a identificarse con su entidad y utilizando procedimientos de comunicación interna (SERVIR, 2014).

Las relaciones laborales, constituye el primer indicador de esta dimensión, está formada por las actividades existente entre los directivos de la organización y los representantes de los trabajadores afiliados a un sindicato, incluso sin estar afiliado pues lo que se decida en esas relaciones afectan a todos los trabajadores de la Entidad. También existe relación en las condiciones colectivas del trabajo como son el ambiente y contexto laboral, así como los conflictos colectivos, llámese paros, huelgas, que se pudieran originar y sus vías utilizadas para llegar a su pronta solución como la mediación o el arbitraje (Pereda, 1999).

La seguridad y salud en el trabajo, es el indicador por el cual las organizaciones diseñan un conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas con el fin de prevenir accidentes, realizando campañas de concientización de los trabajadores en las prácticas preventivas de accidentes laborales. Otra práctica es la eliminación de las condiciones inseguras en el ambiente de trabajo que nos permita un desempeño satisfactorio. Toda medida de seguridad y salud debe partir de la premisa que es posible prevenir accidentes siempre y cuando se apliquen medidas de seguridad adecuadas a través de un trabajo de equipo, considerando que la salud es un estado total de bienestar físico, mental y social, a través de la aplicación de un conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador (Chiavenato, 2012).

El bienestar social es el indicador que tiene como fin la calidad de vida del trabajador, es una relación de satisfacción de necesidades entre las personas y la organización. Para esto se debe contemplar un conjunto de factores, dentro de los cuales tenemos la satisfacción del trabajador con la actividad que realiza, las condiciones de progreso en la organización, el reconocimiento a los logros de objetivos, una remuneración satisfactoria a la labor realizada, el ambiente laboral

dentro de la organización, el ambiente psicológico y físico del trabajo, la libertad para decidir, las posibilidades de participar y otros puntos similares; el bienestar social del trabajador va a afectar su comportamiento que es importantes para la productividad, como la motivación para el trabajo y la capacidad de adaptación (Chiavenato, 2012).

La cultura y clima organizacional es uno de los indicadores más destacados para conocer la calidad de la vida laboral, a través de ellos se podrán determinar las concepciones que los trabajadores tienen sobre la entidad a la que pertenecen, así como las condiciones y circunstancias que rodean el trabajo. El conocimiento de la realidad laboral es un componente valioso para implementar políticas de gestión de las personas y el desarrollo estratégico de la organización. La organización que diseñe una estrategia basada en un excelente clima laboral, asegura el éxito y la realización de sus metas (Toro y Sanin, 2013).

La comunicación interna es el indicador esencial para que las organizaciones comuniquen al personal la política, procesos y actividades que deben realizar, asegurando que los trabajadores entiendan cuáles son los retos y las oportunidades que van a tener en el desempeño de sus labores. Por esa razón, las áreas de recursos humanos tienen una función vital de ser la vía de comunicación para que todos los procesos constituyan cadenas homogéneas y transparentes, así lograr la comprensión de los trabajadores sobre las áreas de impacto e implicancias que tiene cualquier actividad que se produzca en la empresa (Pin y García, 2014).

Para analizar la segunda variable, debemos tener presente que el Desempeño Laboral, sobre todo en estos tiempos de desarrollo tecnológico, tanto en el ámbito informático (que se caracteriza por la automatización de las oficinas) como en el ámbito industrial (que se caracteriza por la automatización de los procesos de producción). Hay una tendencia en las organizaciones de buscar la multifuncionalidad y dejar de lado especialidad en las labores físicas y constantes, las que se irán transformando en tareas intelectuales, dinámicas e ingeniosas. Las tareas han pasado de ser individuales y personalizadas hasta convertirse en labores colectivas e interrelacionadas con otras labores, ya que la tendencia es a desarrollarlas en trabajo de equipo. En la actualidad no se puede concebir el desempeño laboral sin considerar nuevas capacidades que se concretan en competencias de tipo personal, tecnológica, metodológica y social, para ello los

trabajadores aprehenden estas competencias (Chiavenato 2007). El desempeño laboral es el valor que los trabajadores aportan a la organización en un determinado período de tiempo, contribuyendo a la eficiencia organizacional (Palaci, 2005). Es el valor agregado que aportan los trabajadores a una empresa y que puede ser medida por la empresa a través del supervisor y directivo que se encargue de revisar el avance, logros y dificultades que cada trabajador tiene en sus áreas de trabajo (Werther y Davis, 2008), sin embargo, el desempeño laboral requiere del fomento de un ambiente de trabajo para que los trabajadores puedan demostrar sus habilidades y desenvolverse al máximo, para lo cual se requiere de programas de evaluación del desempeño, como herramientas utilizadas por las entidades pública y privadas para identificar las capacidades y medir el desempeño en sus trabajadores (Bohlander, 2008).

El desempeño laboral está constituido por la conducta productiva de los trabajadores que a su vez son de suma importancia la organización y su cumplimiento de metas, y están sujetos a medición respecto de sus competencias y el aporte a la empresa (Robbins y Judge, 2013). Es el conjunto de destrezas y comportamientos del trabajador que va a aportar sus habilidades a la organización en las labores que ésta le encomienda (Benavides, 2002). En esa misma línea, Pérez (2009) dice que el desempeño laboral está constituido por los atributos, comportamientos y resultados del trabajador, que requiere de un procedimiento estructural y sistemático para determinar en qué medida es productivo un trabajador y si éste puede mejorar su rendimiento futuro, además de permitir implantar nuevas políticas de compensación y tomar decisiones en la organización. Milkovich y Boudreau (1994) concuerda con ambos autores al señalar que está relacionado con las características de cada trabajador, dentro de ellas tenemos las cualidades, necesidades y habilidades de cada persona, que interactúan entre sí, según la labor que cumplen en la empresa, por lo que es considerado como el resultado de la interacción entre todas estas variables.

La competencia personal, constituye la primera dimensión del desempeño laboral, es el conglomerado de capacidades que una persona ha aprendido y sigue aprendiendo en su vida laboral que, partiendo del conocimiento que posee, los aplica en las labores habituales de la organización, cuyo resultado será la

adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo las habilidades que tiene (Chiavenato, 2007).

La competencia tecnológica es la segunda dimensión del desempeño laboral, mide la capacidad del trabajador que le permite aprehender el conocimiento de las nuevas técnicas que la organización demanda para el cumplimiento de sus fines, y tiene dos pilares, generalidad laboral y la multifuncionalidad de capacidades (Chiavenato, 2007).

La competencia metodológica, constituye la tercera dimensión del desempeño laboral, implica la capacidad que tienen los trabajadores para aplicar la iniciativa y flexibilidad al tomar decisiones que la situación particular demanda, resolviendo problemas según se vayan presentando. También está relacionado con el liderazgo que se manifiestan cuando las situaciones difíciles se presentan, destacándose el espíritu emprendedor que brota al momento de enfrentar los problemas (Chiavenato, 2007).

La competencia social es la cuarta dimensión del desempeño laboral, es la capacidad que tienen el personal para relacionarse con otros trabajadores de su misma área y de las otras dependencias, así como a los grupos externos a la organización, como pueden ser, por ejemplo, los clientes o usuarios del servicio, proveedores, terceros. Además, está inmerso las habilidades para realizar tareas conjuntas y trabajo en equipo (Chiavenato, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo.

La investigación es de tipo básico, pues está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos, principios y leyes científicas de una forma sistemática, metódica, ampliando los conocimientos existentes (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018), en nuestro caso se buscó el conocimiento de las relaciones existentes entre dos variables y como se refleja dicha relación en la Corte del Callao.

Nivel.

Se decidió que el nivel de la investigación sea correlacional, porque su fin es establecer el grado de relación existente entre dos variables en un determinado espacio y tiempo, a través de la medición cada una de éstas, para poder cuantificarlas y analizar su vinculación. (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018), en esta investigación encontramos la relación existente entre las dos variables de estudio en la entidad evaluada.

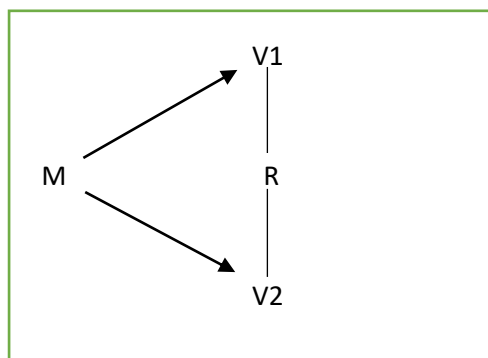
Enfoque.

La presente investigación se realiza a través de un enfoque cuantitativo desde el paradigma positivista servirá para generar conocimiento, mediante un conjunto de procesos sólidamente ordenado de manera secuencial y probatoria, para lo cual se ha delimitado el problema de investigación y establecido las preguntas, objetivos e hipótesis y determinado las variables cuyas mediciones serán analizadas, estableciéndose las correspondientes conclusiones. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Diseño.

Se ha visto conveniente dotar de un diseño no experimental a la investigación, ya que el investigador carecerá del dominio del hecho investigado, por lo que está imposibilitado de manipular las variables, pues sólo se limitará a observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos y observarlos en escenarios ya existentes, (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). A su vez esta investigación es de corte transversal ya que la muestra que se realizó en un tiempo-espacio determinado, buscando vincular los efectos recíprocos entre

ambas variables. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). La denotación gráfica del diseño es la siguiente:



M = Muestra

V1 = Gestión de recursos humanos.

V2 = Desempeño laboral.

R = Relación entre las variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos.

Gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de compensación, gestión del desarrollo y gestión de relaciones humanas y sociales (ver anexo 3).

Variable 2: Desempeño Laboral.

Competencia personal, competencia tecnológica, competencia metodológica y competencia social (ver anexo 4).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población.

La población es el conjunto de personas que por su composición coinciden en una serie de situaciones comunes, homogéneas, entre sí (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La Entidad donde se realizó la investigación tiene aproximadamente 600 trabajadores divididas en varias áreas, cada una de ellas cumplen funciones específicas pero vinculadas entre sí.

Muestra.

La muestra es un grupo de personas extraídos de una población mayor, empleándose técnicas de muestreo probabilístico o no probabilístico (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). En este caso se seleccionó a 60 trabajadores, de las áreas que atienden directamente al público usuario para poder lograr un muestreo no probabilístico y homogéneo.

Muestreo.

Mediante el muestreo no probabilístico e intencional se recogió la muestra de 60 trabajadores que laboran en la Entidad, para ello se seleccionó las áreas donde se realizó el muestreo, pero las personas fueron seleccionadas al azar.

Criterios de selección.

En base a los criterios de representatividad e inclusión, se procedió a la determinación de la muestra de estudio correspondiente.

Criterios de inclusión

- La encuesta se realizó al personal a cargo de atender directamente al público usuario en área administrativa de la Entidad.
- En este caso se incluyó a los funcionarios y servidores de la Corte del Callao que tienen un vínculo laboral con la entidad más de un año.
- Se seleccionó a aquellos trabajadores que mostraron predisposición a aceptar la encuesta.

Criterios de exclusión

No se incluyó a las personas de limpieza y de seguridad que son personas que no tienen vínculo laboral con la entidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Son los mecanismos que el investigador utiliza para recopilar información relacionados con el objeto de investigación. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018), la técnica con la que se recopiló información fue a través de una encuesta diseñada especialmente para esta investigación.

Instrumento.

El cuestionario es una prueba elaborada con diversas opciones como respuestas, relacionados con las variables, dimensiones e indicadores. El instrumento que se utilizó en la investigación para la recolección de datos fueron dos cuestionarios tipo Likert para las dos variables, que abarcan todas las dimensiones e indicadores de la investigación, con valores que van de 1 a 5. Los valores asignados fueron los siguientes; valor 1= nunca, valor 2= casi nunca, valor 3= a veces, valor 4 = casi siempre y valor 5= siempre. El cuestionario de la variable 1 contiene 25 preguntas, mientras que el cuestionario de la variable 2 contiene 20 preguntas. El instrumento fue de exclusiva creación del autor de la tesis, inédito y nunca antes utilizado y fue validado por tres expertos en la materia y con prueba de ensayo (ver anexos 5 y 6).

Validez de contenido.

Los instrumentos para las dos variables pasaron por la revisión de juicio de tres expertos, quienes los validaran de acuerdo a la pertinencia de la investigación. Todos los expertos son docentes universitarios, un docente con grado de maestro con especialidad en gestión pública y dos docentes con grado de doctor (ver anexos 9 al 14).

Confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad es el grado de consistencia de los resultados conseguidos en las mediciones realizadas a un mismo grupo de personas (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018), las encuestas cumplen con rigor los estándares establecidos. Para validar la confiabilidad de los dos instrumentos se realizó el test de confiabilidad con las 60 encuestas seleccionadas al azahar pero que cumplen con los criterios de inclusión, utilizando la prueba de coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach que se utiliza para valores politónicos, teniendo en cuenta que los cuestionarios fueron tipo escala de Likert, donde nos indica que el instrumento es confiable.

Los resultados de la prueba realizada para determinar la confiabilidad del instrumento correspondiente a la variable Gestión de recursos humanos, cuya confiabilidad de Alfa de Cronbach es de 0.968, lo que indica que se encuentra en un nivel de alta confiabilidad. Del mismo modo, la prueba realizada para determinar la confiabilidad del instrumento correspondiente a la variable Desempeño laboral,

cuya confiabilidad de Alfa de Cronbach es de 0.960, lo que indica que se encuentra en un nivel de alta confiabilidad (ver anexos 15 al 17).

3.5. Procedimientos

Una vez aprobado y validado el instrumento de recolección de datos, el procedimiento se realizó con un trabajo de campo a través de la recopilación de la información con las encuestas a 60 trabajadores de la Corte del Callao que constituyen la muestra elegida, quienes voluntariamente aceptaron participar en la investigación, con un promedio de duración de 20 minutos por los dos cuestionarios, los resultados se descargó en una hoja Excel tipo sábana para después y se tabuló los datos a través del programa SPSS para determinar la fiabilidad, las frecuencias y porcentajes y la correlación existente, luego se seleccionó las estadísticas apropiadas y se obtuvieron los resultados que se detallan en el presente informe, dichos resultados también se presentaron en tablas y gráficos para una mejor ilustración.

3.6. Método de análisis de datos

La herramienta a utilizar será la estadística, para luego realizar el correspondiente análisis con el cual se resolverán las interrogantes que demanda la investigación, en ese sentido, una vez de haberse realizada las 60 encuestas dichos datos fueron recopilados y tabulados en una hoja de cálculo del programa Excel para luego ser procesados en el programa estadístico SPSS versión 25 y establecer la fiabilidad. Después se siguió procesando los datos en el programa estadístico SPSS versión 25, para determinar las frecuencias y porcentajes de las dimensiones que corresponden a las variables bajo estudio, así como para poder establecer las correlaciones, tanto de la primera variable y sus cinco dimensiones y su relación con la segunda variable; de donde emanaron los resultados por medio de la estadística descriptiva de tablas y gráficos, por lo que se procedió a contrastar la hipótesis en base al objetivo, diseño, variable y escala de medición de la investigación, aplicando estadística descriptiva y estadística inferencial: Coeficiente de correlación Rho Spearman, creando la aceptación o rechazo de la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Los datos recabados son producto del cuestionario aplicado a la población de la entidad seleccionada, en ese sentido, no se adulteró ni modificó datos e instrumentos de investigación, pues lo que se buscó fue un resultado ceñido a la realidad de la entidad objeto de investigación. Se respetó el anonimato de los encuestados quienes participaron de manera voluntaria. Debemos señalar que se contó con la autorización de la entidad, quien requirió guardar las reservas el caso de la información y de las personas que colaborarán con ella.

IV. RESULTADOS.

4.1. Resultados descriptivos

Luego de haber aplicado el instrumento de investigación respecto a los niveles de frecuencias y porcentajes de las dos variables y sus dimensiones de estudio, se encontró los siguientes resultados:

Variable 1. Gestión de recursos humanos

Tabla 1

Distribución de frecuencia.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	30%
Regular	29	48%
Alto	13	22%
Total	60	100%

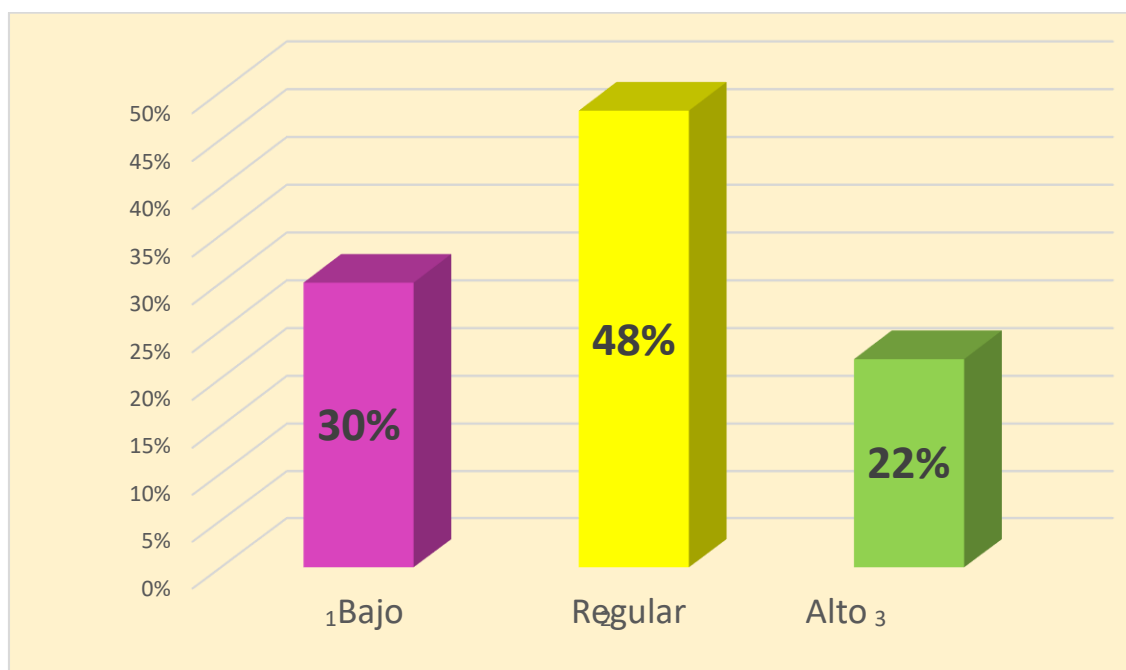


Figura 1. Porcentaje gestión de recursos humanos.

Se observa que la percepción de los trabajadores de la Entidad, el 48% considera que el nivel de la gestión de recursos humanos es regular, mientras que el 30% considera que es bajo y el 22% percibe como alto.

Dimensión 1. Gestión del empleo

Tabla 2

Distribución de la frecuencia.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	25%
Regular	29	48%
Alto	16	27%
Total	60	100%

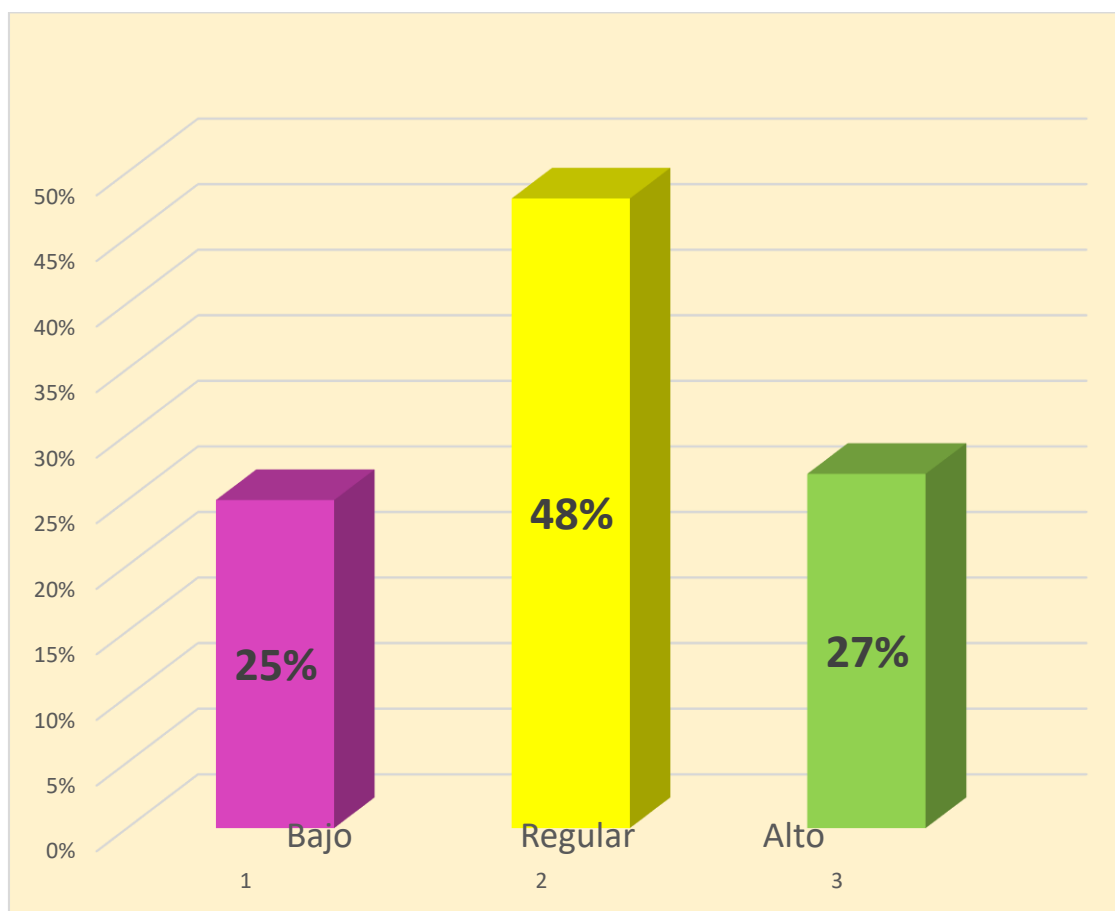


Figura 2. Porcentaje gestión del empleo.

Se observa que el 48% de encuestados considera que el nivel de la gestión del empleo es regular, mientras que el 26% lo ve como alto y el 25% como bajo.

Dimensión 2. Gestión del rendimiento

Tabla 3

Distribución de frecuencias.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	25%
Regular	27	45%
Alto	18	30%
Total	60	100%

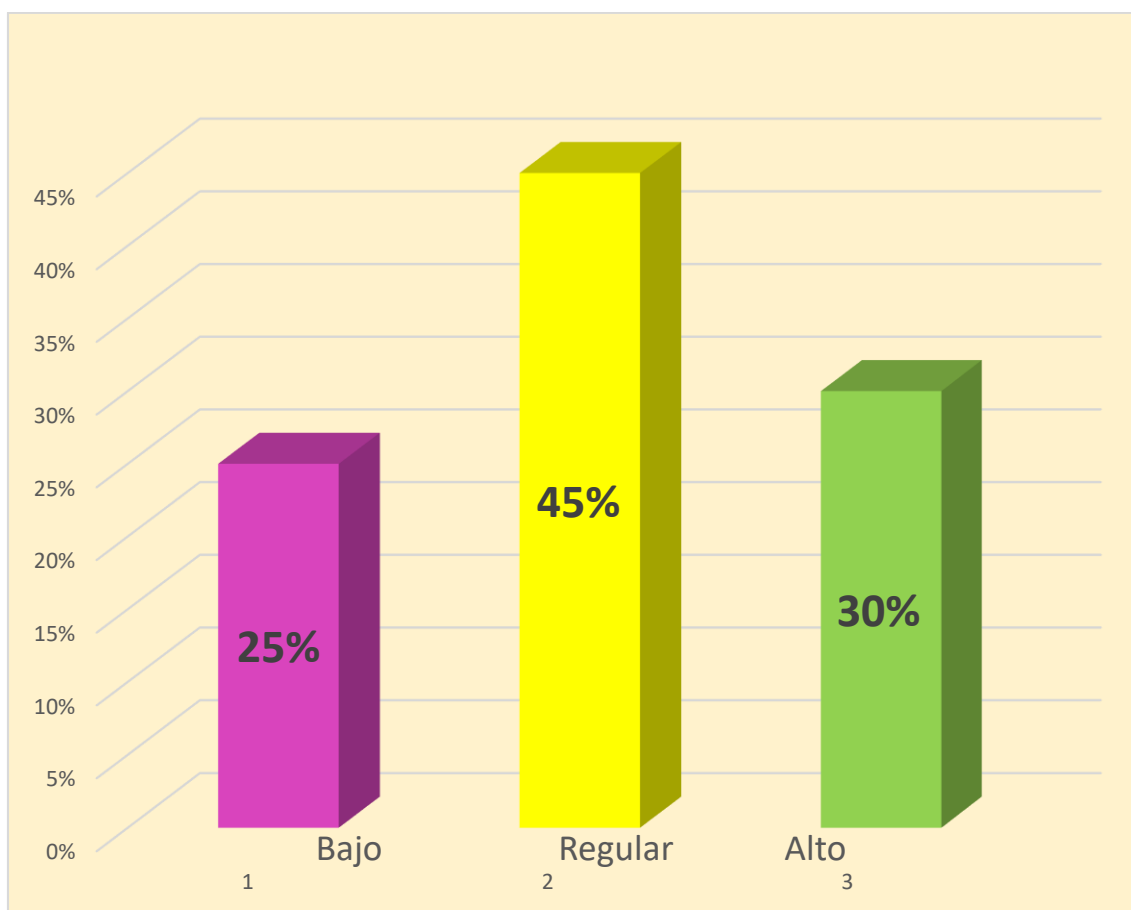


Figura 3. Porcentaje gestión del rendimiento.

Se observa que el 45% de encuestados considera que el nivel de la gestión del rendimiento como regular, así como el 30% considera que es alto y el 25% percibe como bajo.

Dimensión 3. Gestión de la compensación

Tabla 4

Distribución de frecuencias

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	45%
Regular	20	33%
Alto	13	22%
Total	60	100%

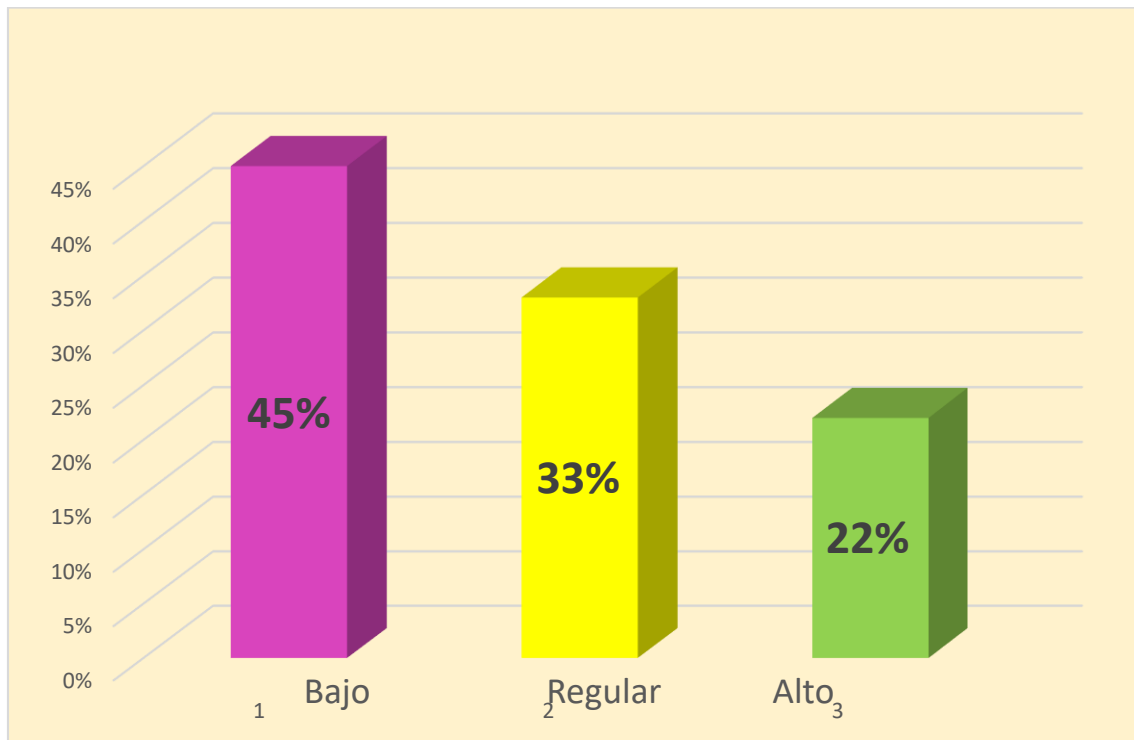


Figura 4. Porcentaje gestión de la compensación.

Aquí tenemos como percepción de los trabajadores de la Entidad, el 45% considera que el nivel de la gestión de la compensación es bajo, mientras que el 33% considera que es regular y el 22% percibe como alto.

Dimensión 4. Gestión del desarrollo

Tabla 5

Distribución de frecuencia.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	32%
Regular	29	48%
Alto	12	20%
Total	60	100%

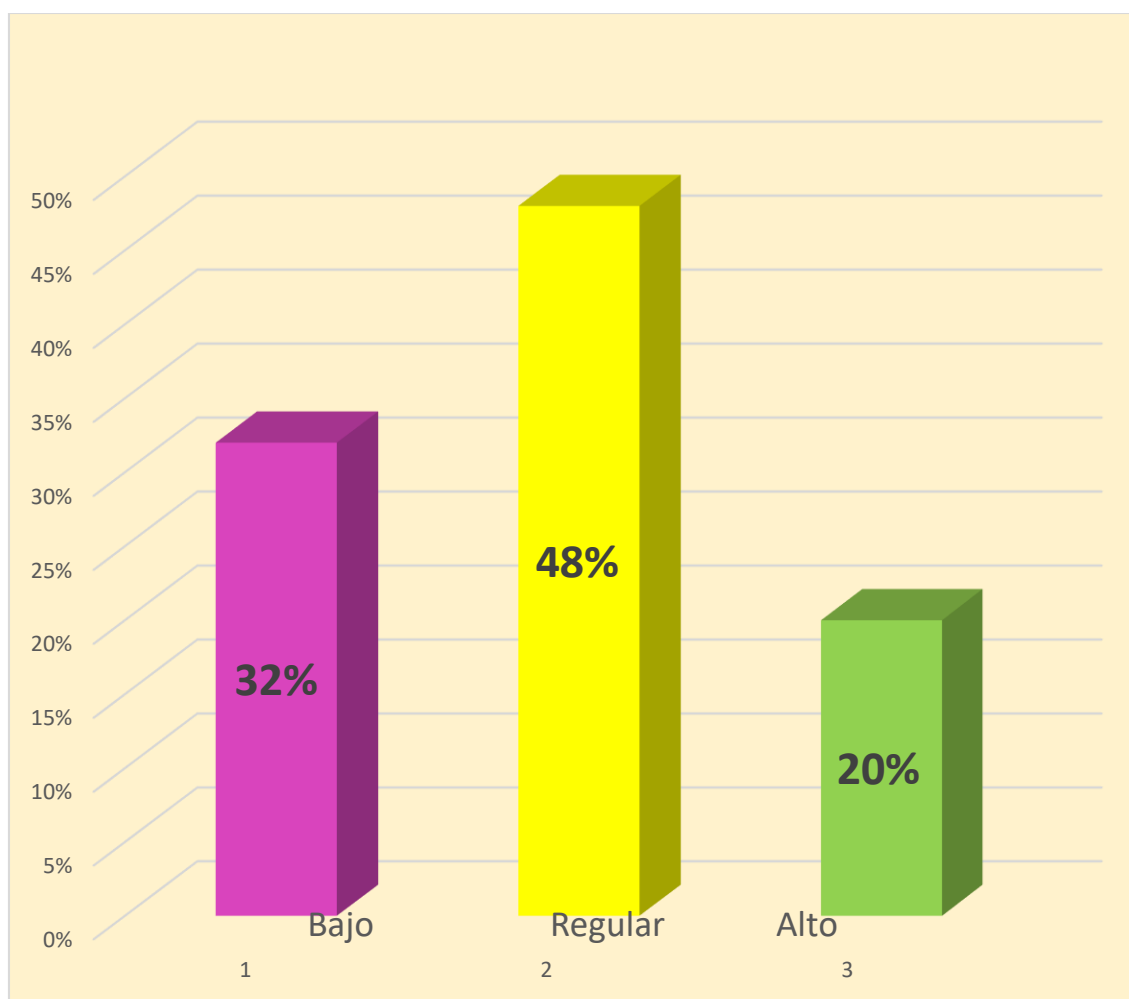


Figura 5. Porcentaje gestión del desarrollo.

La percepción de los trabajadores de la Entidad, el 48% considera que el nivel de la gestión del desarrollo es regular, mientras que el 32% considera que es bajo y el 20% percibe como alto.

Dimensión 5. Gestión de relaciones humanas y sociales

Tabla 6

Distribución de frecuencias.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	23%
Regular	37	62%
Alto	9	15%
Total	60	100%

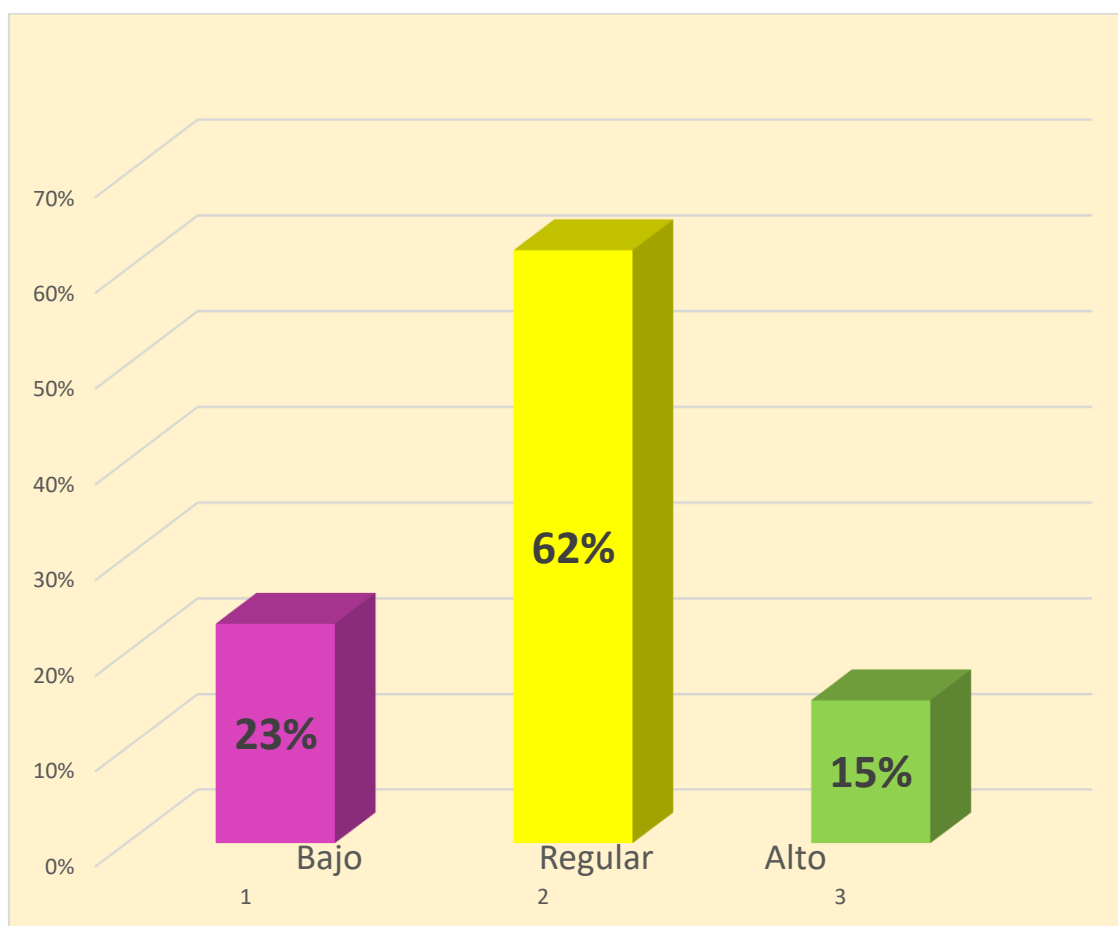


Figura 6. Porcentaje gestión de relaciones humanas y sociales.

Conforme los resultados obtenidos se observa que el 62% de encuestados considera que el nivel de la dimensión es regular, mientras que el 23% considera que es bajo y el 15% percibe como alto.

Variable 2. Desempeño laboral

Tabla 7

Distribución de frecuencias.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	32%
Regular	29	48%
Alto	12	20%
Total	60	100%

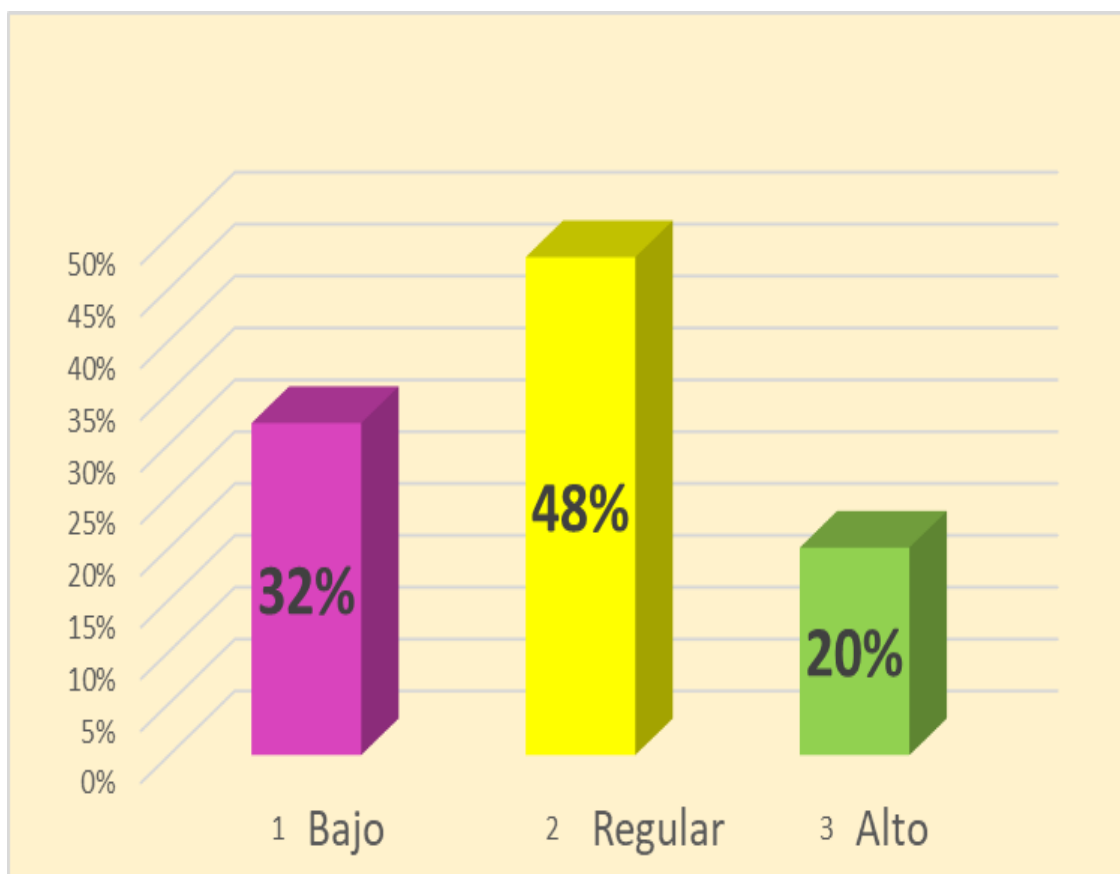


Figura 7. Porcentaje Desempeño laboral.

Conforme los resultados obtenidos se observa que la percepción de los trabajadores de la Entidad, el 48% considera que el nivel del desempeño laboral es regular, mientras el 32% cree que es bajo y el 20% percibe como alto.

Dimensión 1. Competencia personal

Tabla 8

Distribución de frecuencias.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	42%
Regular	27	45%
Alto	8	13%
Total	60	100%

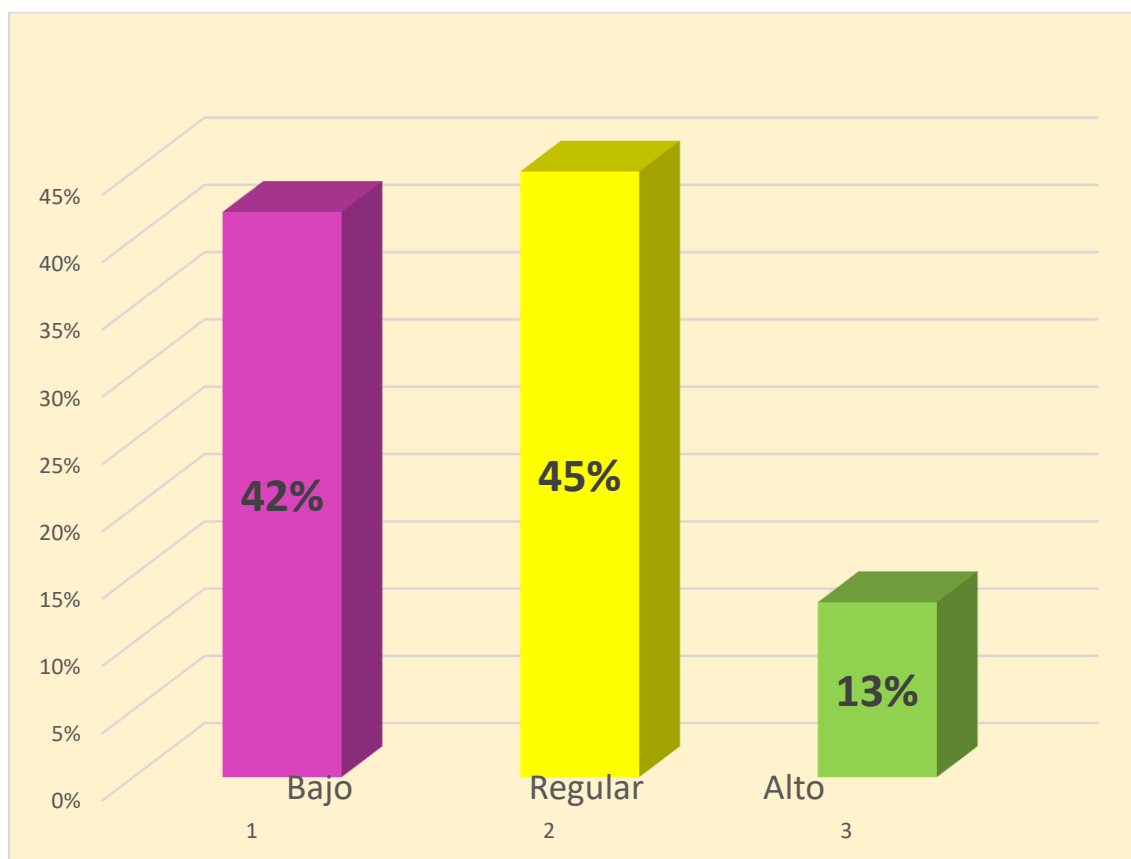


Figura 8. Porcentaje competencia personal.

Conforme la percepción de los trabajadores de la Entidad, el 45% considera que el nivel de la competencia personal es regular, y el 42% lo ve como bajo y el 13% como alto.

Dimensión 2. Competencia tecnológica

Tabla 09

Distribución de frecuencias.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	32%
Regular	25	42%
Alto	16	26%
Total	60	100%

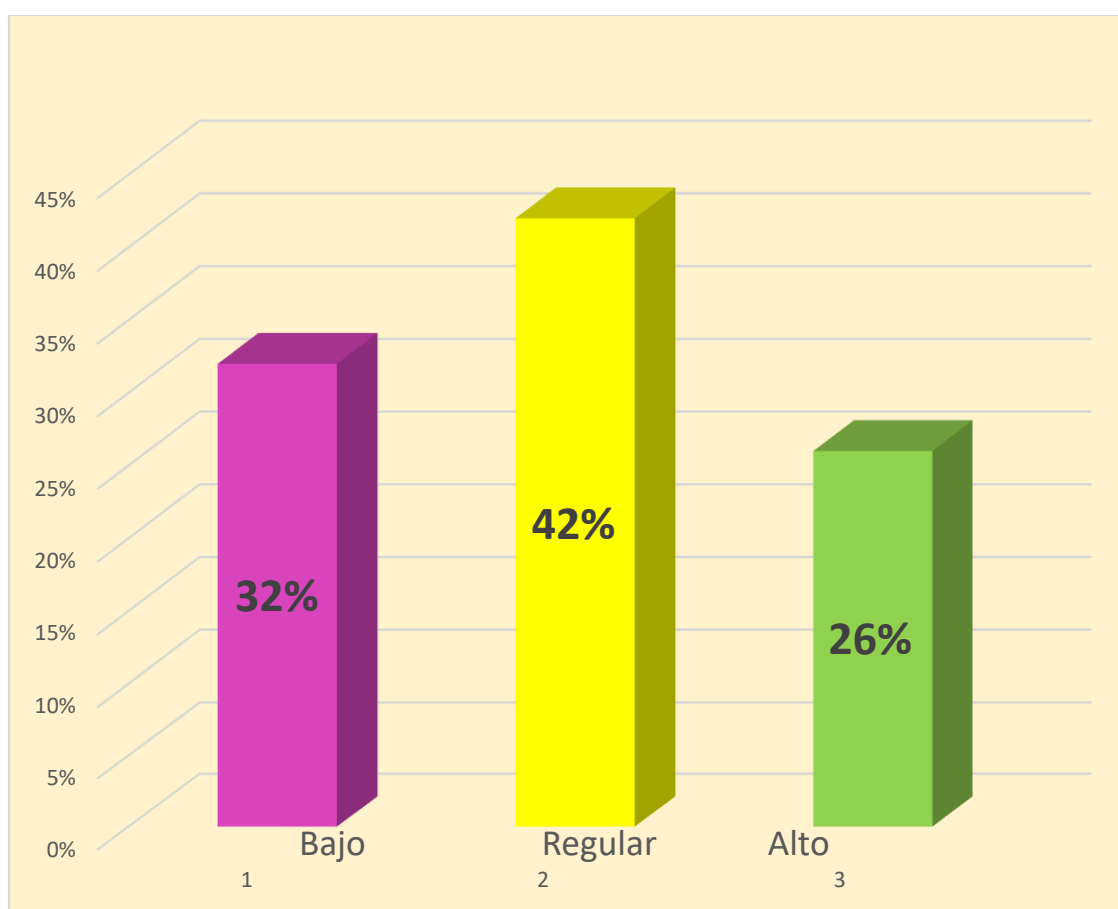


Figura 9. Porcentaje competencia tecnológica.

Conforme la percepción de los trabajadores de la Entidad, el 42% considera que el nivel de la competencia tecnológica es regular, mientras que el 32% considera que es bajo y el 26% percibe como alto.

Dimensión 3. Competencia metodológica

Tabla 10

Distribución de frecuencias.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	27%
Regular	34	57%
Alto	10	16%
Total	60	100%

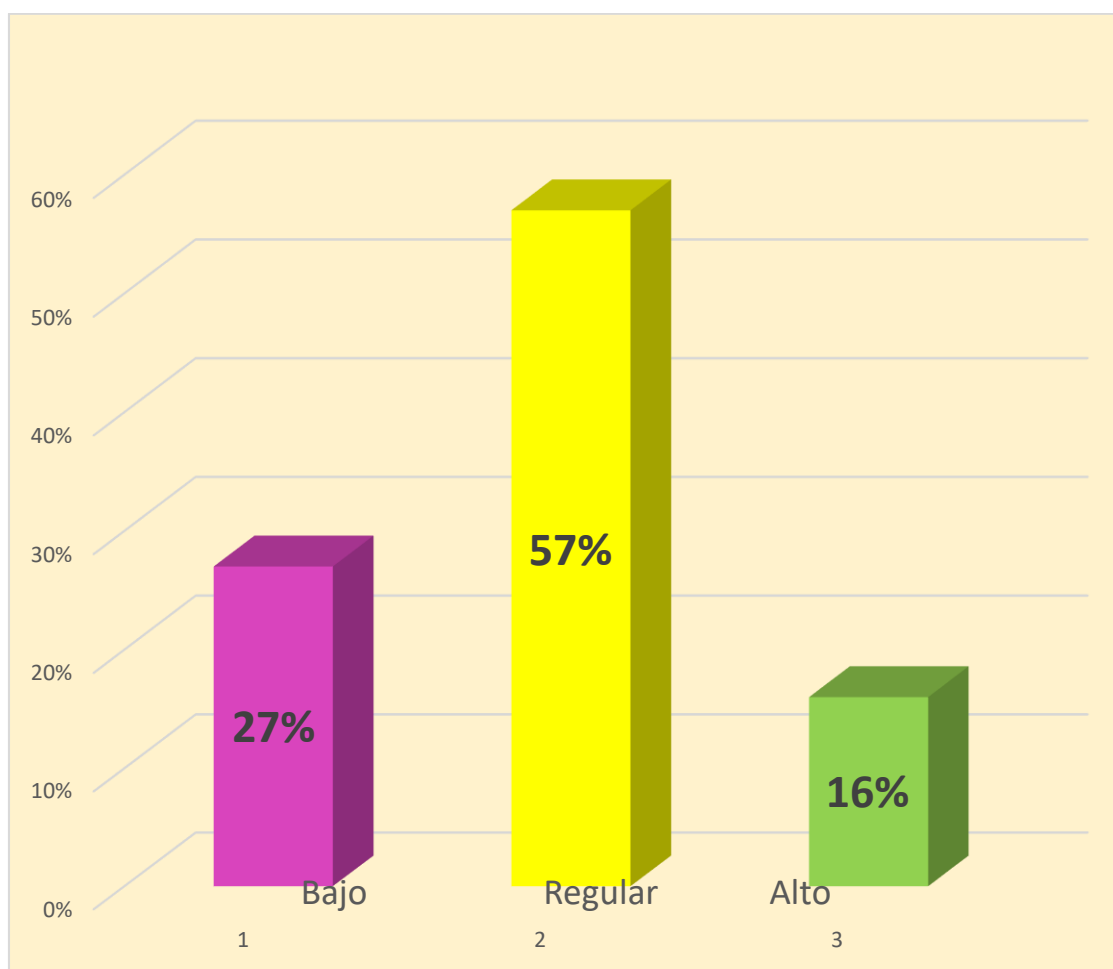


Figura 10. Porcentaje competencia metodológica.

Conforme la percepción de los trabajadores de la Entidad, el 57% observa el nivel de la variable como regular, y el 27% considera que es bajo y el 16% como alto.

Dimensión 4. Competencia social

Tabla 11

Distribución de frecuencias.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	30%
Regular	25	42%
Alto	17	28%
Total	60	100%

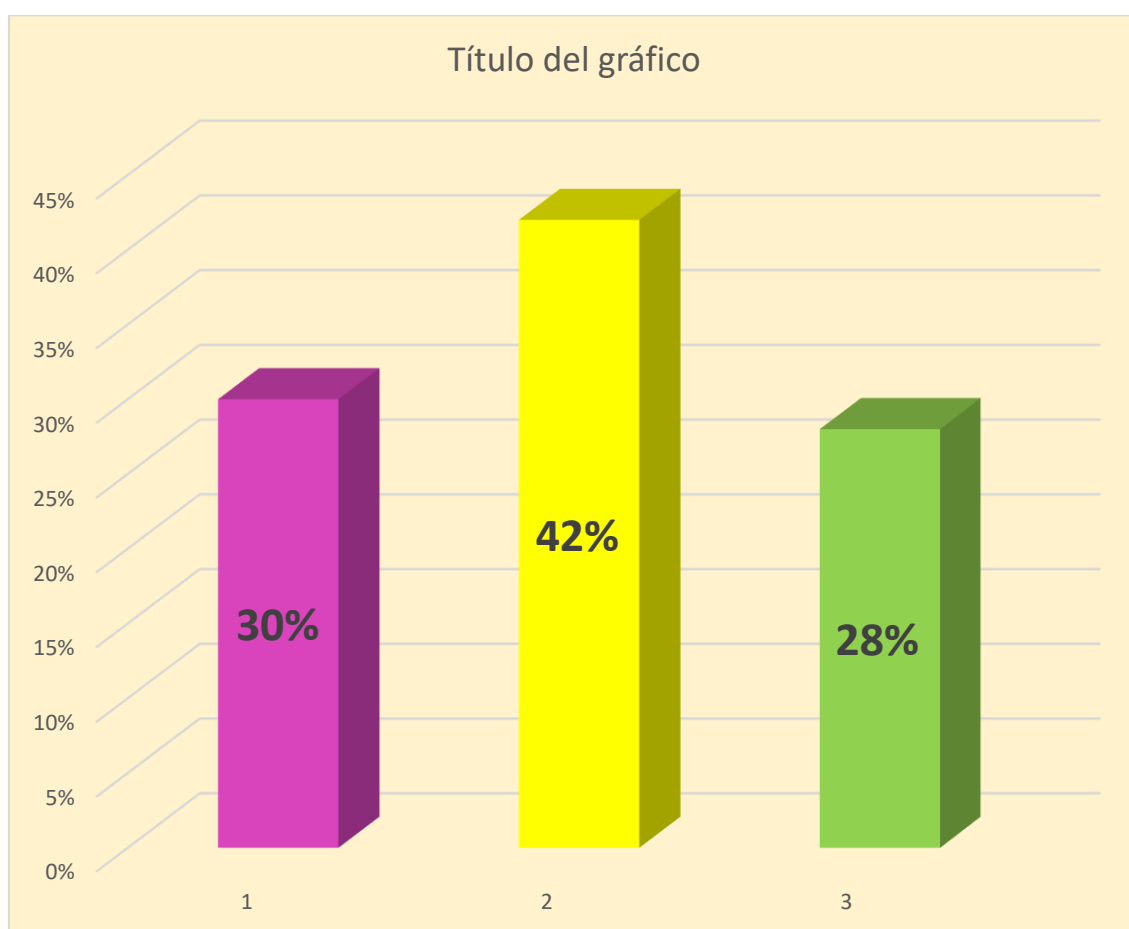


Figura 11. Porcentaje competencia social.

Conforme la percepción de los trabajadores de la Entidad, el 42% considera que el nivel de la competencia social es regular, mientras que el 30% considera que es bajo y el 28% percibe como alto.

4.2 Resultado inferencial.

Contrastación de Hipótesis.

Hipótesis general.

Ho No existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020.

Ha Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020.

Tabla 12

Correlación Rho de Spearman entre la variable gestión de recursos humanos y la variable desempeño laboral.

			Desempeño Laboral
	Coefficiente de	1.000	,328*
Gestión de	correlación		
recursos humanos	Sig. (bilateral)		,011
	N	60	60

Fuente: aplicación del instrumento de investigación.

Interpretación.

El resultado obtenido muestra con un coeficiente Rho de Spearman de 0.328, que revela una correlación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, teniendo como valor p $0.011 \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose con la existencia de una correlación moderada entre ambas variables.

Hipótesis específica 1.

Ho No existe relación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020.

Ha Existe relación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020.

Tabla 13

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión gestión del empleo y la variable desempeño laboral.

			Desempeño Laboral
	Coficiente de correlación	1.000	,348*
Gestión del empleo	Sig. (bilateral)		, 006
	N	60	60

Fuente: aplicación del instrumento de investigación.

Interpretación.

El resultado obtenido muestra con un coeficiente Rho de Spearman de 0.348, revela una correlación directa entre la gestión del empleo y el desempeño laboral, teniendo como valor p $0.006 \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existiendo una correlación moderada.

Hipótesis específica 2.

Ho No existe relación entre la gestión del rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020.

Ha Existe relación entre la gestión de rendimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020.

Tabla 14

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión gestión del rendimiento y la variable desempeño laboral.

		Desempeño Laboral	
Gestión del rendimiento	Coeficiente de correlación	1.000	,265*
	Sig. (bilateral)		,041
	N	60	60

Fuente: aplicación del instrumento de investigación.

Interpretación.

El resultado obtenido muestra con un coeficiente Rho de Spearman de 0.265, revela una correlación directa, teniendo como valor $p 0.041 \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye que existe correlación baja entre la dimensión gestión del rendimiento y la variable desempeño laboral.

Hipótesis específica 3.

Ho No existe relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020.

Ha Existe relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020.

Tabla 15

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión gestión de la compensación y la variable desempeño laboral.

		Desempeño Laboral	
Gestión de la compensación	Coeficiente de correlación	1.000	,401*
	Sig. (bilateral)		,002
	N	60	60

Fuente: aplicación del instrumento de investigación.

Interpretación.

El resultado obtenido muestra con un coeficiente Rho de Spearman de 0.401, revela una correlación directa entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral, teniendo como valor $p\ 0.002 \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, encontrándose la existencia de una correlación moderada.

Hipótesis específica 4.

Ho No existe relación entre la gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020.

Ha Existe relación entre la gestión del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020.

Tabla 16

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión gestión del desarrollo y la variable desempeño laboral.

		Desempeño Laboral	
Gestión del desarrollo	Coeficiente de correlación	1.000	,318*
	Sig. (bilateral)		,013
	N	60	60

Fuente: aplicación del instrumento de investigación.

Interpretación.

El resultado obtenido muestra con un coeficiente Rho de Spearman de 0.318, revela una correlación directa, teniendo como valor $p 0.013 \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye que existe correlación moderada entre la dimensión gestión del desarrollo y la variable desempeño laboral.

Hipótesis específica 5.

Ho No existe relación entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020.

Ha Existe relación entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020.

Tabla 17

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales y la variable desempeño laboral.

		Desempeño Laboral	
	Coeficiente de correlación	1.000	,283*
Gestión de relaciones humanas y sociales	Sig. (bilateral)		,029
	N	60	60

Fuente: aplicación del instrumento de investigación.

Interpretación.

El resultado obtenido muestra con un coeficiente Rho de Spearman de 0.283, revela una correlación directa, teniendo como valor p $0.029 \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye que existe correlación baja entre la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales y la variable desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN.

La realidad problemática que motivó la presente investigación nos llevó a preguntarnos cuál sería la relación existente entre la gestión de recursos humanos que se aplicaba en la Corte del Callao y el desempeño laboral de los trabajadores. Dicha preocupación fue un incentivo para emprender este trabajo y a su vez determinó las variables que utilizamos para responder esta pregunta, estableciéndonos como objetivos determinar la existencia de alguna relación y de ser así, establecer cuál sería el grado de esa relación existente. Para señalar la respuesta comenzaremos por analizar la relación de cada una de las dimensiones que conforman la gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral de la entidad bajo estudio, comparando con los resultados de alguna tesis anterior.

Primero. Respecto a la correlación de las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral, el resultado obtenido muestra con un coeficiente Rho de Spearman de 0.328, revela una correlación directa y moderada entre ambas variables, teniendo como valor p $0.011 \leq 0.05$. Lo que coincide con los resultados de investigaciones precedentes, tales como Garay (2016) quien obtuvo como resultado un coeficiente de correlación 0,426** y $p = ,000$ ($p < ,05$). Al igual que Chávez (2015) con un valor de $r^2 = ,403$ y una $p = ,000$ ($p < ,05$). Al igual que Acquarone (2018), quienes encontraron una correlación directa y moderada entre ambas variables.

En cuanto a los resultados descriptivos para esta variable, se observa que el 48% de trabajadores considera que el nivel de la gestión de recursos humanos es regular, mientras que el 30% considera que es bajo y el 22% percibe como alto. Al analizar estos datos conjuntamente con el resultado de la correlación de esta variable, nos indica que la entidad no aplica adecuadamente el sistema administrativo de recursos humanos cuyo resultado es bajo, por lo que se requiere una mejor aplicación de la normativa de SERVIR en el ámbito de esta variable para que éste alcance un nivel alto.

Estos resultados nos envían una señal de alarma, que nos obliga a exigir a los funcionarios de las entidades del país, entender la importancia de ceñirnos a los lineamientos de SERVIR para llevar una adecuada política en el manejo del personal, resultando ser una de las bases para que las entidades del Estado cumplan adecuadamente las políticas públicas; en el caso de la Corte del Callao se observa que la dirección de recursos humanos no recae en un jefe de unidad, tal como sería lo indicado, sino en una coordinación, que resulta tener un nivel jerárquico menor con la consiguiente merma en el poder de decisión, además, sería saludable que el gerente y los jefes de unidad sean designados por SERVIR.

Segundo. En cuanto a la gestión del empleo, el resultado obtenido muestra con un coeficiente Rho de Spearman de 0.348, revela una correlación directa y moderada entre esta dimensión y el desempeño laboral, teniendo como valor p $0.006 \leq 0.05$. Este resultado coincide con investigaciones anteriores, tales como el de Soto (2016) quien encontró una relación de $p = 0,000 < 0,001$; cuyo valor de Rho de Spearman 0,562, que revela la existencia de una relación directa entre las variables en un nivel moderado. Un estudio similar es el de Oscoco (2015) quien tuvo como resultado que existe una relación de forma positiva moderada, teniendo 0.483 como coeficiente de correlación de Spearman. Riva (2018) en su investigación obtiene el mismo resultado, que indican una relación con un coeficiente de correlación moderado de 0.518, con un 81% de los trabajadores que opinan que esta dimensión es poco adecuada.

Con relación a los resultados descriptivos para esta dimensión, se observa que el 48% de trabajadores considera que el nivel es regular, mientras que el 27% considera que es alto y el 25% percibe como bajo. Al analizar estos datos conjuntamente con el resultado de la correlación de esta dimensión, nos indica que la entidad no está llevando adecuadamente los procesos de incorporación de personal, por lo que se requiere una mejor aplicación de la normativa de SERVIR en el ámbito de la gestión del empleo para que éste alcance un nivel alto.

En esta dimensión tiene un papel central el coordinador de recursos humanos, quien está a cargo de dicha oficina y que al fin de cuentas participa en todo el proceso de incorporación del nuevo personal; en una primera etapa como parte de la comisión de selección de personal, encargados de escoger a las personas idóneas que el puesto requiere, luego participa dirigiendo la inducción de los nuevos trabajadores en el aprendizaje de sus respectivas funciones, así como su adaptación en el periodo de prueba.

Tercero. Respecto a la gestión del desempeño, su coeficiente Rho de Spearman fue de 0.265, revela una correlación directa y baja entre esta dimensión y el desempeño laboral, teniendo como valor p $0.041 \leq 0.05$. Por su parte Riva (2016) en su investigación encontró la existencia de una relación moderada con coeficiente de correlación de 0.367, con un 56% de trabajadores encuestados que consideran que esta dimensión es poco adecuada. Por su parte, Inca (2016) obtuvo como resultado valor de $p = 0,012$ $r = 0.292$, al ser $p \leq 0,05$ que establece una correlación positiva y débil.

Los resultados descriptivos de esta dimensión, arrojan que el 45% considera que el nivel es regular, mientras que el 30% considera que es alto y el 25% percibe como bajo. Al analizar estos datos conjuntamente con el resultado de la correlación de esta dimensión, nos indica que la entidad no está llevando adecuadamente los procesos de evaluación del desempeño, por lo que se requiere una mejor aplicación de la normativa de SERVIR para que éste alcance un nivel alto.

Esto nos lleva a incidir en la necesidad de realizar procesos de evaluación de todo el personal, pero no con el fin de separarlos de la entidad, sino para poder identificar sus fortalezas y debilidades, oportunidades y amenazas, la evaluación debe ser la primera piedra para determinar las condiciones necesarias que permitan potenciar las capacidades y competencias de cada uno de los trabajadores, según la función que deben cumplir.

Cuarto. En cuanto a la gestión de la compensación, el resultado obtenido muestra un coeficiente Rho de Spearman de 0.401, revela una correlación directa y moderada entre esta dimensión y el desempeño laboral, teniendo como valor p $0.002 \leq 0.05$. Este resultado coincide con otro anterior, como el de Chávez (2017) cuyo resultado da cuenta de la existencia de una relación $r = 0.420$ que indica una correlación moderada.

Con relación a los resultados descriptivos para esta dimensión, se observa que el 45% de trabajadores considera que el nivel de la gestión de la compensación es bajo, mientras que el 33% considera que es regular y el 22% percibe como alto. Al analizar estos datos conjuntamente con el resultado de la correlación de esta dimensión, nos indica que no se está llevando adecuadamente los procesos destinados a mejorar la remuneración de los trabajadores, por lo que se requiere una mejor aplicación de la normativa de SERVIR en el ámbito de la gestión de la compensación para que éste alcance un nivel alto.

Es necesario aclarar que la Corte del Callao no decide ni fija el monto de la remuneración de los trabajadores, ni siquiera el Poder Judicial, que es el pliego al cual pertenece esta entidad, pues todo está supeditado a las decisiones del Ministerio de Economía y Finanzas, sin embargo, las altas autoridades encargadas de dirigir este Poder del Estado, no realizan una adecuada gestión y coordinación con dicho ministerio, para establecer una nueva escala remunerativa acorde a los demás organismos de la administración pública.

Quinto. En cuanto a la gestión del desarrollo, el resultado obtenido muestra con un coeficiente Rho de Spearman de 0.318, revela una correlación directa y moderada entre esta dimensión y el desempeño laboral, teniendo como valor p $0.013 \leq 0.05$. Respecto a esta correlación tenemos como antecedente los resultados encontrados por Soto (2016) de $p = 0,000 < 0,001$; con valor Rho de Spearman de 0,511, con la existencia de una relación positiva y directa. Asimismo, Papa (2016) también tuvo como resultado una relación positiva y moderada ($r=0.429$). Para Zagastizabal (2018) el valor de Tau B=0,622 y $p=0,000$ demuestran que existe relación

en nivel moderado. Camiloaga (2018) con valor $r_s=0,586^{**}$ [$p < 0.01$] y Chávez (2017) con valor $r = 0.430$ también concluyen en la existencia de una correlación directa y moderada.

Para esta dimensión, los resultados descriptivos revelan que el 48% de trabajadores considera su nivel es regular, mientras que el 32% considera que es bajo y el 20% percibe como alto. Al analizar estos datos conjuntamente con el resultado de la correlación de esta dimensión, nos indica que la entidad no está llevando adecuadamente los procesos destinados a mejorar la capacitación y promoción de los trabajadores, por lo que se requiere una mejor aplicación de la normativa de SERVIR para que éste alcance un nivel alto.

Se debe destacar dos indicadores en esta dimensión, en primer lugar está la capacitación, que debe ser la actividad que impulse el desarrollo de los trabajadores, pues con ella se irá formando a cada uno de ellos según las funciones que cumplen, sea en labores administrativas o en jurisdiccionales, y especializándolos en las áreas a que pertenecen; y, como segundo indicador tenemos el desarrollo o progresión de la carrera que se realiza en la entidad a través de encargaturas promoviendo a los trabajadores a un puesto mayor, se realizará en base a los procesos de evaluación y capacitación, y como consecuencia lógica reportará un incremento en la remuneración del personal.

Sexto. Respecto a la gestión de relaciones humanas, el resultado obtenido muestra con un coeficiente Rho de Spearman de 0.283, revela una correlación directa y baja, teniendo como valor $p \ 0.029 \leq 0.05$. En ese sentido también obtuvimos un resultado similar que Carrión (2017) quien señala cuyo resultado $Rho = 0.392^{**}$ de correlación; y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$) e Inca (2016) cuyo resultado de Rho fue 0.249 y valor de $p = 0,034$ $r = 0.249$ al ser $p \leq 0,05$, demostrando en ambos casos una correlación positiva y débil.

En el resultado descriptivo de esta dimensión, se observa que el 62% de trabajadores considera que el nivel es regular, mientras que el 23% considera que es bajo y el 15% percibe como alto. Al analizar estos datos

conjuntamente con el resultado de la correlación de esta dimensión, nos indica que la entidad no está llevando adecuadamente los procesos destinados a mejorar las relaciones con los trabajadores y sus representantes y como resultado hay bajo nivel de comunicación, por lo que se requiere una mejor aplicación de la normativa de SERVIR para que éste alcance un nivel alto.

En esta dimensión debemos ver la importancia que tiene el clima laboral en el desempeño del personal, pues el ambiente de armonía y cordialidad sirve para generar un aumento de la productividad, ya que los trabajadores tratarán de retribuir a la entidad, el esfuerzo que ésta realiza para el bienestar de ellos; conjuntamente a este indicador están las actividades para brindar una adecuada seguridad y salud en el trabajo, como medidas de protección a los trabajadores, labor que corresponde en este caso a un sub comité; por último, no se debe descuidar las relaciones con los sindicatos, y darles la importancia que merecen, pues es la representación organizada de los trabajadores y a través de ellos se logran una relación más armoniosa.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe una correlación directa y moderada entre la variable gestión de recursos humanos y la variable desempeño laboral, de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020, (Rho: 0.328 y un valor de $p= 0.011 \leq 0.05$), lo que revela la poca influencia que tiene la gestión que se realiza en la entidad en el desempeño de los trabajadores, esto significa que los funcionarios encargados de gestionar el capital humano no han realizado una adecuada gestión de estos recursos, al no haberse ceñido a la normativa que SERVIR a diseñado para este sistema administrativo.

Segunda. Existe una correlación directa y moderada entre la dimensión gestión del empleo y la variable desempeño laboral, de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020, (Rho: 0.348 y un valor de $p= 0.006 \leq 0.05$), lo que revela la poca influencia que tiene la gestión aplicada en la entidad en el desempeño de los trabajadores, ya que los funcionarios encargados de administrar el empleo no han efectuado una aceptable labor en el proceso de incorporación del personal, al no haber aplicado la normativa de SERVIR en esta dimensión.

Tercera. Existe una correlación directa y baja entre la dimensión gestión del rendimiento y la variable desempeño laboral, de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020, (Rho: 0.265 y un valor de $p= 0.041 \leq 0.05$), esto indica la poca influencia que tiene la gestión aplicada en la entidad en el desempeño de los trabajadores, ya que los funcionarios encargados de administrar el rendimiento no han cumplido adecuadamente con la evaluación y seguimiento de la labor del personal, por no seguir los lineamientos que SERVIR establece para esta dimensión.

Cuarta. Existe una correlación directa y moderada entre la dimensión gestión de la compensación y la variable desempeño laboral, de los trabajadores de la

Corte Superior de Justicia del Callao – 2020, (Rho: 0.401 y un valor de $p=0.002 \leq 0.05$), lo que hace ver la poca influencia que tiene la gestión aplicada en la entidad en el desempeño de los trabajadores, ya que los funcionarios encargados de administrar la compensación no han realizado las gestiones necesarias para incrementar la remuneración del personal, por no tener una adecuada escala remunerativa acorde a las funciones que se cumplen en la entidad.

Quinta. Existe una correlación directa y moderada entre la dimensión gestión del desarrollo y la variable desempeño laboral, de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020, (Rho: 0.318 y un valor de $p=0.013 \leq 0.05$), lo que revela la poca influencia que tiene la gestión aplicada por la entidad en el desempeño los trabajadores, pues los funcionarios encargados de administrar la capacitación y promoción del personal no aplicaron correctamente las indicaciones que SERVIR establece para esta dimensión.

Sexta. Existe una correlación directa y baja entre la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020, (Rho: 0.283 y un valor de $p=0.029 \leq 0.05$), lo que demuestra la poca influencia que tiene la gestión que se realiza en la entidad en el desempeño de los trabajadores, debido a que los funcionarios encargados de llevar a cabo las relaciones con los trabajadores y sus representantes, en adecuado clima organizacional y seguridad y salud en el trabajo, no siguieron los lineamiento que Servir establece para esta dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. La entidad debe aplicar una adecuada gestión de recursos humanos, este sistema de gestión se desarrollará aplicando las normas, principios, métodos, procedimiento y técnicas de los sub sistemas de gestión del empleo, gestión del desempeño, gestión de compensaciones, gestión del desarrollo y gestión de relaciones humanas y sociales.

Segunda. La entidad debe aplicar una adecuada gestión del empleo, para lo cual debe mejorar los procesos de selección del nuevo personal que se incorpora al servicio público, asimismo, debe aprovechar el periodo de prueba de tres meses para ejecutar un proceso de inducción integral a los nuevos trabajadores, para incorporarlos en la dinámica de la entidad de una manera pedagógica y sistemática.

Tercera. La entidad debe aplicar una adecuada gestión del desempeño, a través de un seguimiento continuo del rendimiento de los trabajadores, estableciendo metas y compromisos, aplicando procesos continuos de evaluación y retroalimentación. Se sugiere establecer un Plan anual de evaluación.

Cuarta. La entidad debe aplicar una adecuada gestión de compensaciones, para lo cual debe comenzar por mejorar las remuneraciones y otorgar mayores beneficios a los trabajadores, teniendo como uno de los ejes de esta política, reducir la brecha existente entre cada nivel de puestos. Se recomienda hacer una nueva escala remunerativa.

Quinta. La entidad debe aplicar una adecuada gestión del desarrollo, a través de planes estratégicos de capacitación del personal para fortalecer sus competencias y capacidades en función de mejorar la calidad de atención y de servicio. Además, se debe establecer incentivos a los mejores

trabajadores para promocionarlos al puesto inmediato superior, así mejorará su nivel de ingresos y a su vez será un incentivo para los demás trabajadores.

Sexta. La entidad debe aplicar una adecuada gestión de relaciones humanas y sociales, para lo cual deberá mejorar las coordinaciones con los trabajadores, a través del organismo que los representa, el sindicato. También debe desarrollar planes de para proporcionar un buen ambiente de trabajo, mediante un adecuado clima organizacional, procurando el bienestar de los trabajadores, además de impulsar las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

Referencias.

- Acquarone, R. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, 2018.* . Lima: UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19341>.
- Alarcón, D. G. (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi.* . Tulcán, Ecuador: Universidad Politécnica Estatal de Carchi, .
- Albán, M. (2015). *Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa "SERVICONT", del cantón baños de Agua Santa.* Ambato – Ecuador: Tesis de Maestría. Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal.* México: Red tercer milenio S.C.
- Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias.* Buenos Aires – Argentina: 2^a ed. Granica.
- Bateman, T. y Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo.* . México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Bejarano, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal.* Medellín: Colombia: Universidad de Medellín. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad. Diseño para organizaciones latinoamericanas.* Bogotá: Editorial Mc Graw- Hill.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales.* Colombia: Pearson Educación.
- Bohlander, G. y. (2008). *Administración De Recursos Humanos.* México: 14 ed. Editorial Thomson.
- Caicedo. (2015). *Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo. Ecuador, 2015. Tesis para Magíster en administración de empresas.* Babahoyo: Universidad Técnica de Ecuador. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/1655>
- Camiloaga, J (2018) *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.* UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29393>

- Cañizares, R. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos en salud en los países andinos*. Lima: Organización Panamericana de la Salud.
- Carrion K (2017) *Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la RED de salud Lima Este Metropolitana, 2017*. UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/11202>
- Chávez, F. (2016). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los administrativos de las instituciones educativas de la Red 08 – UGEL 02 - 2015*. Lima: UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4755>
- Chávez, L. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017*. Lima: UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11577>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill, 8va edición.
- Choquemamani, E. (2017). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016*. Lima: UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/5736>
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- De Soto, F. (2006). *La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio*. Revista de educación Laurus,.
- Galvis, L. y. (2016). *Gestión del talento humano en el sector público en Colombia*. Colombia: Revista Apuntes de Administración.
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/989>
- Garay, J (2016) *La percepción de la gestión del talento humano y el nivel de compromiso de los trabajadores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental del Ministerio del Ambiente, San Isidro – 2016*. UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/6200>
- García, M. S. (2008). *Perspectivas teóricas, gestión humana y estrategia organizacional para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management*. Cali: Programa Editorial Univalle.
- Ghiglione, F. (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*. La Plata: tesis maestría.
http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075

- Hernandez-Sampieri, R y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mac Graw Hill Education.
- Hevia, O. (2004). *Reflexiones metodológicas y epistemológicas sobre las ciencias sociales*. Caracas: Fondo Editorial Tropykos.
- Inca J (2016) *Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almendra Irigoyen, Lima 2016*. UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8776>
- Latorre, F. (2012). *La Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral*. Valencia: tesis doctoral. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/81889>
- Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de Juárez: Editorial Pearson Educación de México S.A. de C.V.
- Martinez, E. (2009). *Capacitación por competencia. principios y metodos*. Santiago de Chile.
- Milkovich, B. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos, un enfoque de estrategia*.
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: 13ª ed. Pearson Educación.
- Muñoz, L. (2015). *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo Tesis de maestría*. Babahoyo, Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/2050>
- Muñoz, M. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. Lima: UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6674>
- Oscoco, H. (2015) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac.UNAJMA-Institucional*.
<http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/192>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Papa, Y. (2016). *Gestión de capacitación y desempeño laboral en los trabajadores de la Red de salud Túpac Amaru, 2016*. Lima, UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8294>
- PCM, S. d. (2013). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*. Lima: PCM.
- Pereda, S. (1999). *Empresa y gestión de recursos humanos*. Mc Graw-Hill.
- Pérez, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. Tabasco: UPIICSA XVII,VII.

- Pin, J. y García P. (2014). *Global Thinking La batalla por el talento*. Navarra: IESE.
- Riva, (2018) *Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral en la Zona Registral VIII Sede Huancayo, 2018*. Trujillo UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28720>
- Robbins, T. y. (2013). *Comportamiento Organizacional*. 15va Edición.
- Sánchez, H. Reyes, C y Mejía, K . (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* . Lima: Universidad Ricardo Palma.
- SERVIR, A. N. (2014). *Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas*. Lima: Servir.
- Soto, J. (2016) *Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima UCV*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/7189>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Quetzaltenango : Mexico: Universidad Rafael Landívar.
- Tejada, A. (2003). *Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias*. Universidad del Norte Barranquilla: Psicología desde el Caribe, núm. 12, julio-diciembre, 2003, .
- Toro, A y Sanin, A. (2013). *Gestión del Cima Organizacional*. Medellín: Centro de investigaciones en comportamiento organizacional.
- Trebilcock, A. (1994). *Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos*. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Valderrama M., S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Werther, W. y. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. . México: 6ª ed. McGraw-Hill/ Interamericana, S.A.

Anexos

Anexo 1.

Matriz de operacionalización de la variable gestión de recursos humanos

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de recursos humanos	El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público. La gestión de los recursos humanos está conformada por la gestión del empleo, rendimiento, compensación, desarrollo y la capacitación y relaciones humanas (SERVIR, 2014)	Se realizó a través de un cuestionario tipo likert con 25 preguntas dividida en cinco dimensiones con un total de 13 indicadores y tiene una escala y valores de (1) muy malo. (2) malo. (3) regular. (4) bueno. (5) muy bueno.	Gestión del empleo	Selección	Likert (1) muy malo (2) malo (3) regular (4) bueno (5) muy bueno
				Vinculación	
				Inducción	
				Período de Prueba	
			Gestión del Rendimiento	Evaluación del desempeño	
			Gestión de Compensación	compensaciones	
			Gestión del Desarrollo	Capacitación	
				Progresión en la carrera	
			Gestión de Relaciones Humanas y Sociales	Relaciones laborales	
				Seguridad y Salud en el Trabajo	
				Bienestar Social	
				Cultura y Clima Organizacional	
				Comunicación Interna	

Anexo 2.

Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	En el desempeño laboral las tareas dejan de ser repetitivas y musculares para, poco a poco, convertirse en mentales, innovadoras y cambiantes. Los puestos dejan de ser individualizados y limitados socialmente para convertirse en otros socialmente interdependientes y con fuerte vinculación grupal. Ahora se opta por las relaciones interpersonales y el espíritu de equipo. En este contexto, el desempeño laboral adquiere un sentido más amplio y envolvente, con la inclusión de nuevos aspectos, tales como: la Competencia personal, Competencia tecnológica, Competencia metodológica y Competencia social	Se realizó a través de un cuestionario tipo likert con 20 preguntas dividida en cuatro dimensiones con un total de 10 indicadores y tiene una escala y valores de (1) muy malo. (2) malo. (3) regular. (4) bueno. (5) muy bueno.	Competencia personal	Aprendizaje	<u>Likert</u> (1) muy malo (2) malo (3) regular (4) bueno (5) muy bueno
				Conocimientos	
				Habilidades	
			Competencia tecnológica	Técnicas	
				Multifuncionalidad	
			Competencia metodológica	Iniciativa	
				Toma de medidas	
				Resolución de problemas	
			Competencia social	Relaciones personales	
				Trabajo en equipo	

Anexo 3.

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación sobre la gestión de los recursos humanos en la Entidad. Agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. MUCHAS GRACIAS.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿La entidad realiza concursos de selección adecuados?					
2	¿La entidad incorpora trabajadores con capacidades y competencias necesarias para el puesto seleccionado?					
3	¿Los contratos de trabajo son elaborados de forma clara y oportuna?					
4	¿La entidad comunica los derechos y deberes a los trabajadores seleccionados?					
5	¿La entidad comunica el reglamento y normas internas a los trabajadores?					
6	¿La entidad instruye las funciones y tareas a los trabajadores?					
7	¿La entidad verifica las competencias y habilidades de los trabajadores en el periodo de prueba?					
8	¿La entidad evalúa la adaptación al puesto de los trabajadores en el periodo de prueba?					
9	¿La entidad evalúa el desempeño laboral de los trabajadores?					
10	¿Los resultados de la evaluación son utilizados para mejorar el desempeño de los trabajadores?					
11	¿La remuneración de los trabajadores es proporcional a las funciones que realizan?					
12	¿La entidad brinda beneficios no remunerativos a los trabajadores?					
13	¿La entidad realiza capacitaciones a los trabajadores?					
14	¿Estas capacitaciones desarrollan las competencias y habilidades de los trabajadores?					
15	¿La entidad otorga asensos o encargaturas a los trabajadores?					
16	¿La entidad promueve la progresión de la carrera en los trabajadores?					
17	¿La entidad mantiene relaciones cordiales con los sindicatos de trabajadores?					
18	¿La entidad tiene predisposición para solucionar conflictos laborales?					
19	¿La entidad promueve la prevención de riesgos de accidentes laborales?					
20	¿Las actividades del subcomité de seguridad y salud en el trabajo son eficientes?					
21	¿La entidad brinda programas de bienestar social a los trabajadores?					
22	¿La entidad realiza actividades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores?					
23	¿La entidad promueve el clima y cultura organizacional de los trabajadores?					
24	¿La entidad fomenta el compromiso laboral de los trabajadores?					
25	¿La entidad se comunica de forma clara y oportuna con los trabajadores?					

Anexo 4.

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación sobre el desempeño laboral en la Entidad. Agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. MUCHAS GRACIAS.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores aprenden rápidamente las funciones del puesto asignado?					
2	¿Los trabajadores se adaptan fácilmente al puesto asignado?					
3	¿Los trabajadores siguen capacitándose de manera particular o por medio de la entidad?					
4	¿Los trabajadores aplican sus conocimientos en las funciones que desempeñan?					
5	¿Los trabajadores adquieren nuevas habilidades en las funciones que desempeñan?					
6	¿Los trabajadores aplican sus habilidades en sus laborales habituales?					
7	¿Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que le asignan?					
8	¿Los trabajadores aplican las técnicas aprendidas en su desempeño laboral?					
9	¿Los trabajadores cuentan con las capacidades necesarias para realizar múltiples tareas y cubrir más de un puesto?					
10	¿Los trabajadores se adaptan rápidamente a los diferentes puestos que son asignados?					
11	¿Los trabajadores toman la iniciativa en el cumplimiento de sus funciones?					
12	¿Los trabajadores proponen nuevas formas para realizar las labores habituales?					
13	¿Los trabajadores toman medidas adecuadas en el cumplimiento de sus funciones?					
14	¿Los trabajadores asumen liderazgo cuando lo demanda las funciones que desempeñan?					
15	¿Los trabajadores tienen la capacidad para resolver problemas que demanda el puesto asignado?					
16	¿Los trabajadores resuelven adecuadamente los problemas en diversas situaciones?					
17	¿Los trabajadores se relacionan fácilmente con los compañeros de labores?					
18	¿Los trabajadores tienen buen trato con el público usuario del servicio que brinda la entidad?					
19	¿Los trabajadores tienen la habilidad para trabajar en equipo?					
20	¿Los trabajadores apoyan en las tareas de sus compañeros de labores?					

Anexo 5.

Ficha técnica del instrumento de la variable gestión de recursos humanos

Instrumento para medir la gestión de recursos humanos

Nombre del instrumento: gestión de recursos humanos

Autor: José Antonio Saire Heredia

Año: 2020

Lugar: Callao

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020.

Administración: Individual

Tiempo de duración: 10 minutos

El cuestionario contiene un total de 25 ítems, distribuido en cinco dimensiones: dimensión (I) gestión del empleo, que consta de 8 preguntas, dimensión (II) gestión de rendimiento que consta de 2 preguntas, dimensión (III) gestión de la compensación que consta de 2 preguntas, dimensión (IV) gestión del desarrollo que consta de 4 preguntas, dimensión (V) gestión de relaciones humanas y sociales que consta de 9 preguntas. La escala valoración es de tipo Likert y es como sigue: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5) y los niveles son: bajo, regular y alto.

Baremo de la variable:

D - I		D - II		D - III		D -IV		D - V	
Rango	Nivel	Rango	Nivel	Rango	Nivel	Rango	Nivel	Rango	Nivel
28 - 40	bajo	07 - 10	bajo	07 - 10	bajo	14 - 20	bajo	33 - 45	bajo
18 - 28	regular	04 - 07	regular	04 - 07	regular	09 - 14	regular	21 - 33	regular
08 -18	alto	02 - 04	alto	02 - 04	alto	04 - 09	alto	09 - 21	alto

Anexo 6.

Ficha técnica del instrumento de la variable desempeño laboral

Instrumento para medir el desempeño laboral

Nombre del instrumento: desempeño laboral

Autor: José Antonio Saire Heredia

Año: 2020

Lugar: Callao

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020.

Administración: Individual

Tiempo de duración: 10 minutos

El cuestionario contiene un total de 20 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: dimensión (I) competencia personal, que consta de 6 preguntas, dimensión (II) competencia tecnológica que consta de 4 preguntas, dimensión (III) competencia metodológica que consta de 6 preguntas, dimensión (IV) competencia social que consta de 4 preguntas. La escala valoración es de tipo Likert y es como sigue: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5) y los niveles son: bajo, regular y alto.

Baremo de la variable:

D - I		D - II		D - III		D -IV	
Rango	Nivel	Rango	Nivel	Rango	Nivel	Rango	Nivel
22 - 30	bajo	14 - 20	bajo	22 - 30	bajo	14 - 20	bajo
14 - 22	regular	09 - 14	regular	14 - 22	regular	09 - 14	regular
06 - 14	alto	04 - 09	alto	06 - 14	alto	04 - 09	alto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Anexo 7.

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 GESTIÓN DEL EMPLEO		SI	No	SI	No	SI	No	
1	¿La entidad realiza concursos de selección adecuados?	x		x		x		
2	¿La entidad incorpora trabajadores con capacidades y competencias necesarias para el puesto seleccionado?	x		x		x		
3	¿Los contratos de trabajo son elaborados de forma clara y oportuna?	x		x		x		
4	¿Los contratos de trabajo son elaborados de forma clara y oportuna?	x		x		x		
5	¿La entidad comunica el reglamento y normas internas a los trabajadores?	x		x		x		
6	¿La entidad instruye las funciones y tareas a los trabajadores?	x		x		x		
7	¿La entidad verifica las competencias y habilidades de los trabajadores en periodo de prueba?	x		x		x		
8	¿La entidad evalúa la adaptación al puesto de los trabajadores en el periodo de prueba?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 GESTIÓN DEL RENDIMIENTO		SI	No	SI	No	SI	No	
9	¿La entidad evalúa el desempeño laboral de los trabajadores?	x		x		x		
10	¿Los resultados de la evaluación son utilizados para mejorar el desempeño de los trabajadores?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN		SI	No	SI	No	SI	No	
11	¿La remuneración de los trabajadores es proporcional a las funciones que realizan?	x		x		x		
12	¿La entidad brinda beneficios no remunerativos a los trabajadores?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4 GESTIÓN DEL DESARROLLO		SI	No	SI	No	SI	No	
13	¿La entidad realiza capacitaciones a los trabajadores?	x		x		x		
14	¿Estas capacitaciones desarrollan las competencias y habilidades de los trabajadores?	x		x		x		
15	¿La entidad otorga asensos o encargaturas a los trabajadores?	x		x		x		
16	¿La entidad promueve la progresión de la carrera en los trabajadores?	x		x		x		
DIMENSIÓN 5 GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES		SI	No	SI	No	SI	No	
17	¿La entidad mantiene relaciones cordiales con los sindicatos de trabajadores?	x		x		x		
18	¿La entidad tiene predisposición para solucionar conflictos laborales?	x		x		x		
19	¿La entidad promueve la prevención de riesgos de accidentes laborales?	x		x		x		
20	¿Las actividades del subcomité de seguridad y salud en el trabajo son eficientes?	x		x		x		
21	¿La entidad brinda programas de bienestar social a los trabajadores?	x		x		x		
22	¿La entidad realiza actividades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores?	x		x		x		
23	¿La entidad promueve el clima y cultura organizacional de los trabajadores?	x		x		x		
24	¿La entidad fomenta el compromiso laboral de los trabajadores?	x		x		x		
25	¿La entidad se comunica de forma clara y oportuna con los trabajadores?	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Eliana Soledad Castañeda Nuñez DNI 08104562

Especialidad del validador: dra. en ciencias de la educación – metodóloga- docente RENACYT PO116585 – UCV – filial Callao

07 de noviembre .del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



.....
Dra. Eliana Soledad Castañeda Nuñez
Docente investigadora
Renacyt - PO116585-Grupo Carlos Monje III
DNI: 0104562

Anexo 8.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 COMPETENCIA PERSONAL								
1	¿Los trabajadores aprenden rápidamente las funciones del puesto asignado?	x		x		x		
2	¿Los trabajadores se adaptan fácilmente al puesto asignado?	x		x		x		
3	¿Los trabajadores siguen capacitándose de manera particular o por medio de la entidad?	x		x		x		
4	¿Los trabajadores aplican sus conocimientos en las funciones que desempeñan?	x		x		x		
5	¿Los trabajadores adquieren nuevas habilidades en las funciones que desempeñan?	x		x		x		
6	¿Los trabajadores aplican sus habilidades en sus laborales habituales?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 COMPETENCIA TECNOLÓGICA		SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que le asignan?	x		x		x		
8	¿Los trabajadores aplican las técnicas aprendidas en su desempeño laboral?	x		x		x		
9	¿Los trabajadores cuentan con las capacidades necesarias para realizar múltiples tareas y cubrir más de un puesto?	x		x		x		
10	¿Los trabajadores se adaptan rápidamente a los diferentes puestos que son asignados?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 COMPETENCIA METODOLÓGICA		SI	No	SI	No	SI	No	
11	¿Los trabajadores toman la iniciativa en el cumplimiento de sus funciones?	x		x		x		
12	¿Los trabajadores proponen nuevas formas para realizar las labores habituales?	x		x		x		
13	¿Los trabajadores toman medidas adecuadas en el cumplimiento de sus funciones?	x		x		x		
14	¿Los trabajadores asumen liderazgo cuando lo demanda las funciones que desempeñan?	x		x		x		
15	¿Los trabajadores tienen la capacidad para resolver problemas que demanda el puesto asignado?	x		x		x		
16	¿Los trabajadores resuelven adecuadamente los problemas en diversas situaciones?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4 COMPETENCIA SOCIAL		SI	No	SI	No	SI	No	
17	¿Los trabajadores se relacionan fácilmente con los compañeros de labores?	x		x		x		
18	¿Los trabajadores tienen buen trato con el público usuario del servicio que brinda la entidad?	x		x		x		
19	¿Los trabajadores tienen la habilidad para trabajar en equipo?	x		x		x		
20	¿Los trabajadores apoyan en las tareas de sus compañeros de labores?	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. **dra. Eliana Soledad Castañeda Nuñez** DNI. 08104562

Especialidad del validador: **dra. en ciencias de la educación – metodóloga- docente RENACYT PO116585 – UCV – filial Callao**

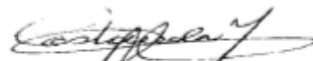
07 de noviembre del 2020

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

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

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

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



.....
Dra. Eliana Soledad Castañeda Nuñez

Docente investigadora

Renacyt - PO116585-Grupo Carlos Monje III

DNI: 0104562

Anexo 9.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 GESTIÓN DEL EMPLEO								
1	¿La entidad realiza concursos de selección adecuados?	X		X		X		
2	¿La entidad incorpora trabajadores con capacidades y competencias necesarias para el puesto seleccionado?	X		X		X		
3	¿Los contratos de trabajo son elaborados de forma clara y oportuna?	X		X		X		
4	¿Los contratos de trabajo son elaborados de forma clara y oportuna?	X		X		X		
5	¿La entidad comunica el reglamento y normas internas a los trabajadores?	X		X		X		
6	¿La entidad instruye las funciones y tareas a los trabajadores?	X		X		X		
7	¿La entidad verifica las competencias y habilidades de los trabajadores en periodo de prueba?	X		X		X		
8	¿La entidad evalúa la adaptación al puesto de los trabajadores en el periodo de prueba?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 GESTIÓN DEL RENDIMIENTO		SI	No	SI	No	SI	No	
9	¿La entidad evalúa el desempeño laboral de los trabajadores?	X		X		X		
10	¿Los resultados de la evaluación son utilizados para mejorar el desempeño de los trabajadores?	X		X				
DIMENSIÓN 3 GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN		SI	No	SI	No	SI	No	
11	¿La remuneración de los trabajadores es proporcional a las funciones que realizan?	X		X		X		
12	¿La entidad brinda beneficios no remunerativos a los trabajadores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 GESTIÓN DEL DESARROLLO		SI	No	SI	No	SI	No	
13	¿La entidad realiza capacitaciones a los trabajadores?	X		X		X		
14	¿Estas capacitaciones desarrollan las competencias y habilidades de los trabajadores?	X		X		X		
15	¿La entidad otorga asensos o encargaturas a los trabajadores?	X		X		X		
16	¿La entidad promueve la progresión de la carrera en los trabajadores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5 GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES		SI	No	SI	No	SI	No	
17	¿La entidad mantiene relaciones cordiales con los sindicatos de trabajadores?	X		X		X		
18	¿La entidad tiene predisposición para solucionar conflictos laborales?	X		X		X		
19	¿La entidad promueve la prevención de riesgos de accidentes laborales?	X		X		X		
20	¿Las actividades del subcomité de seguridad y salud en el trabajo son eficientes?	X		X		X		
21	¿La entidad brinda programas de bienestar social a los trabajadores?	X		X		X		
22	¿La entidad realiza actividades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores?	X		X		X		
23	¿La entidad promueve el clima y cultura organizacional de los trabajadores?	X		X		X		
24	¿La entidad fomenta el compromiso laboral de los trabajadores?	X		X		X		
25	¿La entidad se comunica de forma clara y oportuna con los trabajadores?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): se hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Torres Ventocilla, Rómulo DNI: 07937087

Especialidad del validador: Doctor en Derecho - docente y rector universidad.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

06.de.11.del 2020



Firma del Experto Informante
Rómulo Torres Ventocilla
Doctor en Derecho

Anexo 10.

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1 COMPETENCIA PERSONAL							
1	¿Los trabajadores aprenden rápidamente las funciones del puesto asignado?	X		X		X		
2	¿Los trabajadores se adaptan fácilmente al puesto asignado?	X		X		X		
3	¿Los trabajadores siguen capacitándose de manera particular o por medio de la entidad?	X		X		X		
4	¿Los trabajadores aplican sus conocimientos en las funciones que desempeñan?	X		X		X		
5	¿Los trabajadores adquieren nuevas habilidades en las funciones que desempeñan?	X		X		X		
6	¿Los trabajadores aplican sus habilidades en sus laborales habituales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 COMPETENCIA TECNOLÓGICA							
7	¿Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que le asignan?	X		X		X		
8	¿Los trabajadores aplican las técnicas aprendidas en su desempeño laboral?	X		X		X		
9	¿Los trabajadores cuentan con las capacidades necesarias para realizar múltiples tareas y cubrir más de un puesto?	X		X		X		
10	¿Los trabajadores se adaptan rápidamente a los diferentes puestos que son asignados?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 COMPETENCIA METODOLÓGICA							
11	¿Los trabajadores toman la iniciativa en el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
12	¿Los trabajadores proponen nuevas formas para realizar las labores habituales?	X		X		X		
13	¿Los trabajadores toman medidas adecuadas en el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
14	¿Los trabajadores asumen liderazgo cuando lo demanda las funciones que desempeñan?	X		X		X		
15	¿Los trabajadores tienen la capacidad para resolver problemas que demanda el puesto asignado?	X		X		X		
16	¿Los trabajadores resuelven adecuadamente los problemas en diversas situaciones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 COMPETENCIA SOCIAL							
17	¿Los trabajadores se relacionan fácilmente con los compañeros de labores?	X		X		X		
18	¿Los trabajadores tienen buen trato con el público usuario del servicio que brinda la entidad?	X		X		X		
19	¿Los trabajadores tienen la habilidad para trabajar en equipo?	X		X		X		
20	¿Los trabajadores apoyan en las tareas de sus compañeros de labores?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Torres Ventocilla Rómulo DNI: 07937087

Especialidad del validador: Doctor en Derecho - docente y rector universitario

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

06 de 11 del 2020



Firma del Experto Informante
Rómulo Torres Ventocilla
Doctor en Derecho

Anexo 11.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 GESTIÓN DEL EMPLEO								
1	¿La entidad realiza concursos de selección adecuados?	✓		✓		✓		
2	¿La entidad incorpora trabajadores con capacidades y competencias necesarias para el puesto seleccionado?	✓		✓		✓		
3	¿Los contratos de trabajo son elaborados de forma clara y oportuna?	✓		✓		✓		
4	¿Los contratos de trabajo son elaborados de forma clara y oportuna?	✓		✓		✓		
5	¿La entidad comunica el reglamento y normas internas a los trabajadores?	✓		✓		✓		
6	¿La entidad instruye las funciones y tareas a los trabajadores?	✓		✓		✓		
7	¿La entidad verifica las competencias y habilidades de los trabajadores en periodo de prueba?	✓		✓		✓		
8	¿La entidad evalúa la adaptación al puesto de los trabajadores en el periodo de prueba?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 GESTIÓN DEL RENDIMIENTO								
9	¿La entidad evalúa el desempeño laboral de los trabajadores?	✓		✓		✓		
10	¿Los resultados de la evaluación son utilizados para mejorar el desempeño de los trabajadores?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN								
11	¿La remuneración de los trabajadores es proporcional a las funciones que realizan?	✓		✓		✓		
12	¿La entidad brinda beneficios no remunerativos a los trabajadores?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 GESTIÓN DEL DESARROLLO								
13	¿La entidad realiza capacitaciones a los trabajadores?	✓		✓		✓		
14	¿Estas capacitaciones desarrollan las competencias y habilidades de los trabajadores?	✓		✓		✓		
15	¿La entidad otorga asensos o encargaturas a los trabajadores?	✓		✓		✓		
16	¿La entidad promueve la progresión de la carrera en los trabajadores?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5 GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES								
17	¿La entidad mantiene relaciones cordiales con los sindicatos de trabajadores?	✓		✓		✓		
18	¿La entidad tiene predisposición para solucionar conflictos laborales?	✓		✓		✓		
19	¿La entidad promueve la prevención de riesgos de accidentes laborales?	✓		✓		✓		
20	¿Las actividades del subcomité de seguridad y salud en el trabajo son eficientes?	✓		✓		✓		
21	¿La entidad brinda programas de bienestar social a los trabajadores?	✓		✓		✓		
22	¿La entidad realiza actividades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores?	✓		✓		✓		
23	¿La entidad promueve el clima y cultura organizacional de los trabajadores?	✓		✓		✓		
24	¿La entidad fomenta el compromiso laboral de los trabajadores?	✓		✓		✓		
25	¿La entidad se comunica de forma clara y oportuna con los trabajadores?	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GARCIA VERGARA, RENZO MARTIN DNI: 25843121

Especialidad del validador: ABOGADO Y MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA - DOCENTE UNIVERSITARIA

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

04 ^{NOVIEMBRE} de del 2020



Firma del Experto Informante.

Anexo 12.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 COMPETENCIA PERSONAL								
1	¿Los trabajadores aprenden rápidamente las funciones del puesto asignado?	✓		✓		✓		
2	¿Los trabajadores se adaptan fácilmente al puesto asignado?	✓		✓		✓		
3	¿Los trabajadores siguen capacitándose de manera particular o por medio de la entidad?	✓		✓		✓		
4	¿Los trabajadores aplican sus conocimientos en las funciones que desempeñan?	✓		✓		✓		
5	¿Los trabajadores adquieren nuevas habilidades en las funciones que desempeñan?	✓		✓		✓		
6	¿Los trabajadores aplican sus habilidades en sus laborales habituales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 COMPETENCIA TECNOLÓGICA								
7	¿Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que le asignan?	✓		✓		✓		
8	¿Los trabajadores aplican las técnicas aprendidas en su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
9	¿Los trabajadores cuentan con las capacidades necesarias para realizar múltiples tareas y cubrir más de un puesto?	✓		✓		✓		
10	¿Los trabajadores se adaptan rápidamente a los diferentes puestos que son asignados?	✓		✓				
DIMENSIÓN 3 COMPETENCIA METODOLÓGICA								
11	¿Los trabajadores toman la iniciativa en el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
12	¿Los trabajadores proponen nuevas formas para realizar las labores habituales?	✓		✓		✓		
13	¿Los trabajadores toman medidas adecuadas en el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
14	¿Los trabajadores asumen liderazgo cuando lo demanda las funciones que desempeñan?	✓		✓		✓		
15	¿Los trabajadores tienen la capacidad para resolver problemas que demanda el puesto asignado?	✓		✓		✓		
16	¿Los trabajadores resuelven adecuadamente los problemas en diversas situaciones?	✓		✓				
DIMENSIÓN 4 COMPETENCIA SOCIAL								
17	¿Los trabajadores se relacionan fácilmente con los compañeros de labores?	✓		✓		✓		
18	¿Los trabajadores tienen buen trato con el público usuario del servicio que brinda la entidad?	✓		✓		✓		
19	¿Los trabajadores tienen la habilidad para trabajar en equipo?	✓		✓		✓		
20	¿Los trabajadores apoyan en las tareas de sus compañeros de labores?	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GARCIA VERGARA, RENZO MARTIN DNI: 25843121

Especialidad del validador: ABOGADO Y MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA - DOCENTE UNIVERSITARIO

04 NOVIEMBRE
.....de.....del 2020

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 13.

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the output of a reliability analysis. The left sidebar contains a tree view of the project structure, including folders for 'Fiabilidad', 'Registro', and 'Escala: GESTION DE RECURSOS HUMANOS'. The main content area is titled 'RELIABILITY' and contains the following text:

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025
/SCALE('GESTION DE RECURSOS HUMANOS') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Below the code, the output is summarized under the heading 'Fiabilidad' and 'Escala: GESTION DE RECURSOS HUMANOS'. It includes a 'Resumen de procesamiento de casos' table and 'Estadísticas de fiabilidad'.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	25

At the bottom of the window, there is a watermark that says 'Activar Windows. Ve a Configuración para activar Windows.'

Anexo 14.

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The left sidebar displays a project tree with folders for 'Resultado', 'Fiabilidad', 'Registro', and 'Escala: DESEMPEÑO LABORAL'. The main window displays the following content:

```

/SCALE('DESEMPEÑO LABORAL') ALL
/MODEL=ALPHA.

NEW FILE.
DATASET NAME ConjuntoDatos6 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
/SCALE('DESEMPEÑO LABORAL') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos6]

Escala: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	20

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | 10:18 9/12/2020

Anexo 15.

Escala: GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	25

Escala: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	20

Anexo 16.

VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS																									
Pregunta	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	4	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	3	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2
3	3	2	4	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	2	2	4	3	2	2	2	1
4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
5	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4
6	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	1	1	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3
7	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
8	1	2	3	3	4	4	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2
9	3	3	2	5	2	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
12	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2
13	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
15	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
16	1	1	2	1	3	3	2	1	3	5	5	1	3	4	1	1	1	1	2	4	2	1	1	2	2
17	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
18	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
19	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
22	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2
23	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	4	3	2	3	1	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
25	1	2	3	1	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
26	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	1	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2
27	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
28	3	3	3	5	5	5	1	1	3	3	1	2	3	3	2	3	5	3	4	3	3	2	2	2	4
29	5	3	5	2	1	1	1	2	1	2	5	1	4	5	1	1	5	3	1	3	2	1	1	1	1

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Pregunta	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	3	3	3	5	5	3	3	4	2	3	5	3	4	3	2	4	3	4	4
2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4
4	2	1	1	2	1	1	2	3	3	4	2	3	2	2	1	3	2	3	3	4
5	1	2	2	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4
6	3	1	2	2	3	1	2	1	1	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3
7	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3
9	3	3	2	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	1	2	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3
13	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	4	2	2	1	2
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2
16	3	4	2	3	4	5	4	4	1	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5
17	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3
18	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
19	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	2	2	2
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3	3
25	4	3	4	4	3	3	2	2	1	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
26	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
27	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4
28	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3

Anexo 17.

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Lima, 05 de noviembre del 2020

Señora doctora
ROSA RUTH BENAVIDES VARGAS
Presidenta de la Corte Superior de Justicia del Callao
Ciudad. -

ASUNTO: Permiso para recoger información con los instrumentos de investigación en la institución que representa.

ANTONIO SAIRE HEREDIA, con DNI N° 09512474, con código universitario N° 7002452296, con correo electrónico isaire@pj.gob.pe, con celular N° 955777572, a usted con el debido respeto digo:

Tengo el honor de dirigirme a usted, en mi calidad de trabajador de la Corte Superior de Justicia del Callao y en mi calidad de estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**, en convenio con esta Corte Superior, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizar el permiso para aplicar un instrumento de investigación a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao.

Dicho instrumento obedece a un trabajo netamente académico titulado "**Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao, 2020**," que servirá para completar la investigación de grado del programa Maestría en Gestión Pública.

Para facilitar la toma de encuesta, la aplicación de dicho instrumento respecto al día, hora, espacio y lo necesario que demande la encuesta, puede ser coordinado directamente entre el recurrente como trabajador de esta Corte Superior y los Trabajadores encuestados, sin interrupción de las labores cotidianas.

Esperando una resolución favorable a esta solicitud que carácter de investigación y académico, a su vez aprovechó para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Aientamente,


ANTONIO SAIRE HEREDIA
Cod. 7002452296



Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Callao
Coordinación de Presidencia

"Año de la Universalización de la Salud"

Callao, 10 de Diciembre del 2020

OFICIO N° 004153-2020-C1-C-CSJCL/PJ-PJ



Firmado digitalmente por BAZALAR
TACZA Narda Elena FAU
2015981216 soft
Coordinador De Presidencia De La
Csj Del Callao
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10.12.2020 19:09:11 -05:00

Señor
ANTONIO SAIRE HEREDIA
Corte Superior de Justicia del Callao

Presente. -

Asunto : PERMISO PARA RECOGER INFORMACIÓN CON LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
EN LA INSTITUCIÓN QUE REPRESENTA.

Referencia : EXPEDIENTE 005438-2020-MUP-CS

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia, se pone en conocimiento el Informe Legal N° 000337-2020-AL-CSJCL/PJ-PJ. Para su conocimiento y fines.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

NARDA ELENA BAZALAR TACZA
Coordinador de Presidencia de la CSJ del Callao
Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Callao

NBT





Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Callao

"Año de la Universalización de la Salud"

Callao, 11 de Noviembre del 2020

INFORME N° 000227-2020-AL-CSJCL/PJ-PJ



Firmado digitalmente por
PICHILINGUE ROMERO Angela
Herminia FAU 20159981216 soft
Asesora Legal De La Corte Superior
De Justicia Del Call
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11.11.2020 09:41:23 -05:00

A : ROSA RUTH BENAVIDES VARGAS
Presidente de la CSJ del Callao

De : ANGELA HERMINIA PICHILINGUE ROMERO
Asesora Legal de la Corte Superior de Justicia del Callao

Asunto : PERMISO PARA RECOGER INFORMACIÓN CON LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN EN LA INSTITUCIÓN QUE REPRESENTA.

Referencia : EXPEDIENTE 005438-2020-MUP-CS
HOJA DE ENVIO 002304-2020-P-CSJCL (6NOV2020)

Tengo el honor de dirigirme a usted, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia, para informarle lo siguiente:

1. ANTECEDENTES

1.1. Con solicitud de fecha 05 de noviembre del 2020, el servidor Antonio Saire Heredia solicita permiso para recoger información a través de una encuesta, como parte de su trabajo de investigación en el Programa de Maestría de Gestión Pública en la Universidad César Vallejo – Callao, ofreciéndose el mismo servidor para realizar las encuestas.

2. ANÁLISIS

Deber de cooperación

2.1. Conforme lo dispuesto en la Constitución Política del Perú de 1993, se resalta aquel deber del Estado consistente en promover el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, entre otros (Constitución Política del Perú, artículo 13). Es por eso que el Estado se preocupa en la emisión de normas que regulen las modalidades formativas de servicio en el sector público y así nutrir a los estudiantes con experiencias vivenciales que le permitan afrontar su vida como profesional.

2.2. Lo mismo ocurre con la parte académica, el Estado busca colaborar con aquellos estudiantes que deseen hacer trabajos de investigación para la obtención de su grado.





Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Callao

- 2.3. En ese contexto, podemos citar lo señalado en el artículo 88 del Decreto Supremo No. 04-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley No. 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General (el “TUO”), que regula en el numeral 88.4 la posibilidad que las entidades públicas puedan celebrar convenios con las instituciones del sector privado, siempre que con ello se logre el cumplimiento de su finalidad y no se vulneren normas de orden público.
- 2.4. En esa línea, conforme lo establecido en el numeral 89.2 del artículo 89 del TUO, se desprende que *la autoridad solicitante de la colaboración responde exclusivamente por la legalidad de lo solicitado y por el empleo de sus resultados. La autoridad solicitada responde de la ejecución de la colaboración efectuada.* En otras palabras, será responsabilidad de la institución requirente de información quien determine de forma previa la legalidad de lo que pide.
- 2.5. Entonces, siendo necesario el otorgamiento de información a favor de los estudiantes para que la procesen y así implementar sus proyectos de investigación, puede entregarse la información que requieran en tanto no se vulneren derechos constitucionales ni se transgreda la Ley de Protección de Datos Personales aprobada con la Ley No. 29733, ni el requerimiento esté inmerso en las excepciones señaladas en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información, Ley No. 27806.
- 2.6. De otro lado, debe tenerse presente, que el solicitante tiene la condición de trabajador de esta Entidad y de estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, Casa de Estudios con la cual la Corte Superior de Justicia ha celebrado un Convenio Interinstitucional que tiene como objeto desarrollar actividades académicas, capacitaciones e investigaciones dirigidos a los magistrados, auxiliares jurisdiccionales así como al personal administrativo.

3. CONCLUSIONES

- 3.1. La Corte Superior de Justicia del Callao sigue colaborando con los estudiantes de las diversas universidades que buscan información pública para el quehacer investigativo con la finalidad de la obtención de un grado académico.
- 3.2. El servidor se compromete a realizar el mismo la encuesta a los trabajadores de esta Corte Superior de Justicia, lo que no generará recarga en algún personal de la Entidad.
- 3.3. La información que recabará con la herramienta que será utilizada, es la percepción que tienen los trabajadores de la Gestión Pública y su desempeño





Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Callao

laboral, por lo tanto, no se vulneren derechos constitucionales ni se transgreda la Ley de Protección de Datos Personales aprobada con la Ley No. 29733, ni las excepciones señaladas en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información, Ley No. 27806.

4. RECOMENDACIÓN

Autorizar el recojo de información a través de una encuesta, para el trabajo de investigación en el Programa de Maestría de Gestión Pública en la Universidad César Vallejo – Callao, estableciéndose que el mismo solicitante se encargará de realizar las encuestas, sin interrupción de las labores cotidianas.

Es todo cuanto informo a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.

APR



Anexo 18.

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación sobre la gestión de los recursos humanos en la Entidad. Agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. MUCHAS GRACIAS.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente:

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿La entidad realiza concursos de selección adecuados?					X
2	¿La entidad incorpora trabajadores con capacidades y competencias necesarias para el puesto seleccionado?				X	
3	¿Los contratos de trabajo son elaborados de forma clara y oportuna?				X	
4	¿La entidad comunica los derechos y deberes a los trabajadores seleccionados?	X				
5	¿La entidad comunica el reglamento y normas internas a los trabajadores?	X				
6	¿La entidad instruye las funciones y tareas a los trabajadores?	X	X			
7	¿La entidad verifica las competencias y habilidades de los trabajadores en el periodo de prueba?	X	X			
8	¿La entidad evalúa la adaptación al puesto de los trabajadores en el periodo de prueba?	X	X			
9	¿La entidad evalúa el desempeño laboral de los trabajadores?	X	X			
10	¿Los resultados de la evaluación son utilizados para mejorar el desempeño de los trabajadores?	X	X			
11	¿La remuneración de los trabajadores es proporcional a las funciones que realizan?	X	X			
12	¿La entidad brinda beneficios no remunerativos a los trabajadores?	X	X			
13	¿La entidad realiza capacitaciones a los trabajadores?				X	
14	¿Estas capacitaciones desarrollan las competencias y habilidades de los trabajadores?			X		
15	¿La entidad otorga asesoría o encargaturas a los trabajadores?		X			
16	¿La entidad promueve la progresión de la carrera en los trabajadores?		X			
17	¿La entidad mantiene relaciones cordiales con los sindicatos de trabajadores?		X			
18	¿La entidad tiene predisposición para solucionar conflictos laborales?		X			
19	¿La entidad promueve la prevención de riesgos de accidentes laborales?			X		
20	¿Las actividades del subcomité de seguridad y salud en el trabajo son eficientes?			X		
21	¿La entidad brinda programas de bienestar social a los trabajadores?			X		
22	¿La entidad realiza actividades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores?			X		
23	¿La entidad promueve el clima y cultura organizacional de los trabajadores?			X		
24	¿La entidad fomenta el compromiso laboral de los trabajadores?			X		
25	¿La entidad se comunica de forma clara y oportuna con los trabajadores?			X		

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación sobre el desempeño laboral en la Entidad. Agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. MUCHAS GRACIAS.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente:

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores aprenden rápidamente las funciones del puesto asignado?				X	
2	¿Los trabajadores se adaptan fácilmente al puesto asignado?			X		
3	¿Los trabajadores siguen capacitándose de manera particular o por miedo de la entidad?			X		
4	¿Los trabajadores aplican sus conocimientos en las funciones que desempeñan?			X		
5	¿Los trabajadores adquieren nuevas habilidades en las funciones que desempeñan?			X		
6	¿Los trabajadores aplican sus habilidades en sus labores habituales?			X		
7	¿Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que le asignan?		X			
8	¿Los trabajadores aplican las técnicas aprendidas en su desempeño laboral?		X			
9	¿Los trabajadores cuentan con las capacidades necesarias para realizar múltiples tareas y cubrir más de un puesto?				X	
10	¿Los trabajadores se adaptan rápidamente a los diferentes puestos que son asignados?		X			
11	¿Los trabajadores toman la iniciativa en el cumplimiento de sus funciones?			X		
12	¿Los trabajadores proponen nuevas formas para realizar las labores habituales?			X		
13	¿Los trabajadores toman medidas adecuadas en el cumplimiento de sus funciones?			X		
14	¿Los trabajadores asumen liderazgo cuando lo demanda las funciones que desempeñan?			X		
15	¿Los trabajadores tienen la capacidad para resolver problemas que demanda el puesto asignado?			X		
16	¿Los trabajadores resuelven adecuadamente los problemas en diversas situaciones?		X			
17	¿Los trabajadores se relacionan fácilmente con los compañeros de labores?				X	
18	¿Los trabajadores tienen buen trato con el público usuario del servicio que brinda la entidad?		X			
19	¿Los trabajadores tienen la habilidad para trabajar en equipo?				X	
20	¿Los trabajadores apoyan en las tareas de sus compañeros de labores?				X	

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación sobre la gestión de los recursos humanos en la Entidad. Agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. MUCHAS GRACIAS.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente:

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿La entidad realiza concursos de selección adecuados?					X
2	¿La entidad incorpora trabajadores con capacidades y competencias necesarias para el puesto seleccionado?				X	
3	¿Los contratos de trabajo son elaborados de forma clara y oportuna?				X	
4	¿La entidad comunica los derechos y deberes a los trabajadores seleccionados?	X				
5	¿La entidad comunica el reglamento y normas internas a los trabajadores?	X				
6	¿La entidad instruye las funciones y tareas a los trabajadores?	X	X			
7	¿La entidad verifica las competencias y habilidades de los trabajadores en el periodo de prueba?	X	X			
8	¿La entidad evalúa la adaptación al puesto de los trabajadores en el periodo de prueba?	X	X			
9	¿La entidad evalúa el desempeño laboral de los trabajadores?	X	X			
10	¿Los resultados de la evaluación son utilizados para mejorar el desempeño de los trabajadores?	X	X			
11	¿La remuneración de los trabajadores es proporcional a las funciones que realizan?	X	X			
12	¿La entidad brinda beneficios no remunerativos a los trabajadores?	X	X			
13	¿La entidad realiza capacitaciones a los trabajadores?				X	
14	¿Estas capacitaciones desarrollan las competencias y habilidades de los trabajadores?			X		
15	¿La entidad otorga asesoría o encargaturas a los trabajadores?		X			
16	¿La entidad promueve la progresión de la carrera en los trabajadores?		X			
17	¿La entidad mantiene relaciones cordiales con los sindicatos de trabajadores?		X			
18	¿La entidad tiene predisposición para solucionar conflictos laborales?		X			
19	¿La entidad promueve la prevención de riesgos de accidentes laborales?			X		
20	¿Las actividades del subcomité de seguridad y salud en el trabajo son eficientes?			X		
21	¿La entidad brinda programas de bienestar social a los trabajadores?			X		
22	¿La entidad realiza actividades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores?			X		
23	¿La entidad promueve el clima y cultura organizacional de los trabajadores?			X		
24	¿La entidad fomenta el compromiso laboral de los trabajadores?			X		
25	¿La entidad se comunica de forma clara y oportuna con los trabajadores?			X		

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación sobre el desempeño laboral en la Entidad. Agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. MUCHAS GRACIAS.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente:

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores aprenden rápidamente las funciones del puesto asignado?				X	
2	¿Los trabajadores se adaptan fácilmente al puesto asignado?			X		
3	¿Los trabajadores siguen capacitándose de manera particular o por miedo de la entidad?			X		
4	¿Los trabajadores aplican sus conocimientos en las funciones que desempeñan?			X		
5	¿Los trabajadores adquieren nuevas habilidades en las funciones que desempeñan?			X		
6	¿Los trabajadores aplican sus habilidades en sus labores habituales?			X		
7	¿Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que le asignan?		X			
8	¿Los trabajadores aplican las técnicas aprendidas en su desempeño laboral?		X			
9	¿Los trabajadores cuentan con las capacidades necesarias para realizar múltiples tareas y cubrir más de un puesto?				X	
10	¿Los trabajadores se adaptan rápidamente a los diferentes puestos que son asignados?		X			
11	¿Los trabajadores toman la iniciativa en el cumplimiento de sus funciones?			X		
12	¿Los trabajadores proponen nuevas formas para realizar las labores habituales?			X		
13	¿Los trabajadores toman medidas adecuadas en el cumplimiento de sus funciones?			X		
14	¿Los trabajadores asumen liderazgo cuando lo demanda las funciones que desempeñan?			X		
15	¿Los trabajadores tienen la capacidad para resolver problemas que demanda el puesto asignado?			X		
16	¿Los trabajadores resuelven adecuadamente los problemas en diversas situaciones?		X			
17	¿Los trabajadores se relacionan fácilmente con los compañeros de labores?				X	
18	¿Los trabajadores tienen buen trato con el público usuario del servicio que brinda la entidad?		X			
19	¿Los trabajadores tienen la habilidad para trabajar en equipo?				X	
20	¿Los trabajadores apoyan en las tareas de sus compañeros de labores?				X	

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación sobre la gestión de los recursos humanos en la Entidad. Agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. MUCHAS GRACIAS.
INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente:

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿La entidad realiza concursos de selección adecuados?				X	
2	¿La entidad incorpora trabajadores con capacidades y competencias necesarias para el puesto seleccionado?		X			
3	¿Los contratos de trabajo son elaborados de forma clara y oportuna?					X
4	¿La entidad comunica los derechos y deberes a los trabajadores seleccionados?	X				
5	¿La entidad comunica el reglamento y normas internas a los trabajadores?		X			
6	¿La entidad instruye las funciones y tareas a los trabajadores?			X		
7	¿La entidad verifica las competencias y habilidades de los trabajadores en el periodo de prueba?	X				
8	¿La entidad evalúa la adaptación al puesto de los trabajadores en el periodo de prueba?		X			
9	¿La entidad evalúa el desempeño laboral de los trabajadores?	X				
10	¿Los resultados de la evaluación son utilizados para mejorar el desempeño de los trabajadores?		X			
11	¿La remuneración de los trabajadores es proporcional a las funciones que realizan?	X				
12	¿La entidad brinda beneficios no remunerativos a los trabajadores?	X				
13	¿La entidad realiza capacitaciones a los trabajadores?			X		
14	¿Estas capacitaciones desarrollan las competencias y habilidades de los trabajadores?		X			
15	¿La entidad otorga asensos o encargaturas a los trabajadores?			X		
16	¿La entidad promueve la progresión de la carrera en los trabajadores?	X				
17	¿La entidad mantiene relaciones cordiales con los sindicatos de trabajadores?		X			
18	¿La entidad tiene predisposición para solucionar conflictos laborales?		X			
19	¿La entidad promueve la prevención de riesgos de accidentes laborales?		X			
20	¿Las actividades del subcomité de seguridad y salud en el trabajo son eficientes?				X	
21	¿La entidad brinda programas de bienestar social a los trabajadores?			X		
22	¿La entidad realiza actividades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores?		X			
23	¿La entidad promueve el clima y cultura organizacional de los trabajadores?		X			
24	¿La entidad fomenta el compromiso laboral de los trabajadores?		X			
25	¿La entidad se comunica de forma clara y oportuna con los trabajadores?	X				

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación sobre el desempeño laboral en la Entidad. Agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. MUCHAS GRACIAS.
INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente:

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores aprenden rápidamente las funciones del puesto asignado?			X		
2	¿Los trabajadores se adaptan fácilmente al puesto asignado?				X	
3	¿Los trabajadores siguen capacitándose de manera particular o por medio de la entidad?			X		
4	¿Los trabajadores aplican sus conocimientos en las funciones que desempeñan?				X	
5	¿Los trabajadores adquieren nuevas habilidades en las funciones que desempeñan?			X		
6	¿Los trabajadores aplican sus habilidades en sus labores habituales?			X		
7	¿Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que le asignan?				X	
8	¿Los trabajadores aplican las técnicas aprendidas en su desempeño laboral?				X	
9	¿Los trabajadores cuentan con las capacidades necesarias para realizar múltiples tareas y cubrir más de un puesto?				X	
10	¿Los trabajadores se adaptan rápidamente a los diferentes puestos que son asignados?					X
11	¿Los trabajadores toman la iniciativa en el cumplimiento de sus funciones?			X		
12	¿Los trabajadores proponen nuevas formas para realizar las labores habituales?		X			
13	¿Los trabajadores toman medidas adecuadas en el cumplimiento de sus funciones?			X		
14	¿Los trabajadores asumen liderazgo cuando lo demanda las funciones que desempeñan?			X		
15	¿Los trabajadores tienen la capacidad para resolver problemas que demanda el puesto asignado?			X		
16	¿Los trabajadores resuelven adecuadamente los problemas en diversas situaciones?			X		
17	¿Los trabajadores se relacionan fácilmente con los compañeros de labores?				X	
18	¿Los trabajadores tienen buen trato con el público usuario del servicio que brinda la entidad?				X	
19	¿Los trabajadores tienen la habilidad para trabajar en equipo?				X	
20	¿Los trabajadores apoyan en las tareas de sus compañeros de labores?					X

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación sobre la gestión de los recursos humanos en la Entidad. Agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. MUCHAS GRACIAS.
INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente:

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿La entidad realiza concursos de selección adecuados?				X	
2	¿La entidad incorpora trabajadores con capacidades y competencias necesarias para el puesto seleccionado?		X			
3	¿Los contratos de trabajo son elaborados de forma clara y oportuna?					X
4	¿La entidad comunica los derechos y deberes a los trabajadores seleccionados?			X		
5	¿La entidad comunica el reglamento y normas internas a los trabajadores?	X				
6	¿La entidad instruye las funciones y tareas a los trabajadores?			X		
7	¿La entidad verifica las competencias y habilidades de los trabajadores en el periodo de prueba?				X	
8	¿La entidad evalúa la adaptación al puesto de los trabajadores en el periodo de prueba?				X	
9	¿La entidad evalúa el desempeño laboral de los trabajadores?				X	
10	¿Los resultados de la evaluación son utilizados para mejorar el desempeño de los trabajadores?			X		
11	¿La remuneración de los trabajadores es proporcional a las funciones que realizan?	X				
12	¿La entidad brinda beneficios no remunerativos a los trabajadores?	X				
13	¿La entidad realiza capacitaciones a los trabajadores?			X		
14	¿Estas capacitaciones desarrollan las competencias y habilidades de los trabajadores?				X	
15	¿La entidad otorga asensos o encargaturas a los trabajadores?		X			
16	¿La entidad promueve la progresión de la carrera en los trabajadores?		X			
17	¿La entidad mantiene relaciones cordiales con los sindicatos de trabajadores?		X			
18	¿La entidad tiene predisposición para solucionar conflictos laborales?		X			
19	¿La entidad promueve la prevención de riesgos de accidentes laborales?		X			
20	¿Las actividades del subcomité de seguridad y salud en el trabajo son eficientes?			X		
21	¿La entidad brinda programas de bienestar social a los trabajadores?		X			
22	¿La entidad realiza actividades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores?		X			
23	¿La entidad promueve el clima y cultura organizacional de los trabajadores?		X			
24	¿La entidad fomenta el compromiso laboral de los trabajadores?		X			
25	¿La entidad se comunica de forma clara y oportuna con los trabajadores?	X				

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación sobre el desempeño laboral en la Entidad. Agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. MUCHAS GRACIAS.
INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente:

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores aprenden rápidamente las funciones del puesto asignado?			X		
2	¿Los trabajadores se adaptan fácilmente al puesto asignado?				X	
3	¿Los trabajadores siguen capacitándose de manera particular o por medio de la entidad?			X		
4	¿Los trabajadores aplican sus conocimientos en las funciones que desempeñan?				X	
5	¿Los trabajadores adquieren nuevas habilidades en las funciones que desempeñan?			X		
6	¿Los trabajadores aplican sus habilidades en sus labores habituales?			X		
7	¿Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que le asignan?				X	
8	¿Los trabajadores aplican las técnicas aprendidas en su desempeño laboral?				X	
9	¿Los trabajadores cuentan con las capacidades necesarias para realizar múltiples tareas y cubrir más de un puesto?				X	
10	¿Los trabajadores se adaptan rápidamente a los diferentes puestos que son asignados?					X
11	¿Los trabajadores toman la iniciativa en el cumplimiento de sus funciones?			X		
12	¿Los trabajadores proponen nuevas formas para realizar las labores habituales?		X			
13	¿Los trabajadores toman medidas adecuadas en el cumplimiento de sus funciones?			X		
14	¿Los trabajadores asumen liderazgo cuando lo demanda las funciones que desempeñan?			X		
15	¿Los trabajadores tienen la capacidad para resolver problemas que demanda el puesto asignado?			X		
16	¿Los trabajadores resuelven adecuadamente los problemas en diversas situaciones?			X		
17	¿Los trabajadores se relacionan fácilmente con los compañeros de labores?				X	
18	¿Los trabajadores tienen buen trato con el público usuario del servicio que brinda la entidad?				X	
19	¿Los trabajadores tienen la habilidad para trabajar en equipo?				X	
20	¿Los trabajadores apoyan en las tareas de sus compañeros de labores?					X

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación sobre la gestión de los recursos humanos en la Entidad. Agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. MUCHAS GRACIAS.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente:

NÚM	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿La entidad realiza concursos de selección adecuados?			X		
2	¿La entidad incorpora trabajadores con capacidades y competencias necesarias para el puesto seleccionado?			X		
3	¿Los contratos de trabajo son elaborados de forma clara y oportuna?				X	
4	¿La entidad comunica los derechos y deberes a los trabajadores seleccionados?				X	
5	¿La entidad comunica el reglamento y normas internas a los trabajadores?			X		
6	¿La entidad instruye las funciones y tareas a los trabajadores?			X		
7	¿La entidad verifica las competencias y habilidades de los trabajadores en el período de prueba?			X		
8	¿La entidad evalúa la adaptación al puesto de los trabajadores en el período de prueba?			X		
9	¿La entidad evalúa el desempeño laboral de los trabajadores?			X		
10	¿Los resultados de la evaluación son utilizados para mejorar el desempeño de los trabajadores?			X		
11	¿La remuneración de los trabajadores es proporcional a las funciones que realizan?	X				
12	¿La entidad brinda beneficios no remunerativos a los trabajadores?			X		
13	¿La entidad realiza capacitaciones a los trabajadores?			X		
14	¿Estas capacitaciones desarrollan las competencias y habilidades de los trabajadores?			X		
15	¿La entidad otorga asensos o encargaturas a los trabajadores?			X		
16	¿La entidad promueve la progresión de la carrera en los trabajadores?	X				
17	¿La entidad mantiene relaciones cordiales con los sindicatos de trabajadores?			X		
18	¿La entidad tiene predisposición para solucionar conflictos laborales?			X		
19	¿La entidad promueve la prevención de riesgos de accidentes laborales?	X				
20	¿Las actividades del subcomité de seguridad y salud en el trabajo son eficientes?			X		
21	¿La entidad brinda programas de bienestar social a los trabajadores?			X		
22	¿La entidad realiza actividades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores?		X			
23	¿La entidad promueve el clima y cultura organizacional de los trabajadores?	X				
24	¿La entidad fomenta el compromiso laboral de los trabajadores?		X			
25	¿La entidad se comunica de forma clara y oportuna con los trabajadores?	X				

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación sobre el desempeño laboral en la Entidad. Agradeceré responder las preguntas con la mayor sinceridad posible. MUCHAS GRACIAS.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente:

NÚM	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Los trabajadores aprenden rápidamente las funciones del puesto asignado?			X		
2	¿Los trabajadores se adaptan fácilmente al puesto asignado?			X		
3	¿Los trabajadores siguen capacitándose de manera particular o por medio de la entidad?			X		
4	¿Los trabajadores aplican sus conocimientos en las funciones que desempeñan?				X	
5	¿Los trabajadores adquieren nuevas habilidades en las funciones que desempeñan?			X		
6	¿Los trabajadores aplican sus habilidades en sus labores habituales?				X	
7	¿Los trabajadores asimilan rápidamente las técnicas necesarias para el puesto que le asignan?				X	
8	¿Los trabajadores aplican las técnicas aprendidas en su desempeño laboral?				X	
9	¿Los trabajadores cuentan con las capacidades necesarias para realizar múltiples tareas y cubrir más de un puesto?			X		
10	¿Los trabajadores se adaptan rápidamente a los diferentes puestos que son asignados?				X	
11	¿Los trabajadores toman la iniciativa en el cumplimiento de sus funciones?			X		
12	¿Los trabajadores proponen nuevas formas para realizar las labores habituales?			X		
13	¿Los trabajadores toman medidas adecuadas en el cumplimiento de sus funciones?			X		
14	¿Los trabajadores asumen liderazgo cuando lo demanda las funciones que desempeñan?				X	
15	¿Los trabajadores tienen la capacidad para resolver problemas que demanda el puesto asignado?			X		
16	¿Los trabajadores resuelven adecuadamente los problemas en diversas situaciones?			X		
17	¿Los trabajadores se relacionan fácilmente con los compañeros de labores?			X		
18	¿Los trabajadores tienen buen trato con el público usuario del servicio que brinda la entidad?			X		
19	¿Los trabajadores tienen la habilidad para trabajar en equipo?			X		
20	¿Los trabajadores apoyan en las tareas de sus compañeros de labores?			X		