



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión de recursos humanos y actitud laboral del personal del
Organismo de Formalización de la Propiedad Informal –
COFOPRI, Ayacucho 2021.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Jaime Peralta, Kelly (ORCID: 0000-0003-0060-7219)

ASESOR:

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

A la memoria de mis recordados padres Leoncio y Maximiliana, por ser la fuerza celestial que encaminan mis aspiraciones académicas.

A mi esposo Hugo Pamel, quien en todo momento me impulsa a cumplir con mis metas profesionales.

A mi hija Pamela Ximena, por ser la motivación permanente para seguir luchando por mis ideales.

Agradecimiento

*A la Universidad César Vallejo por brindarme la
oportunidad de seguir superándome.*

*A todo aquellos quienes me brindaron su apoyo
para la realización de la presente tesis, lo que será un
aporte en bien de la sociedad*

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	9
II.MARCO TEÓRICO	14
III.METODOLOGÍA	31
3.1. Tipo y diseño de investigación	31
3.2. Operacionalización de las variables	32
3.3. Población, muestra y muestreo	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.5. Procedimientos	35
3.6. Método de análisis de datos	36
3.7. Aspectos éticos	37
IV.RESULTADOS	38
V.DISCUSIÓN	50
VI.CONCLUSIONES	54
VII.RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	57
ANEXOS	62

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles en gestión de recursos humanos	38
Tabla 2. Niveles en actitud laboral	39
Tabla 3. Niveles en dimensión afectiva	40
Tabla 4. Niveles en dimensión cognitiva	41
Tabla 5. Niveles en dimensión conductual	42
Tabla 6. Niveles en dimensión emocional	43
Tabla 7. Prueba de normalidad	44
Tabla 8. Correlación de talento humano y actitud laboral al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021	45
Tabla 9. Correlación de talento humano y componente afectivo al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021	46
Tabla 10. Correlación de talento humano y componente cognitivo al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021	47
Tabla 11. Correlación de talento humano y componente conductual al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021	48
Tabla 12. Correlación de talento humano y componente emocional al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021	49

Índice de figuras

Figura 1. Niveles en gestión de recursos humanos. Fuente: Tabla 1	38
Figura 2. Niveles en actitud laboral. Fuente: Tabla 2	39
Figura 3. Niveles en dimensión afectiva. Fuente: Tabla 3	40
Figura 4. Niveles en dimensión cognitiva. Fuente: Tabla 4	41
Figura 5. Niveles en dimensión conductual. Fuente: Tabla 5	42
Figura 6. Niveles en dimensión emocional. Fuente: Tabla 6	43

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la actitud laboral del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021. Sobre la metodología: tipo cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Técnicas: encuesta. Instrumentos: cuestionarios debidamente validados y confiables. Población: todo el personal de COFOPRI-Ayacucho. Muestra: 54 participantes. Para comprobar la hipótesis se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman para datos no paramétricos, se logró el p valor, lo cual es Sig. asintótico es 0.248 siendo mayor a 0.05 y coeficiente de correlación 0.160, concluyendo que la gestión de recursos humanos no se relaciona directamente con la actitud laboral del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021. De este modo se puede asumir que el nivel regular en gestión de recurso humanos con sus dimensiones selección de personal, capacitación de personal, supervisión administrativa y asistencia psicológica no se asocia de ninguna manera con el nivel regular de actitud laboral que desprenden a través de sus componentes afectivo, cognitivo, conductual y emocional.

Palabras clave: Gestión de recursos, actitud laboral, organismo de formalización

Abstract

The general objective of the research was: To determine the relationship between human resource management and the work attitude of the staff of the Informal Property Formalization Agency - COFOPRI, Ayacucho 2021. On the methodology: quantitative type, correlational level, non-experimental design of cross-section. Techniques: survey. Instruments: duly validated and reliable questionnaires. Population: all COFOPRI-Ayacucho staff. Sample: 54 participants. To test the hypothesis, the Spearman Rho statistic was used for non-parametric data, the value $p = \text{Sig. Asymptotic (bilateral)}$ was 0.248 being greater than 0.05 and correlation coefficient 0.160, concluding that human resources management is not related directly with the work attitude of the staff of the Informal Property Formalization Agency - COFOPRI, Ayacucho 2021. In this way it can be assumed that the regular level in human resource management with its dimensions personnel selection, personnel training, administrative supervision and Psychological assistance is not associated in any way with the regular level of work attitude that they give off through their affective, cognitive, behavioral and emotional components.

Keywords: Resource management, work attitude, formalization body

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de recursos humanos viene a ser aquel conjunto o serie de actividades administrativas que se encuentran orientadas a una adecuada combinación del recurso humano, formando así a una empresa, con el fin de lograr y desarrollar las metas trazadas (Rodríguez & Delgado, 2020). La actitud laboral es aquella evaluación que impulsa a poder ver de manera positiva o negativa el aspecto organizacional de la empresa, esto influye en la satisfacción laboral de los colaboradores, el compromiso que tiene como la empresa una implicancia en el puesto y el apoyo organizativo que se percibe en ella (Sánchez & García, 2017)

En Guayaquil, se desarrolló una investigación con la finalidad de poder establecer la conexión que existe entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en los bancos con mayor capital financiero, dicha investigación se realizó a cabo en una población de 370 en los empleados, comprobando las correlaciones entre las hipótesis como significancia, donde se logró comprobar la conexión positiva entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados que presentan en los bancos con mayor capital financiero en Colombia, sin embargo, actualmente debido a la pandemia del COVID-19 se han ido aumentando o disminuyendo la capacidad adecuada de poder gestionar los recursos humanos, ya que los colaboradores o trabajadores de una determinada empresa tuvieron la necesidad de elaborar desde sus domicilios, buscando y desarrollando una manera virtual de poder desarrollar dicha gestión (Paredes, 2021).

En Perú, menciona qué capacidades como reclutamiento, gestión de desempeño, aprendizaje y analítica de recursos humanos actualmente son las inversiones atractivas, las pequeñas y medianas empresas todavía necesitan poder ofrecer sus productos a los usuarios, aquella experiencia que simplifica el trabajo y maximiza el valor de la contribución de cada empleado, debido a que cuando las iniciativas de recursos humanos digitales enfocan en convertir el trabajo en una experiencia más interesante productiva, las empresas finalmente estarán camino a convertirse en un

verdadero negocio digital, del cual, en la actualidad se fue cumpliendo debido a que la pandemia generó a que la mayoría de las empresas comiencen a organizar sus actividades colaborativas mediante la venta de sus productos o bienes a través del internet. A su vez la actitud laboral también fue variando debido a la pandemia, ya que algunos colaboradores tuvieron dificultades para poder adaptarse a un nuevo estilo y ritmo de trabajo, en horarios completamente diferentes y realizando actividades mediante el internet (Albelo, 2017).

Al igual que en el mundo, se fueron desarrollando las actividades laborales mediante las páginas de Internet, en Ayacucho, se fue desarrollando también la gestión de los recursos humanos y variando la actitud laboral de los colaboradores de una determinada empresa o centro de trabajo, esto debido a que la pandemia generó nuevas actitudes y nuevo estilo de vida tanto a nivel familiar, social como laboral y académico, razón por la cual algunas empresas tuvieron la necesidad de minimizar personal dentro de su empresa y generando desempleo, sin embargo los encargados de los RR.HH o gestión de los mismos tuvieron que ver y buscar la mejor manera de no afectar a cada uno de sus colaboradores respecto a su empleo.

En diversas MYPES del departamento de Ayacucho se denota un actitud negativa en el trabajo, ello se va representando en la disminución de producción o la insatisfacción con los clientes, generando disminución de pagos y clima laboral más tenso, por los riesgos que se ocasionan, en gran parte de esta responsabilidad lo maneja la plana jerárquica de la empresa debido a que no implementan estrategias que generen motivación en los trabajadores con capacitaciones o selección de personal y revertir a una actitud laboral eficiente; inclusive estas acciones negativas conllevan a desencadenar errores con mayor frecuencia en su labor individual y repercutiendo en el entorno (Vargas, 2019).

Finalmente, en esta investigación se desarrollará la gestión de los recursos humanos y la actitud laboral dentro del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, en el que se logrará demostrar cómo la pandemia fue afectando o no a dicha organización, así

como también se observará la adecuada gestión de los recursos humanos y la actitud laboral que muestran los colaboradores, ya que éstas podrían ser tanto positivas como negativas, los cuales se estarían influyendo en el adecuado funcionamiento de la entidad.

Sobre las premisas señaladas se considera la siguiente formulación del problema: ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la actitud laboral del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021? y problemas específicos ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el componente afectivo del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021?, ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el componente cognitivo del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021?, ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el componente conductual del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021?, ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el componente emocional del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021?.

Como aporte teórico esta investigación se desarrollarán teorías acerca de la Gestión de recursos humanos y actitud laboral, en este sentido se desarrollaran ciertos autores que den base y fundamento a los conceptos de cada una de las variables, también se tocarán la importancia, las causas, consecuencias y las dimensiones, que más adelante serán de fundamento y utilidad para realizar la discusión en el informe final de la presente investigación, para ello se utilizarán libros, Páginas de Internet, los cuales serán citados adecuadamente y parafraseados a lo largo del marco teórico.

En el beneficio social, la presente investigación será de utilidad en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, ya que demostrará la relación que existe entre el funcionamiento familiar y la ansiedad en los trabajadores, dando a conocer los resultados de manera verídica y siendo así que cada uno de los participantes puedan mejorar o recibir una adecuada orientación. Por otro lado, será de utilidad para las

futuras investigaciones quienes tomarán a la investigación como un antecedente local, nacional o internacional.

En el campo metodológico esta investigación realizará el uso de los métodos de investigación teniendo en cuenta, el método, el diseño, el enfoque, el tipo de investigación que se utilizará, también se trazarán objetivos, planteamiento del problema e hipótesis, tanto general como específico para poder determinar los en una determinada población, para lo cual se utilizará los programas estadísticos tales como el Microsoft Excel y SPSS, de este modo se logrará obtener los resultados cuantitativos de forma exacta.

Los objetivos que se han establecido en la investigación están considerados en: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la actitud laboral del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021. Asimismo, los objetivos específicos: Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el componente afectivo del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021. Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el componente cognitivo del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021. Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el componente conductual del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021. Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el componente emocional del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

La hipótesis se constituye en los siguientes como general, la gestión de recursos humanos se relaciona directamente con la actitud laboral del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021. También en objetivos específicos: H.E.1. Existe relación directa de la gestión de recursos humanos con el componente afectivo del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021. H.E.2. Existe relación directa de la gestión de recursos humanos con el componente cognitivo del personal del

Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021. H.E.3. Existe relación directa de la gestión de recursos humanos con el componente conductual del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021. HE 4. Existe relación directa de la gestión de recursos humanos con el componente emocional del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos respaldarán la investigación, principalmente en la sección de discusión, por ello, desde el ámbito internacional se describe las siguientes: Santos (2017), en su investigación tuvo como objetivo general; determinar cómo la gestión de recursos humanos afecta el desempeño de los empleados de los almacenes Aguirre en el estado de Babahoyo en 2016 la metodología no experimental, transversal, cualitativo; con población Integrado por 20 trabajadores del almacén de Aguirre, con técnica de la encuesta e instrumento los cuestionarios; llegando a la conclusión Se ha demostrado que la gestión de recursos humanos incide positivamente en el desempeño laboral de los empleados del almacén de AGUIRRE, promoviendo la satisfacción de los empleados. La correcta aplicación de los procesos de gestión de recursos humanos promueve el clima laboral de los empleados de la empresa.

Gatia (2017) desarrolló en la tesis el objetivo general Diseñar un plan estratégico para mejorar la gestión de recursos humanos para Anglo-Ecuador en Guayaquil. metodología diseño no experimental, campo exploratorio, descriptivo. Población 74 empleados que desempeñan actividades en la empresa distribuidos en departamentos y diferentes cargos internos para el desempeño normal. Técnica de la encuesta e instrumento cuestionario. Concluyendo que: Ayuda a fortalecer la gestión del departamento de recursos humanos de Anglo Ecuatoriana, identifica las principales causas de riesgos que afectan el proceso de gestión de recursos humanos, proponiendo así un plan estratégico de gestión de recursos humanos, las estrategias contribuyen a obtener resultados positivos. aumentar la eficiencia de la gestión.

Palomeque (2018) realizó la investigación el objetivo general: Estudiar los factores que explican la actitud laboral del personal médico, médicos, enfermeras y auxiliares de enfermería para construir una propuesta que forme una actitud positiva de trabajo. Método cuantitativo descriptivo, horizontal, no probabilístico. Población 384 profesionales de la salud encuestados. Técnica de la encuesta e instrumento es la entrevista. Concluyendo que: En cuanto a la base teórica de la actitud en el trabajo, se

puede decir que los factores que pueden influir en ella son muchos, desde el nivel medio de satisfacción laboral hasta la expresión de preferencia por completar las tareas., El compromiso organizacional es capaz de generar una positiva asociación entre el individuo y la organización para la que trabaja.

De acuerdo con el ámbito nacional se respalda la investigación con la consistencia de las siguientes: Chávez (2018) desarrolló en la tesis el objetivo general determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal. Metodología inferencia hipotética, tipo de base y grado de correlación; Su concepto no es empírico, rebelde. La muestra poblacional analizada incluyó a 110 enfermeros profesionales que laboran en el servicio de urgencias del referido hospital. La técnica utilizada es una encuesta y la herramienta de recolección de datos son dos cuestionarios en escala Likert. Concluyendo que la Gestión de recursos humanos y desempeño laboral tienen relación positiva y un nivel de correlación alta por el personal de Enfermería (Rho Spearman 0.719), asimismo, una significancia igual a 0.002, que es menor de 0.05, por lo que permitió señalar que la relación es significativa y por lo tanto se aceptó la hipótesis de alterna y se rechazó la nula, concluyendo lo siguiente: Existe relación significativamente positiva alta entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Lima, 2017”.

Centeno (2017) realizó en la tesis Objetivo principal Determinar en qué medida la gestión de recursos humanos se relaciona con la productividad de los empleados del distrito ciudad -Anco Huallo Apurímac 2017. Método exploratorio básico tipo descriptivo y experimento de diseño no correlacional. La población de 30 trabajadores del distrito de Anco Huallo se deriva del ensayo Cochrane; técnicas de encuesta y herramientas de cuestionario. Se concluye que existe un nivel casi bueno de gestión de recursos humanos en la ciudad de Anco Huallo Apurímac, esto porque los resultados muestran que 50.0 trabajadores optaron por contestar casi siempre, 36.7 ahora siempre siempre y 13.3% rempazan marca de casi nunca. Existe un alto nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad

de Anco Huallo -Apurímac, esto porque el cuadro N ° 13 muestra que el 3.3% de los trabajadores encuestados eligió la alternativa habitual, el 30.0% casi se quedó con los recursos, otro 23.3% marcó la alternativa casi nunca y solo el 3.3% de los encuestados dijo nunca.

Huamani & Álvarez (2018) en su tesis propuso el objetivo general enfatizar una relación entre la gestión de recursos humanos y la gestión administrativa en la Unidad Educativa Local La Joya Arequipa 2018. El método de correlación descriptiva, con una estimación no empírica y como estadístico, es Métodos estadísticos de correlación. Población todos los trabajadores constituidos por 36 trabajadores. Técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Resultados sobre el nivel gestión de recursos humanos, 44,44% presenta un nivel bajo, el 36,11% un nivel alto y solo el 19,44% presentan un nivel medio. De los resultados podemos deducir que el 44,44% del personal administrativo tiene una percepción baja sobre la gestión de recursos humanos. Tienen una percepción baja de la dimensión selección de personal, el 27,78% un nivel alto y solo el 16,67% presentan un nivel medio de la dimensión selección de personal. De la tabla podemos deducir que el 55,56% del personal se encuentra en un nivel bajo en cuanto a los filtros que se hacen al momento de que ingrese a laborar una persona a la UGEL. Se concluye que existe una correlación de 0.408 entre las variables de gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la unidad de gestión educativa local de La Joya, gracias a la prueba r de Pearson.

Desde el ámbito regional o local se sostienen las siguientes investigaciones: Chávez (2018) en el estudio tiene como objetivo: Determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital General Regional de Ayacucho, 2018. Metodología a nivel descriptivo y correlativo, con método de cuantificación no empírica. La población estuvo conformada por 69 administrativos designados del hospital regional de Ayacucho, entre especialistas y técnicos, de los cuales se extrajo una muestra probabilística de 60 empleados. Técnicas de encuesta y herramientas de cuestionario. Los resultados muestran que 65.01 empleados dicen que en ocasiones se realiza la gestión

de recursos humanos; El 75,0% indica que en ocasiones hacen un buen trabajo. Concluyendo que existe una correlación media significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral ($R = 0,02$; $p = 0,000$), existe una relación directa significativa entre el número de empleados y el desempeño laboral. Trabajo ($R = 0,566$; $p = 0,000$), la relación entre habilidades, conocimientos, habilidades y actitudes y el desempeño laboral fue directamente significativa ($R = 0,676$; $p = 0,000000$). La relación entre la remuneración de los empleados y el desempeño laboral tiene una significación directa ($R = 0,617$; $p = 0,000$).

Ludeña (2019) en la tesis propuso El objetivo general es explicar cómo y determinar la influencia de la gestión de competencias en el desempeño del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. La metodología es no empírica con una estimación cuantitativa descriptiva-explicativa y en estimación cualitativa es de tipo fenomenológico. Población estuvo compuesto por 279 de trabajadores administrativos nombrados. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario Los resultados de la encuesta se aplican a una población de 279 agentes administrativos, incluidos 153 (5,8 %) hombres y 126 (5,16%) mujeres, y la muestra no probabilística incluye 38 (52,78%) hombres y 3 (7,22%) mujeres. El desglose de la encuesta aplicada a los directivos públicos universitarios, es de 5 (13,16%) hombres y 5 (1,71%) mujeres, en el grupo de expertos hay 8 (21,05%) hombres y 15 (1,12%) mujeres En el grupo técnico compuesto por 21 (55,26%) hombres y 12 (35,29%) mujeres, el grupo auxiliar estuvo formado por (10,53%) hombres y 2 (5,88%) mujeres. Se concluye que el proceso de integración es importante para el nuevo personal administrativo y para quienes trabajan en la socialización de los estándares legales mencionados en las leyes mencionadas.

Gutiérrez (2018) desarrolló la investigación con el objetivo determinar qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, en el año 2017. Metodología no experimental, con diseño correlacional Sección descriptiva, método de análisis de datos basado en estadística descriptiva e inferencial.

La población está conformada por 123 empleados de la Red de Salud de Huamanga. La muestra fue revisada con 93 trabajadores de la red de salud de Huamanga. La técnica de la encuesta y las herramientas utilizadas para verificar la información sobre dos variables fueron dos cuestionarios que constan de 27 ítems, cada uno, La conclusión determinó que la gestión del talento tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los empleados de la red médica de Huamanga en 2017, a través del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.727$, formando así una relación altamente covariable al 5% de nivel de significancia. Destacando así la asimilación de hipótesis de investigación.

A través de la definición de gestión de recursos humanos viene a ser aquel conjunto o serie de actividades administrativas que se encuentran orientadas a una adecuada combinación del recurso humano, formando así a una empresa, con el fin de lograr y desarrollar las metas trazadas, es de suma importancia aclarar que la gestión de recursos humanos se efectúa mediante oficinas, ya que su principal labor es lograr que la empresa se desenvuelva de una manera efectiva y eficiente, a través de una adecuada administración. Primeramente la atención se ve centrada en los colaboradores y en las relaciones que se desarrollan entre los colaboradores dentro de una determinada empresa, por ello es importante y precisó poder mantener un clima laboral adecuado para desarrollar los objetivos y a su vez proponer el desarrollo al máximo nivel de cada uno de sus colaboradores, explotando al máximo la actitud y las habilidades adecuadas que permitirán el haz crecer tu negocio de alguna manera conjunta favoreciendo adecuadamente el ambiente laboral y de esta manera construyendo adecuadamente en la mejora de la empresa y desarrollando los objetivos que son necesarios para realizar el proceso de planificación, organización y el control de las actividades de los colaboradores, mediante ellos se va a lograr un desempeño importante del personal el cual forma parte de la organización (Rodríguez & Delgado, 2020).

Las teorías se respaldan con Jama (2018) quien menciona: La teoría conductista; esta teoría da mayor importancia a aquellos colaboradores que

desarrollaron sus actividades de manera efectiva y adecuada identificando aquello que los hace diferente de los demás, por ello McClelland en el año de 1973 y 1988 fue uno de los autores que promueve dicho enfoque, donde demostró de cómo identificar las competencias mediante las entrevistas en las principales características así como la demostración, evaluación y los comportamientos los colaboradores. Esta teoría se basa principalmente en que el colaborador debe realizar actividades teniendo en cuenta los recursos necesarios para su desarrollo. Menciona también que están bien la capacidad adecuada y eficaz para poder desarrollar de una manera efímera una determinada actividad identificándola, por lo que la competencia laboral siempre se encuentra presente respecto a la ejecución de algún trabajo, así como también siendo una capacidad real que se debe demostrar. la teoría cognitiva menciona que se refiere a poder incluir los diferentes recursos intelectuales de las personas que colaboran en una determinada empresa y a su vez utilizan para poder realizar o desarrollar importantes actividades logrando así conseguir el conocimiento de la persona para poder realizar un adecuado desempeño laboral, ello puede girar alrededor de las competencias cognitivas que sean especializadas, el cual hace referencia a un grupo de personas que deben tener en cuenta ciertas actividades para poder realizar lo construido.

Sobre las características de recursos humanos, Simancas et al. (2018) mencionan que las características más importantes vienen a ser el departamento de los recursos humanos siendo así que es importante desarrollarlas para poder lograr adecuados objetivos, por lo cual los recursos humanos se caracterizan principalmente por ser un departamento donde se maneja la eficacia, debido a que el desarrollo de dichos recursos hacer referencia a los diferentes niveles y condiciones personales para que se difieran entre empleados de gestión el procedimiento presente dentro de la empresa, dicho departamento también comprende a los diversos departamentos de las empresas tienen alguna exclusión. Se caracteriza por ser un método continuo debido a la cantidad de secuencia de las funciones que presenta y desarrolla mediante un conjunto de métodos, así como desde el aislamiento hasta terminar de seleccionar al personal, logrando evaluar la

capacidad de cada trabajador a ello también se le incluye la ganancia, en la organización, contratación, selección y espacio, es importante también mejorar el desarrollo del potencial profesional, de este modo el departamento de los recursos humanos también puede garantizar el adecuado comportamiento y respeto de los empleados hacia los clientes, direccionar las quejas a la prosperidad y a una adecuada demanda laboral, centrar a los empleados, dónde la oficina trata de manera adecuada a cada uno de los personales de la empresa así como también de manera individual o en conjunto, caracterizan por colaborar a los empleados a poder desarrollar sus principales funciones, compromiso con la empresa, aprendizaje y desarrollo en la situación laboral, es por tal motivo que sea aclara que es el responsable no hecha por comentó de poder levantar o adecuar el capital humano.

En cuanto a la importancia, el adecuado progreso de la gestión de los recursos humanos por lo general es notable dentro de la compañía ya que se maneja las políticas de manera adecuada, se debe considerar que dicha área o sector es un nexo de unión a cerca de la misión, visión y valores, de una empresa, y favoreciendo a los colaboradores que laboran, por ello la gestión de los recursos humanos desarrolla la función de poder comunicar las diversas políticas de una empresa y tiene una función principal de respaldar los valores de la organización respecto a los empleados, para ello es importante realizar los análisis de modelos de liderazgo que puedan existir dentro de la organización, los canales de comunicación existentes, las direcciones en las que viaje la comunicación existentes entre la dirección y los empleados, la satisfacción de los empleados, el nivel de aceptación y otros; por ello la gestión de los recursos humanos engloba las diferentes áreas que son necesarias (Jara, Asmat & Alberca, 2018).

Con referencia a las ocupaciones de gestión de recursos humanos; según Jara et al. (2018) mencionan que las trascendentales funciones que desarrolla la gestión de los recursos humanos vienen a ser: Selección del personal; para ello se establecen las políticas que son utilizadas en selección del personal, para ello se tiene en cuenta las principales necesidades que tiene la empresa, tener en cuenta el perfil del puesto y las capacidades que tiene la persona y cumplir el perfil del puesto, para lo cual se elabora las

descripción del puesto y los pasos que deben tener en cuenta, para luego continuar con las actividades elaboradas, para lo cual es importante elaborar descripciones de cada puesto y seguir los pasos o de manera a relativa, realizando determinadas entrevistas y ciertas aplicaciones para poder seleccionar y luego realizar una evaluación que defina una acogida a la inducción de un determinado personal o colaborador. Por ello la formación de las políticas se define en un proceso determinado de manera continua, esto contribuye al desarrollo de la empresa y de los colaboradores. por ello es importante desarrollar un plan de formación en el cual se debe tener en cuenta ciertos requisitos de la empresa y del área así como también de la persona o del empleado que se quiere contratar dentro de la organización, se debe también evaluar el desempeño del colaborador del mismo modo se van a comunicar dicha información a los empleados para tener un mejor desenvolvimiento por parte de ellos, se debe realizar una remuneración donde los colaboradores sientan la motivación de continuar laborando de la misma manera esto puede ser un salario mensual o semanal.

Mediante los principales beneficios se desarrollan la gestión de los recursos humanos logrando así captar el recurso humano mejor calificado con la capacidad de desarrollar las competencias que se requieren para la empresa y de esta manera para poder desempeñar adecuadamente y con resultados positivos cada uno de los puestos laborales; retener y obtener a los mejores colaboradores donde se les brinda un adecuado clima y ambiente laboral, siendo así partícipe de las remuneraciones y de la estabilidad laboral; ayuda también a que los colaboradores vayan desarrollándose y creciendo profesionalmente, ya que de esta manera se mantienen motivados y a su vez pueden comprender y lograr grandes metas y logros, aumentando también la posibilidad o el cumplimiento de desarrollar los objetivos establecidos por la empresa. Se puede afirmar también que los recursos humanos ayudan a que la empresa sea más productiva y permite a que los colaboradores se vayan integrando positivamente y de manera eficiente comprometiéndose a lograr alcanzar y desarrollar las metas propuestas por la organización, para lo cual se capta a los mejores empleados, dándoles así una adecuada capacitación y ofreciéndoles un

ambiente laboral agradable y con una remuneración adecuada (Agudelo, 2019).

Finalmente, Jama (2018) cita a McClelland en el año de 1973 y 1988 haciendo referencia de las dimensiones consideradas en la gestión de recursos humanos son: Selección de personal; que viene a ser un proceso que consiste en tener la posibilidad o finalidad de tomar los servicios de un personal donde incluye las entrevistas hacia los candidatos midiendo sus habilidades y capacidades para poder ser contratados, y lograr desarrollar las metas trazadas, se trata de también elegir adecuadamente a los solicitantes, para evitar inconvenientes dentro de la empresa. Capacitación del personal; habilidades a ver capaces de conductas de sus colaboradores viene a ser aquellas acciones o actividades formativas que realiza una determinada empresa u organización con la finalidad de ampliar los conocimientos de sus colaboradores, así como también, desarrollar las habilidades, actitudes y conductas de los colaboradores, lo más importante ante esta capacitación es definir con exactitud las habilidades que se desea desarrollar en los colaboradores y sobre todo que beneficios generan estos con el cumplimiento de las metas o los objetivos de la empresa, por lo cual existen diferentes maneras de capacitar a los colaboradores de una empresa. Supervisión administrativa; es aquella capacidad especializada que tiene un determinado fin utilizando de manera racional ciertos factores que posibilitan la realización de los procesos del trabajo, así como teniendo en cuenta la materia prima, los equipos con los cuales cuenta la empresa, las maquinarias, las herramientas de trabajo el dinero y otras actividades o elementos de forma directa o indirecta, ello interviene en la consecución de ciertos bienes y servicios, el objetivo principal es mejorar la productividad de los trabajadores, haciendo el uso óptimo de los recursos que se encuentran en sus manos. Asistencia psicológica; la asistencia psicológica, tiene el objetivo de asesorar, ofrecer un apoyo profesional mediante una acción de prevención y promoción, incluso de orientación hacia personas que necesitan ayuda para tomar decisiones o lidiar con problemas que afectan el ritmo normal de vida de una persona debido a un diagnóstico médico, además asistencia la psicología ofrece orientación, También incluye apoyo,

discusión de temas impulsados por objetivos, elaboración de horarios, establecimiento de objetivos, planes u objetivos, para que la enfermedad tenga un menor impacto posible en la vida del paciente. Es importante en una empresa contar con la asistencia psicológica, debido a que algunos colaboradores se encuentran con problemas o situaciones estresantes a nivel profesional, familiar y social.

Por otra parte, como fundamentos en la actitud laboral, se sostienen los siguientes aspectos: Sobre la definición de la actitud laboral viene a ser aquella evaluación que impulsa a poder ver de manera positiva o negativa el aspecto organizacional de la empresa, esto influye en la satisfacción laboral de los colaboradores, el compromiso que tiene como la empresa una implicancia en el puesto y el apoyo organizativo que se percibe en ella, por lo cual toma 3 componentes importantes que viene a ser un componente afectivo, un componente cognitivo y conductual, los cuales hacen posible y generan mayor probabilidad de actuar adecuadamente dentro de la empresa pronosticando un comportamiento efímero y efectivo dentro del ambiente laboral (Sánchez & García, 2017).

En las teorías de la actitud laboral, según mencionan Palmar & Valero (2015) refiere fundamentalmente: Teoría de la administración científica; la adecuada transformación y un crecimiento dentro de la organización obliga a que el gerente pueda tener mayor esfuerzo para poder lograr una empresa con mayor eficiencia bajo la producción de las técnicas del trabajo y sobre todo la creación de las diferentes normas, los cuales son capaces de juzgar la eficiencia y la efectividad del empleo o del colaborador, esto se genera con la finalidad de poder aumentar y lograr una mejor productividad dentro de la empresa, en el año de 1856 y 1915 Frédéric Taylor es considerado como el padre de la administración científica quien describe cuatro importantes principios, respecto a la responsabilidad de la gerencia, el principio del planteamiento y sobre todo el principio de la planeación, por ello menciona que el principio de control y ejecución es importante para que la empresa vaya en marcha generando frutos positivos y adecuados, preocupándose principalmente de las actividades de organización y ejecución. por lo cual la teoría clásica menciona o surge luego de la

revolución industrial dando así un gran paso a la diversificación y a la multiplicación de las organizaciones por ello la teoría clásica trata principalmente respecto a las estructuras que se tiene que formar la organización de manera formal, de este modo la organización se basa en una división razonable del trabajo, sobre la base de vincular a los participantes con ciertos criterios. que se establece o maneja dicho proceso, ellos se comunican según el manual de organización, describiendo los cargos y otros. Por otro lado, la teoría clásica aparece de la necesidad de poder desarrollar algunos lineamientos para la administración de organizaciones con complejidad, es por ello que es el primero entender reglamentos en el comportamiento de gerencia fundamentalmente la teoría clásica posee 14 principios y forma parte importante y fundamental del trabajo eficiente para una empresa, dichos principios son importantes en su cumplimiento ya que ayuda a que la empresa pueda desarrollarse de manera más efectiva posible.

Entre las características de la actitud laboral se plantea que dentro de una determinada empresa, los colaboradores deben manejar actitudes laborales positivas, con la finalidad de generar adecuadas compras y ventas respecto a lo que proporciona la empresa, por ello se buscan personas con una adecuada capacidad de iniciativa, ya que la empresa requiere de nuevas ideas, propuestas y sugerencias, por lo cual viene a ser una de las aptitudes profesionales más importantes a tomar en cuenta; otra de las características de una adecuada actitud laboral viene a ser adaptabilidad, ya que busca que cada profesional o colaborador sea capaz de realizar funciones o tareas diferentes durante su estadía en la empresa; la capacidad de resolver problemas, el colaborador debe ser capaz de analizar la situación y tomar decisiones a favor de la empresa sin dañar o afectar las ganancias de la misma; se debe realizar trabajos en equipo, debido que en comparación con la mayoría de las empresas los trabajos realizados provienen de manera conjunta; la versatilidad, ya que permite a la empresa mayores oportunidades de trabajo en diversos campos sube el contador o el troll deber captado especializado por a veces trabajo y el estado en diferentes ramas o especialidades que tengan que ver con la capacidad en el área de

trabajo en la que se desempeña, la creatividad el cual hace que la persona destaque por sobre todo ilógicamente influya en su actitud laboral; el liderazgo que viene a ser la capacidad de liderar equipos con una aptitud que tiene mayor importancia y que se debe saber desarrollar (Pilligua & Arteaga, 2019).

La actitud laboral es importante ya que conlleva a que la persona o el trabajador se sienta con mayor motivación en las actividades realizadas del día a día y los afrontes o retos laborales de una mejor manera, entonces la actitud positiva en el ambiente laboral puede garantizar el logro de la consecución de objetivos y metas, por lo cual una actitud positiva dentro de la empresa o del trabajo llevarla a la persona a desarrollar una mayor satisfacción laboral y motivación, todo ello se puede llevar a un aumento de la productividad. Por otro lado, uno de los factores que se pueden evaluar dentro de la entrevista laboral viene a ser la actitud que muestra la persona que intenta ingresar al centro de trabajo y el interés a la hora de formar parte de la organización, ya que las actitudes proactivas se relacionan con las demás actividades y es más posible afrontar los problemas siendo así más valorado en el ámbito laboral, finalmente la actitud se encuentra relacionada con las habilidades y las destrezas que existen cuando determinadas percepciones en la persona, también es un sentimiento positivo, negativo o indiferente hacia una persona, objeto, un evento o una idea; la actitud se encuentra asociada con el carácter o las virtudes, los cuales significan actitudes dependientes de los valores subyacentes, se cataloga también como un proceso mental y psicológico, dándole un significado que la actitud de una persona es intrínseca y se forma mediante los pensamientos (Ansa & Acosta, 2016).

Se plantea como estrategias para mejorar la actitud laboral, mejorar la actitud laboral dentro de una determinada empresa o trabajo se debe tener en cuenta principalmente en el ámbito laboral se desarrollan diferentes tareas, debido a que el ambiente laboral se debe encontrar un equilibrio entre el ritmo de vida familiar y laboral; por otro lado se encuentra la flexibilidad dentro del trabajo ya que una buena organización respeta las promesas de flexibilidad, evitando una sobrecarga laboral a los colaboradores de una

determinada empresa, reconoce los logros de los trabajadores, ya que un adecuado clima laboral es importante para desarrollar diferentes actividades a corto o largo plazo así como también para la retención de los empleados; otra de las estrategias a tener en cuenta es dar y generar autonomía a los colaboradores, al crear un fuerte sentido de autonomía los colaboradores tendrán la sensación de ser más empoderados y encontrarse más motivados a seguir trabajando para la empresa y generando mayor iniciativa, finalmente otra de las estrategias es crear programas de aprendizaje y desarrollo en el que los colaboradores se encuentran capacitados de manera responsable y a su vez aplicarlo también fomentará la productividad y el rendimiento laboral en cada uno de ellos, es importante también programar las actividades fuera del trabajo ya que de esta manera los colaboradores tendrá una capacidad de recrearse y manejar mejor cada actitud laboral (Parra et al., 2019).

Asimismo, entre los beneficios de una adecuada actitud laboral es que incrementa las oportunidades, ya que al tener una buena actitud también se puede dar mayores oportunidades en la vida de la persona, se puede incrementar la productividad ya que tener una buena actitud también genera un mejor humor incluso durante los momentos en los que la persona tiene que desarrollar mayor esfuerzo para presentar un estado mental positivo, contribuye hacia un ambiente positivo, esto principalmente se desarrolla cuando uno de los colaboradores presenta una actitud positivista contagia hoy influye a los demás colaboradores, entonces cuando un empleado muestra una actitud positiva puede tener un efecto positivo también en sus compañeros de trabajo, tener una adecuada actitud laboral también es sinónimo de desarrollar mayor éxito, ya que los supervisores y los dueños de la empresa son parte del beneficio seguridad laboral, una buena actitud también puede servir como una manera de seguridad en los momentos de dificultad, por ello mantener una actitud positiva puede ayudar a retener la posición del colaborador incluso en un momento de dificultad cuando los demás trabajadores han tenido que ser despedidos, sin embargo para percibir adecuadamente los beneficios de una adecuada actitud laboral es importante desarrollar 5 pilares en los colaboradores, la inteligencia

emocional, la resiliencia, el compromiso, la colaboración y la ilusión por tener un trabajo bien realizado (Palmar & Valero, 2015).

Por último, las dimensiones de la actitud laboral son: Componente afectivo; que son aquellos sentimientos que el objeto de actitud despierta en el colaborador es también aquella parte emocional que subyace a la actitud del colaborador. El componente afectivo también engloba a las sensaciones y sentimientos que genera dicho objeto produciendo en la persona diversos sentimientos o sensaciones, Por otro lado, la persona puede experimentar diversas experiencias con el objeto dichas experiencias podrían ser tanto positivas como negativas. Componente cognitivo; que viene a ser aquellas creencias que desarrolla y presenta el colaborador, por lo que el componente cognitivo es más consciente en su desarrollo y se puede adquirir de manera directa interaccionando acerca del objeto. Dicho componente hace referencia a la manera en cómo se percibe el objeto actitudinal esto quiere decir una serie de creencias y opinión de que la persona tiene o posee encima dicho objeto de la actitud y acerca de la información que se tiene de sí mismo. El componente conductual; es aquella probabilidad o tendencia de poder actuar en cierta forma hace objeto se ha dicho, mientras tanto el componente conductual es el más tardío en poder desarrollarse. El componente conductual viene a ser aquellas habilidades que la persona desarrolla sentimientos y comportamientos tanto como positivos y negativos en diferentes variedades, esto lo puede desarrollar en su ámbito laboral como familiar, por ello es posible que comiencen conflictos y que se requiera principalmente de un aprendizaje incluyendo los comportamientos verbales y no verbales. Componente emocional; es aquella actitud de lo que las personas o los seres humanos pueden sentir limitando diversas capacidades o comunicación, por eso la educación emocional adecuada es tan importante que pueda ayudar a la persona a identificar las emociones la de los demás y de este modo traducir en palabras, la gestión de una adecuada emoción como condición necesaria para la correcta identificación de estos. Por ello se menciona que las emociones tienen ramificaciones que nos hacen más complicados (Palmar & Valero, 2015).

Sobre terminologías afines a la investigación para esclarecer conceptos, se consideraron:

El término gestión se relaciona básicamente con el medio corporativo donde sus acciones se desarrollan de manera necesaria para que la empresa pueda desarrollar su objetivo o meta teniendo en cuenta las acciones que debe desarrollar ya sea en las ventas son las ganancias, sin embargo no solo se van a gestionar las compañías o los proyectos sino también se pueden gestionar algunos comportamientos dentro de una persona y esto ya sea en un nivel individual o grupal, por lo general en la gestión se trata también de saber manejar un conjunto de actividades que ayuden en el desarrollo adecuado de la persona, para desarrollar una adecuada gestión en el ámbito empresarial primeramente se debe desarrollar ciertos pasos que serán de utilidad y apoyo para poder desarrollar una adecuada gestión, estos pasos son una adecuada planificación ya sea a corto o largo plazo, determinar la organización los procedimientos y las estrategias que se debe seguir, direccionarse hacia lo planificado y sobre todo y la etapa final que viene a ser el control, donde se observan los resultados obtenidos con la planificación y anticipación (Vargas, 2019).

Los recursos vienen a ser aquellos medios utilizados para poder cumplir y desarrollar un determinado fin, en algunos casos para poder satisfacer una determinada necesidad, en términos generales el recurso es aquel elemento cualquiera utilizado para poder lograr un determinado objetivo o finalidad, los recursos también pueden ser diferentes áreas de estudio tales así como la economía la psicología y el derecho, pero en el aspecto económico los recursos son aquellos medios donde se encuentran disponibles para el desarrollo de un determinado proceso productivo, dichos recursos pueden ser tanto humanos como materiales, se refiere a recursos humanos a todo aquel equipo de trabajadores o colaboradores, o cualquier persona física que se encuentre dentro del trabajo o la empresa y los recursos materiales son los bienes que se utilizan para poder desarrollar adecuadamente las metas y los objetivos de la empresa (García & López, 2014).

La actitud viene a ser como procedimiento que conduce al comportamiento singular de una persona es una acción con una intención por lo que se define a la actitud como un comportamiento habitual de una determinada persona, en diferentes momentos o actividades de la vida cotidiana, dicha actitud va a determinar el aspecto anímico del ser humano ya que mediante esto se encuentra o se desarrollan las reacciones o emociones de las personas, esto tiene una influencia significativa en el carácter y la conducta de la persona ya que es algo innato y relativamente adquirido y estable. En definitiva, la actitud viene a ser aquella manifestación o el ánimo con el que se encuentra una persona frente a una determinada situación, esta se puede representar frente a una actitud positiva o negativa, cuando la persona presenta una actitud positiva permite poder afrontar dicha situación enfocándose únicamente en los beneficios de resolverlo y si la actitud es negativa evita a que la persona pueda lograr algún provecho de dicha situación (Palacios, 2021).

La labor viene a ser aquella acción o efecto de poder trabajar, dicho término tiene diversas utilidades y significados de acuerdo al contexto en el que se encuentre una persona, sin embargo, desde un punto de vista más genérico la labor viene a ser aquel acto en el que la persona lleva a cabo una determinada actividad, el cual se encuentra marcado por presentar y desarrollar una ardua responsabilidad, pero también se puede referir al trabajo en sí, esto quiere decir el que conlleva a una retribución monetaria, tratándose de esta manera de uno de los factores que compone el ámbito económico, ya que es de él de quien depende la producción de diferentes objetos o artículos que ayuden a la persona al crecimiento económico, por ello el trabajador es quien realiza dichas actividades y se encuentra protegido por un conjunto de reglas que se adquiere y desarrolla en el momento del ingreso a una determinada empresa o centro de labores donde adquirirán los servicios de dichas personas (Agudelo, 2019).

El organismo de formalización de la propiedad informal (COFOPRI), es una institución que se encuentra adscrito al Ministerio de la vivienda, construcción y saneamiento del Perú, su principal función es hacer la formalización de una determinada propiedad por medio los procesos de

titulación, por ello se menciona que COFOPRI, es un organismo público que se encuentra relacionado al sector vivienda con una persona jurídica que presente los derechos públicos y constituyente, siendo así que este es un organismo de rector máximo que se encarga del diseño y la ejecución de Programa integral y rápido para formalizar la propiedad y mantenerla en el mismo, todo ello se realiza a nivel nacional, a su vez tiene la capacidad de centralizar las competencias y tomar decisiones con adecuada finalidad, a realizando levantamiento, modernización y consolidación de un catastro predial, todo ello dentro del país brindando asesorías técnicas y transfiriendo ciertas capacidades hacia los gobiernos tanto locales como regionales a nivel nacional (Palacios, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo.

Fue de modelo básico y cuantitativo. Ya que, sin la intervención del investigador para modificar el proceso natural sobre las variables y la población de estudio, además partiendo de los instrumentos será factible medir los niveles de las variables de estudio (Niño, 2011).

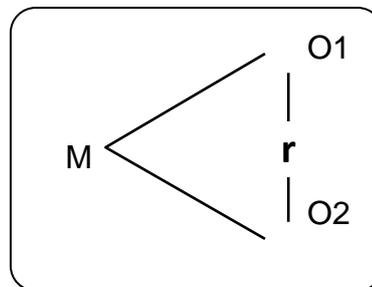
Nivel.

Corresponde al grado de correlación, porque según Hernández et al. (2014) plantea que es la asociación y el nivel que existe entre las variables con respecto a la muestra.

Diseño.

Fue de diseño no experimental y transversal, porque no existe manipulación o intervención sobre el fenómeno natural que se está investigando; además, se recolectan los datos en un solo momento (Hernández et al., 2014, p.151).

El diagrama de diseño de correlación se muestra en el siguiente diagrama esquema:



M = Muestra

O₁ = Gestión de recursos humanos

O₂ = Actitud laboral

R = Relación entre variables

3.2. Operacionalización de las variables

3.2.1. Variable X₁: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual: viene a ser aquel conjunto o serie de actividades administrativas que se encuentran orientadas a una adecuada combinación del recurso humano, formando así a una empresa, con el fin de lograr y desarrollar las metas trazadas (Rodríguez & Delgado, 2020).

Definición operacional: Para el acopio de los datos se aplicará la ficha de cuestionario de 20 ítems al personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

Dimensiones: Compuesta por cuatro dimensiones. Selección de personal (ítems 1, 2, 3, 4, 5). Capacitación del personal (ítems 6, 7, 8, 9, 10). Supervisión administrativa (ítems 11, 12, 13, 14, 15). Asistencia psicológica (ítems 16, 17, 18, 19, 20).

Escala de medición: Fue a través de la escala de Likert conformada por 20 ítems y valores Si, A veces, No.

3.2.2. Variable X₂: Actitud laboral

Definición conceptual: Viene a ser aquella evaluación que impulsa a poder ver de manera positiva o negativa el aspecto organizacional de la empresa, esto influye en la satisfacción laboral de los colaboradores, el compromiso que tiene como la empresa una implicancia en el puesto y el apoyo organizativo que se percibe en ella (Sánchez & García, 2017).

Definición operacional: Para la recolección de datos se aplicará una ficha de cuestionario de 20 ítems al personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

Dimensiones: Compuesta por cuatro dimensiones. Componente afectivo (ítems 1, 2, 3, 4, 5). Componente cognitivo (ítems 6, 7, 8, 9, 10). Componente conductual (ítems 11, 12, 13, 14, 15). Componente emocional (ítems 16, 17, 18, 19, 20).

Escala de medición: Fue a través de la escala de Likert conformada por 20 ítems y valores Si, A veces, No.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población.

Según Ríos (2012), menciona que una población “es un conjunto de observaciones con un rasgo común, que se desea estudiar, (...) representando todos los elementos de un estudio. Ahorre un poco ”.

Se considera población a todos los empleados de la Organización para la Legalización de la Propiedad Informal - COFOPRI, Ayacucho 2021.

Muestra.

Según Ríos (2012) afirma que la muestra “es un subconjunto de la población, la muestra debe ser representativa o no recolectada (sin manipulación ni adulteración) de la población correspondiente”.

La muestra estuvo incluida por 54 trabajadores del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021. De acuerdo con el siguiente detalle:

Mujeres	Varones	Total
14	40	54

Muestreo.

Muestreo no probabilístico, tipo conveniencia, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Criterios de inclusión.

- Trabajadores contratados en el año 2021 y nombrados.
- Trabajadores que desearon participar en la investigación.

Criterios de exclusión.

- Trabajadores que no firmaron el consentimiento informado.
- Trabajadores que se ausentaron por aspectos justificables.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica.

La técnica que se trabajará será la encuesta cuestionario, que según Rojas (2010) establece que es “Conjunto de recursos, procedimientos y reglas que orientan la creación, creación y manejo de herramientas para la recolección de información y su posterior análisis”.

Instrumento.

El instrumento que se aplicará será la encuesta - cuestionario y que de acuerdo Cortés & Iglesias (2004) refiere que “Todo este apoyo nos permite recolectar y procesar la información obtenida a través de las técnicas utilizadas, tales como: observaciones guiadas, entrevistas guiadas, cuestionarios”.

Los instrumentos de prueba que se emplearon a los trabajadores de COFOPRI serán las fichas de cuestionario estructurado debidamente validado por la evaluación de tres expertos y confiable mediante el Alfa de Cronbach.

Ficha técnica 1

Nombre : Cuestionario de Gestión de recursos humanos

Autora : Kelly Jaime Peralta

Procedencia : Ayacucho, Perú 2021

Administración: Individual

Tiempo : 10 min.

Estructuración: 4 dimensiones – 20 ítems

Aplicación : Adultos

Propiedades psicométricas :

Pésimo (Pc. 1-32). Regular (Pc. 33-65). Bueno (Pc. 66-99)

Validez : Mediante juicio de tres especialistas con grados de maestros y doctores.

Confiabilidad : Con Alfa de Cronbach obteniendo el valor 0.763

Ficha técnica 2

Nombre : Cuestionario de Actitud laboral

Autora : Kelly Jaime Peralta

Procedencia : Ayacucho, Perú 2021

Administración: Individual

Tiempo : 10 min.

Estructuración: 4 dimensiones – 20 ítems

Aplicación : Adultos

Propiedades psicométricas :

Pésimo (Pc. 1-32). Regular (Pc. 33-65). Bueno (Pc. 66-99)

Validez : Mediante juicio de tres especialistas con grados de maestros y doctores.

Confiabilidad : Con Alfa de Cronbach obteniendo el valor 0.837

a. Validez

La validación del cuestionario estructurado se llevó a cabo mediante juicio de expertos, evaluado por tres investigadores expertos, quienes brindarían sus opiniones personales y adecuadas, con la aplicabilidad del cuestionario al personal de la COFOPRI. Para determinar la validez de los ítems del cuestionario, se tendrá en cuenta el coeficiente V de Aiken.

b. Confiabilidad

La aplicará el cuestionario y será ordenada a través de la prueba aplicada a 10 trabajadores de COFOPRI, teniendo en cuenta el coeficiente alfa de Cronbach basado en los ítems especificados en las herramientas de prueba. El alfa de Cronbach estandarizado se calcula de esta manera a través de las relaciones entre los ítems:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

3.5. Procedimientos

El procesamiento de datos estará constituido en dos bloques, primero, el primero en mostrará resultados a nivel descriptivo, y el segundo a nivel inferencial:

Sobre el nivel descriptivo, se presentó mediante las tablas de frecuencias y los gráficos con sus respectivas interpretaciones con apoyo del programa de Microsoft Excel.

Sobre el nivel inferencial, se procedió la prueba de normalidad para determinar el estadígrafo a utilizar donde se valide la hipótesis nula o alterna, mediante el estadígrafo Rho de Spearman.

También se procederá a la fiabilidad del instrumento mediante un grupo piloto para establecer que se encuentre entre el rango conveniente para aplicar el instrumento a la población respectiva y tener la garantía evitando sesgos.

Además, cabe mencionar que previo a los procedimientos mencionados se realiza las coordinaciones requeridas con la institución donde se realizó la investigación, para obtener la aceptación y proceder con el desarrollo de la investigación, en evidencia de ello se coloca los documentos que acrediten el proceder, encontrándolos en el anexo.

3.6. Método de análisis de datos

Deductivo

Corresponde debido a que "representa un proceso que implica sacar conclusiones generales para separarlas hasta convertirlas en explicaciones concretas, ya que se pretende realizar ciertos procedimientos. Continuamente preocupado por el análisis de teoremas, leyes, postulados y principios probados de aplicación, su vigencia, para aplicarlos a soluciones de hechos concretos" (Gonzales, 201, p. 35).

Se aplicó este método deductivo porque se desarrolló de lo general a lo particular en cuando a la sección del planteamiento del problema; asimismo, los antecedentes que son relevantes para la discusión de resultados.

Inductivo

El método inductivo, porque "utiliza el razonamiento de premisas simples o complejas para establecer inferencias a partir de las cuales se aceptan hechos como válidos, para construir una estructura de ideas". Ideas, estructuras que explican ciertos fenómenos y comportamientos, sus aplicaciones son generales. cuya esencia es el establecimiento de

conclusiones, leyes, principios o construcciones teóricas que determina sus elementos básicos” (Gonzales, 2014, p. 37).

También se consideró este método inductivo, porque fue el proceso para realizar inferencias de lo particular a lo general, en el caso de demostrar las hipótesis; además, generalizar tendencias de conductas sobre la muestra de estudio.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo con la resolución del Consejo Universitario No. 0126-2017 / UCV que establece un código de ética en la investigación que toma en cuenta los siguientes principios: respeto a las personas con integridad y autocontrol, búsqueda de la felicidad, equidad y honestidad, seriedad científica, profesional y científica. capacidad y responsabilidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos univariado

Tabla 1. Niveles en gestión de recursos humanos.

Niveles en gestión de recursos humanos	fi	%
Pésimo	20	37.04%
Regular	25	46.30%
Bueno	9	16.67%
Total	54	100.00%

Fuente: Cuestionario (elaboración propia).

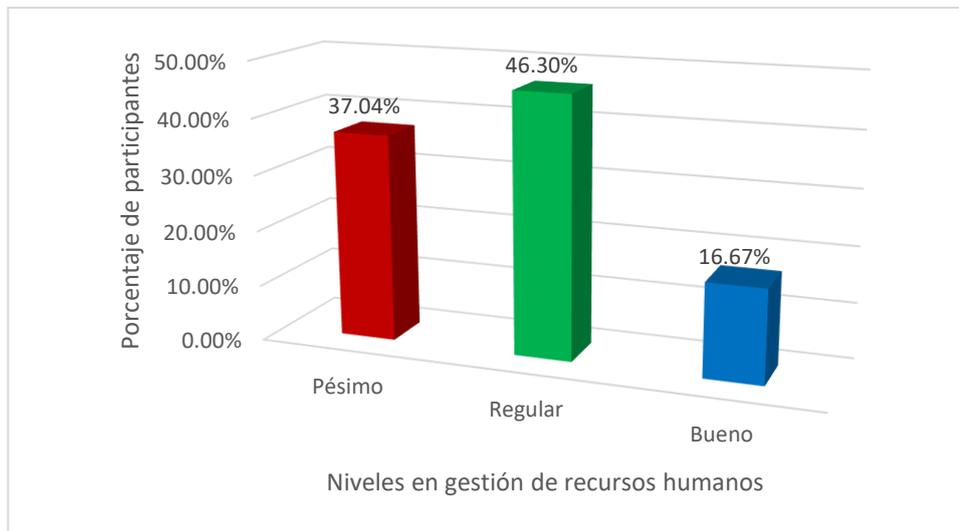


Figura 1. Niveles en gestión de recursos humanos. Fuente: Tabla 1.

Nota. Mediante la Tabla 1 y Figura 1, de 54 trabajadores quienes representan el 100%, evaluados sobre niveles en gestión de recursos humanos; se obtuvo, el 37.04% nivel pésimo, el 46.30% nivel regular; mientras que, el 16.67% nivel bueno.

Tabla 2. Niveles en actitud laboral.

Niveles en actitud laboral	fi	%
Pésimo	9	16.67%
Regular	26	48.15%
Bueno	19	35.19%
Total	54	100.00%

Fuente: Cuestionario (elaboración propia).

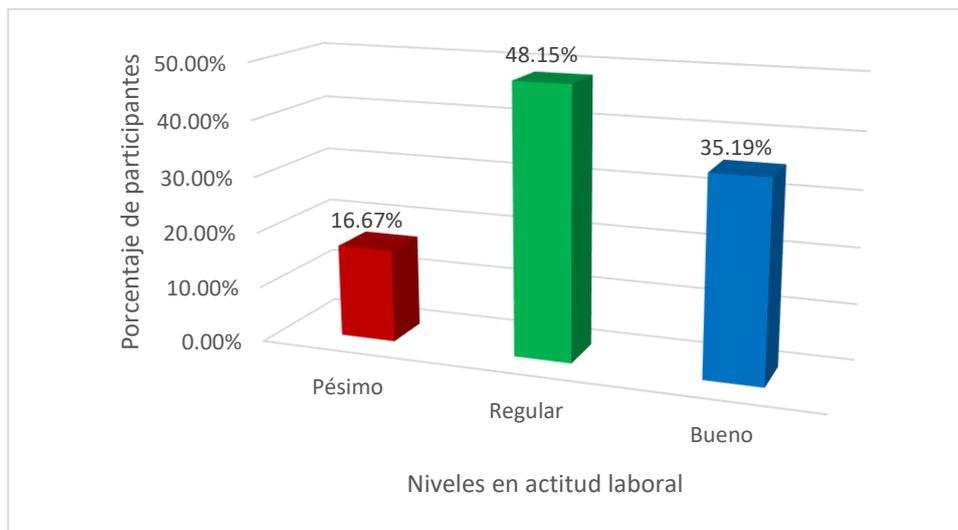


Figura 2. Niveles en actitud laboral. Fuente: Tabla 2.

Nota. Mediante la Tabla 2 y Figura 2, de 54 trabajadores quienes van a representar el 100%, evaluados sobre niveles en actitud laboral; se obtuvo, el 16.67% nivel pésimo, el 48.15% nivel regular; mientras que, el 35.19% nivel bueno.

Tabla 3. Niveles en dimensión afectiva

Niveles en Componente afectivo	fi	%
Pésimo	7	13.0%
Regular	29	53.7%
Bueno	18	33.3%
Total	54	100.0%

Fuente: Cuestionario (elaboración propia).

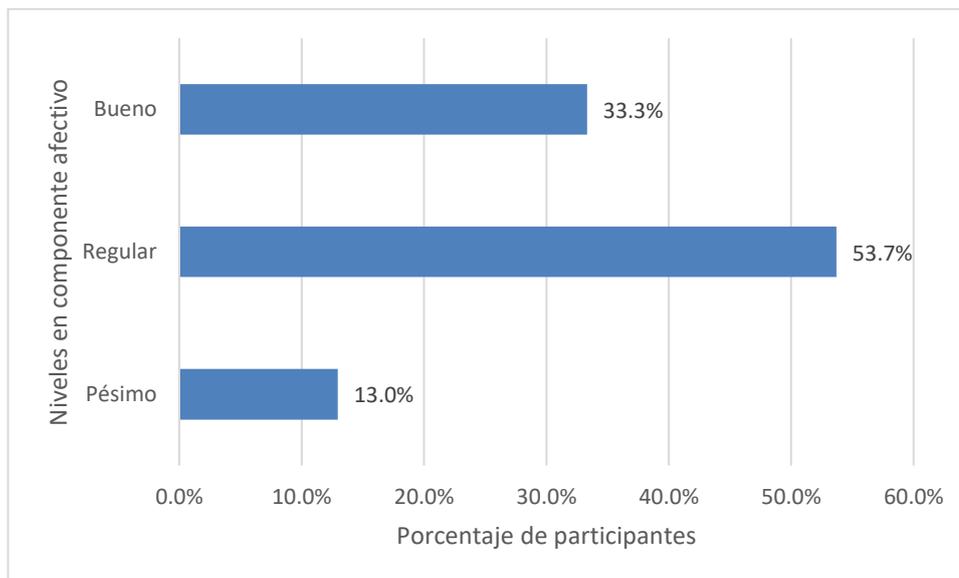


Figura 3. Niveles en dimensión afectiva. Fuente: Tabla 3.

Nota. Mediante la Tabla 3 y Figura 3, de 54 trabajadores quienes representan el 100%, evaluados sobre niveles en dimensión afectiva; se obtuvo, el 13.0% nivel pésimo, el 53.7% nivel regular; mientras que, el 33.3% nivel bueno.

Tabla 4. Niveles en dimensión cognitiva

Niveles en Componente cognitivo	fi	%
Pésimo	11	20.4%
Regular	32	59.3%
Bueno	11	20.4%
Total	54	100.0%

Fuente: Cuestionario (elaboración propia).

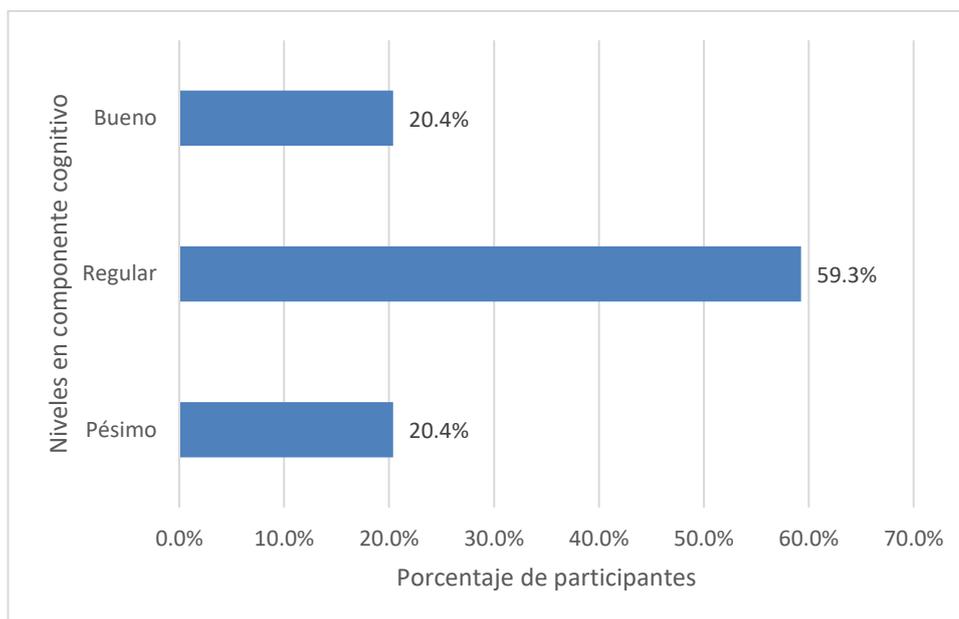


Figura 4. Niveles en dimensión cognitiva. Fuente: Tabla 4.

Nota. Mediante la Tabla 4 y Figura 4, de 54 trabajadores quienes representan el 100%, evaluados sobre niveles en dimensión cognitiva; se obtuvo, el 20.4% nivel pésimo, el 59.3% nivel regular; mientras que, el 20.4% nivel bueno.

Tabla 5. Niveles en dimensión conductual

Niveles en Componente conductual	fi	%
Pésimo	13	24.1%
Regular	27	50.0%
Bueno	14	25.9%
Total	54	100.0%

Fuente: Cuestionario (elaboración propia).

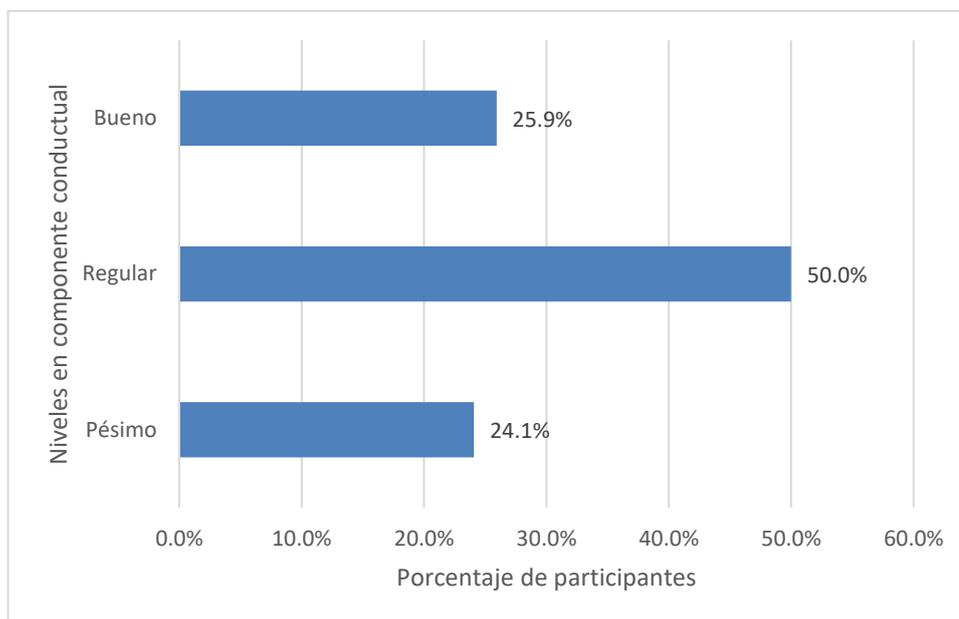


Figura 5. Niveles en dimensión conductual. Fuente: Tabla 5.

Nota. Mediante la Tabla 5 y Figura 5, de 54 trabajadores quienes representan el 100%, evaluados sobre niveles en dimensión conductual; se obtuvo, el 24.1% nivel pésimo, el 50.0% nivel regular; mientras que, el 25.9% nivel bueno.

Tabla 6. Niveles en dimensión emocional

Niveles en Componente emocional	fi	%
Pésimo	13	24.1%
Regular	28	51.9%
Bueno	13	24.1%
Total	54	100.0%

Fuente: Cuestionario (elaboración propia).

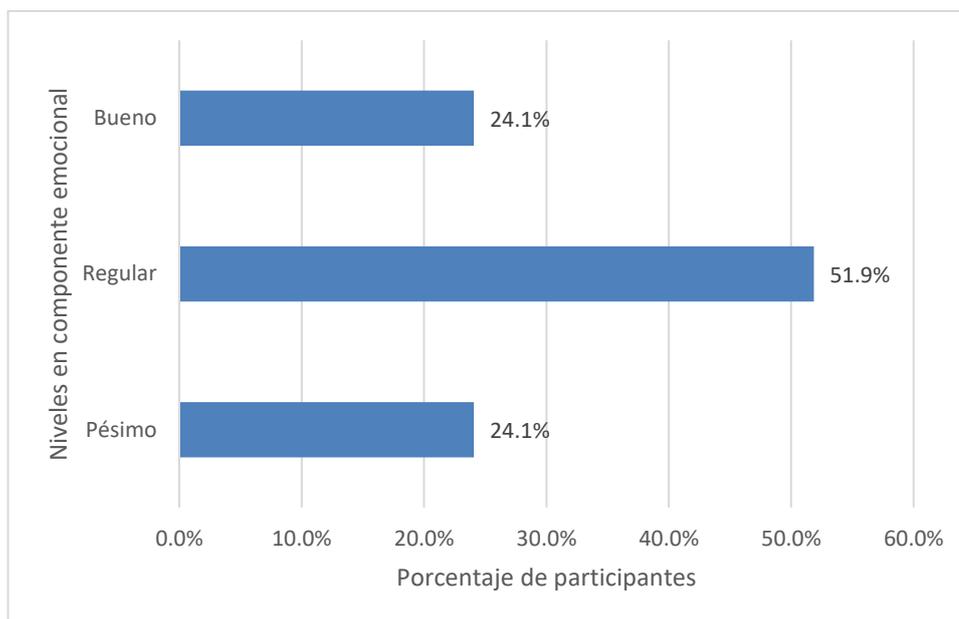


Figura 6. Niveles en dimensión emocional. Fuente: Tabla 6.

Nota. Mediante la Tabla 6 y Figura 6, de 54 trabajadores quienes representan el 100%, evaluados sobre niveles en dimensión emocional; se obtuvo, el 24.1% nivel pésimo, el 51.9% nivel regular; mientras que, el 24.1% nivel bueno.

4.2. Análisis Inferencial bivariado.

Tabla 7. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,278	54	,000
Actitud laboral	,192	54	,000
Componente afectivo	,224	54	,000
Componente cognitivo	,229	54	,000
Componente conductual	,225	54	,000
Componente emocional	,172	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario (elaboración propia).

Condiciones para la prueba de normalidad

P – Valor $\geq \alpha$ = Datos de una distribución normal.

P – Valor $< \alpha$ = Datos que no proceden de una distribución normal.

Nota. En la Tabla 7, los resultados de la prueba de normalidad muestran que la distribución es Sig.Asintótica (bilateral) ($p < 0.05$); evaluados por la prueba Kolmogorov Smirnova que tuvo una muestra de 54 participantes. Por qué se tienen en cuenta los datos no paramétricos y se utilizan las estadísticas Rho de Spearman para probar hipótesis.

4.3. Pruebas de hipótesis.

4.3.1. Hipótesis general.

Ho: La gestión de recursos humanos no se relaciona directamente con la actitud laboral al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

Ha: La gestión de recursos humanos se relaciona directamente con la actitud laboral al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

Tabla 8. Correlación de talento humano y actitud laboral al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

			Gestión de recursos humanos	Actitud laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,160
		Sig. (bilateral)	.	,248
		N	54	54
	Actitud laboral	Coefficiente de correlación	,160	1,000
		Sig. (bilateral)	,248	.
		N	54	54

Fuente: Cuestionario (elaboración propia).

Nota: En la tabla 8, el p valor, lo cual es Sig. asintótico es 0.248 siendo mayor a 0.05 y coeficiente de correlación 0.160. En tal sentido, existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis nula asimismo rechazar la hipótesis alternativa, con margen de error del 5% y por otra parte el 95% de confianza, logrando concluir que la gestión de recursos humanos no se relaciona directamente con la actitud laboral del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

4.3.2. Hipótesis específica 1.

Ho: No existe relación directa de la gestión de recursos humanos con el componente afectivo al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

Ha: Existe relación directa de la gestión de recursos humanos con el componente afectivo al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

Tabla 9. Correlación de talento humano y componente afectivo al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

			Gestión de recursos humanos	Componente afectivo
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,173
		Sig. (bilateral)	.	,211
		N	54	54
	Componente afectivo	Coefficiente de correlación	,173	1,000
		Sig. (bilateral)	,211	.
		N	54	54

Fuente: Cuestionario (elaboración propia).

Nota: En la tabla 9, el p valor, lo cual es Sig. asintótico es 0.211 siendo mayor a 0.05 y coeficiente de correlación 0.173. En tal sentido, existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis nula asimismo rechazar la hipótesis alternativa, con margen de error del 5% y por otra parte el 95% de confianza, logrando concluir que la gestión de recursos humanos no se relaciona directamente con el componente afectivo del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

4.3.3. Hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación directa de la gestión de recursos humanos con el componente cognitivo al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

Ha: Existe relación directa de la gestión de recursos humanos con el componente cognitivo al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

Tabla 10. Correlación de talento humano y componente cognitivo al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

			Gestión de recursos humanos	Componente cognitivo
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,149
		Sig. (bilateral)	.	,283
		N	54	54
	Componente cognitivo	Coefficiente de correlación	,149	1,000
		Sig. (bilateral)	,283	.
		N	54	54

Fuente: Cuestionario (elaboración propia).

Nota: En la tabla 10, el p valor, lo cual es Sig. asintótico es 0.283 siendo mayor a 0.05 y coeficiente de correlación 0.149. En tal sentido, existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis nula asimismo rechazar la hipótesis alternativa, con margen de error del 5% y por otra parte el 95% de confianza, logrando concluir que la gestión de recursos humanos no se relaciona directamente con el componente cognitivo del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

4.3.4. Hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación directa de la gestión de recursos humanos con el componente conductual al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

Ha: Existe relación directa de la gestión de recursos humanos con el componente conductual al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

Tabla 11. Correlación de talento humano y componente conductual al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

			Gestión de recursos humanos	Componente conductual
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,100
		Sig. (bilateral)	.	,473
		N	54	54
	Componente conductual	Coefficiente de correlación	,100	1,000
		Sig. (bilateral)	,473	.
		N	54	54

Fuente: Cuestionario (elaboración propia).

Nota: En la tabla 11, el p valor, lo cual es Sig. asintótico es 0.473 siendo mayor a 0.05 y coeficiente de correlación 0.100. En tal sentido, existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis nula asimismo rechazar la hipótesis alternativa, con margen de error del 5% y por otra parte el 95% de confianza, logrando concluir que la gestión de recursos humanos no se relaciona directamente con el componente conductual del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

4.3.5. Hipótesis específica 4.

Ho: No existe relación directa de la gestión de recursos humanos con el componente emocional al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

Ha: Existe relación directa de la gestión de recursos humanos con el componente emocional al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

Tabla 12. Correlación de talento humano y componente emocional al usuario en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

			Gestión de recursos humanos	Componente emocional
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,121
		Sig. (bilateral)	.	,384
		N	54	54
	Componente emocional	Coeficiente de correlación	,121	1,000
		Sig. (bilateral)	,384	.
		N	54	54

Fuente: Cuestionario (elaboración propia).

Nota: En la tabla 12, el p valor, lo cual es Sig. asintótico es 0.384 siendo mayor a 0.05 y coeficiente de correlación 0.121. En tal sentido, existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis nula asimismo rechazar la hipótesis alternativa, con margen de error del 5% y por otra parte el 95% de confianza, logrando concluir que la gestión de recursos humanos no se relaciona directamente con el componente emocional del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

V. DISCUSIÓN

Del objetivo general, determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la actitud laboral del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021. Confrontado con el estadígrafo Rho de Spearman, se logró el p valor, lo cual es Sig. asintótico es 0.248 siendo mayor a 0.05 y coeficiente de correlación 0.160. Por tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_a), con un nivel de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, lo que concluye que la gestión de recursos humanos no se relaciona directamente con la actitud laboral del personal. Del resultado se contrastó con Chávez (2018) quien desarrolló la tesis “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017” y Llegó a la conclusión de que existe una relación positiva significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los empleados. Lo que permite demostrar que el nivel regular en gestión de recurso humanos con sus dimensiones selección de personal, formación de personal, supervisión administrativa y asistencia psicológica no se asocia de ninguna manera con el nivel regular de actitud laboral que desprenden a través de sus componentes afectivo, cognitivo, conductual y emocional. Lo cual se sustenta con Rodríguez & Delgado (2020) quien refiere que la gestión de recursos humanos viene a ser aquel conjunto o serie de actividades administrativas que se encuentran orientadas a una adecuada combinación del recurso humano, formando así a una empresa, con el fin de lograr y desarrollar las metas trazadas. También, Sánchez & García (2017) plantea que la actitud laboral viene a ser aquella evaluación que impulsa a poder ver de manera positiva o negativa el aspecto organizacional de la empresa, esto influye en la satisfacción laboral de los empleados.

Del primer objetivo específico, identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el componente afectivo del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021. Confrontado con el estadígrafo Rho de Spearman, se logró el p valor, lo cual es Sig. asintótico es 0.211 siendo mayor a 0.05 y coeficiente de correlación 0.173. Por tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis

alternativa (Ha), con un nivel de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%. que la gestión de recursos humanos no se relaciona directamente con el componente afectivo del personal. En tal sentido se pudo contrastar con Gutiérrez (2018) quien desarrolló la investigación “Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Huamanga, 2017”, concluye que la gestión del talento está significativamente relacionada con el desempeño de los trabajadores. En consecuencia, se demostró que en la mayoría de participantes sobre la gestión de recursos humanos no conlleva a su regular actitud laboral en el componente afectivo, porque evidencian calidad afectuosa, postura cordial, afable y cualidad emotiva en sus labores. Respaldado por Palmar & Valero (2015) quien manifiesta que el componente afectivo es aquel sentimiento que despierta en el colaborador es también aquella parte emocional que subyace a la actitud del colaborador.

Del segundo objetivo específico, identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el componente cognitivo del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021. Confrontado con el estadígrafo Rho de Spearman, se logró el p valor, lo cual es Sig. asintótic es 0.283 siendo mayor a 0.05 y coeficiente de correlación 0.149. En tal sentido, existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis nula asimismo rechazar la hipótesis alternativa, con margen de error del 5% y por otra parte el 95% de confianza, logrando concluir que la gestión de recursos humanos no se relaciona directamente con el componente cognitivo del personal. Comparado con Huamani & Álvarez (2018) en su tesis “Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018” quienes concluyeron que existe una correlación de 0.08 entre las variables de gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la unidad de gestión educativa local de La Joya, utilizando la prueba de Pearson. Se afirmó que la adecuada gestión de recursos humanos no influye en la actitud laboral del componente cognitivo demostrando sapiencia, a través de experiencia acumulada con la práctica cotidiana en sus realizaciones del trabajo. Fundamentado con Palmar & Valero (2015) quien manifiesta que el componente cognitivo viene a ser

aquella creencia que desarrolla y presenta el colaborador, por lo que el componente cognitivo es más consciente en su desarrollo y se puede adquirir de manera directa interaccionando acerca del objeto.

Del tercer objetivo específico, identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el componente conductual del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021. Confrontado con el estadígrafo Rho de Spearman, se logró el p valor, lo cual es Sig. asintótic es 0.473 siendo mayor a 0.05 y coeficiente de correlación 0.100. En tal sentido, existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis nula asimismo rechazar la hipótesis alternativa, con margen de error del 5% y por otra parte el 95% de confianza, logrando concluir que la gestión de recursos humanos no se relaciona directamente con el componente conductual del personal. Se comparó con Centeno (2017) quien realizó la tesis “Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac- 2017” llegando a concluir que existe un nivel casi bueno de Gestión de Recursos Humanos, asimismo, una alta productividad de los trabajadores. De lo referido se pudo corroborar la actitud regular que demuestran la mayoría de trabajadores, lo que no implica en su actitud laboral del componente conductual, porque afianzan en su expresividad, gestos emotivos, expresión de sentimientos y rasgos personales que surgen espontáneamente. Respaldado con Palmar & Valero (2015) sostiene que el componente conductual; es aquella probabilidad o tendencia de poder actuar en cierta forma hace objeto te he dicho, mientras tanto el componente conductual es el más tardío en poder desarrollarse.

Del cuarto objetivo específico, identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el componente emocional del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021. Confrontado con el estadígrafo Rho de Spearman, se logró el p valor, lo cual es Sig. asintótic es 0.384 siendo mayor a 0.05 y coeficiente de correlación 0.121. En tal sentido, existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis nula asimismo rechazar la hipótesis alternativa, con margen de error del 5% y por otra parte el 95% de confianza, logrando concluir que la gestión de

recursos humanos no se relaciona directamente con el componente emocional del personal. Se logró contrastar parcialmente con Chávez (2018) en la investigación titulada “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo. Hospital Regional de Ayacucho, 2018” quien concluye que hay una correlación significativa media entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral ($R=0,424$; $p=0,000$). Según lo antecedido, se puede afirmar que en su mayoría de participantes al tener el nivel regular en la gestión de recursos humanos no correlaciona en la actitud laboral del componente emocional, esencialmente cuando se trata de la valía, intensidad, estabilidad y atribución que manifiestan al cumplir sus actividades laborales. De lo referido se sustenta con Palmar & Valero (2015) quien afirma que el componente emocional; es aquella actitud de lo que las personas o los seres humanos pueden sentir limitando diversas capacidades de comunicación, por lo cual es muy importante la educación emocional adecuada que pueda ayudar a la persona a identificar las emociones la de los demás y de este modo traducir en palabras, la gestión de una adecuada emoción tiene como condición necesaria una correcta identificación de las mismas.

VI. CONCLUSIONES

En base al objetivo general, se concluyó que la gestión de recursos humanos no se relaciona directamente con la actitud laboral del personal, permitiendo demostrar que el nivel regular en gestión de recurso humanos con sus dimensiones selección de personal, capacitación de personal, supervisión administrativa y asistencia psicológica no se asocia de ninguna manera con el nivel regular de actitud laboral que desprenden a través de sus componentes afectivo, cognitivo, conductual y emocional.

En respuesta al primer objetivo específico, concluye que la gestión de recursos humanos no se relaciona directamente con el componente afectivo del personal; en consecuencia, se demostró que en la mayoría de participantes sobre la gestión de recursos humanos no conlleva a su regular actitud laboral en el componente afectivo, porque evidencian calidad afectuosa, postura cordial, afable y cualidad emotiva en sus labores.

En respuesta al segundo objetivo específico, se concluye que la gestión de recursos humanos no se relaciona directamente con el componente cognitivo del personal, pudiéndose afirmar que la adecuada gestión de recursos humanos no influye en la actitud laboral del componente cognitivo demostrando sapiencia, a través de experiencia acumulada con la práctica cotidiana en sus realizaciones del trabajo.

En respuesta al tercer objetivo específico, se concluye que la gestión de recursos humanos no se relaciona directamente con el componente conductual del personal; de lo referido se pudo corroborar la actitud regular que demuestran la mayoría de trabajadores, lo que no implica en su actitud laboral del componente conductual, porque afianzan en su expresividad, gestos emotivos, expresión de sentimientos y rasgos personales que surgen espontáneamente.

En respuesta al cuarto objetivo específico, concluye que la gestión de recursos humanos no se relaciona directamente con el componente emocional del personal; según lo antecedido, se puede afirmar que en su mayoría de participantes al tener el nivel regular en la gestión de recursos humanos no correlaciona en la actitud laboral del componente emocional,

esencialmente cuando se trata de la valía, intensidad, estabilidad y atribución que manifiestan al cumplir sus actividades laborales.

VII. RECOMENDACIONES

En primer lugar, la Gestión de Recursos Humanos como la Actitud Laboral, juegan un papel muy importante dentro de la Gestión Pública por ello se recomienda que la Institución de COFOPRI, debe mantener una actitud positiva con referencia a sus colaboradores, porque de ello depende que se obtenga una mejor productividad laboral y así cumplir con los objetivos establecidos.

A su vez, se debe de identificar la Actitud afectiva de todos los integrantes de la Institución, para verificar el estado emocional, ya sea el agrado o desagrado de cada uno, y así poder trabajar en dichas emociones mediante psicólogos y coachs.

Del mismo modo, el Área de Recursos Humanos tiene que identificar lo referente a la Actitud cognitiva, conductual de sus colaboradores para poder trabajar en ellos, para que se dé un ambiente laboral favorable para todos, mejorar sus relaciones, se debe realizar actividades de coaching organizacional, lo que servirá para que los trabajadores expresen sus ideas para mejorar los resultados de productividad laboral.

Así mismo, la Institución de COFOPRI, puede capacitar a sus colaboradores en los diversos campos a ejecutar dentro de la Oficina y facilitar las Herramientas adecuadas para un mejor desenvolvimiento laboral.

Por último se sugiere a los trabajadores de COFOPRI Ayacucho, que laboran en las diversas oficinas y áreas de esta Oficina Zonal, que puedan efectuar una labor loable, el cual pueda satisfacer a los usuarios y también entre los mismos compañeros para llevar un buen clima laboral y cumplir con los objetivos trazados dentro de la Institución.

Referencias

- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1).
<https://www.redalyc.org/journal/2654/265460762008/265460762008.pdf>
- Albelo, J. (2017). *Recursos humanos y digitalización: la importancia de tratar a los empleados como clientes*. *Gestion*. <https://gestion.pe/opinion/recursos-humanos-digitalizacion-importancia-tratar-empleados-clientes-150704-noticia/>
- Ansa, M., & Acosta, A. (2016). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, XVI(1121–130).
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28011673010.pdf>
- Cardoza, M., & Hidalgo, L. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 75–84.
<https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809021/html/>
- Centeno, V. (2017). “*Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac- 2017* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19905/centeno_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chavez, L. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11577/Chavez_CLA.pdf?sequence=1
- Chávez, R. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo. Hospital Regional de Ayacucho, 2018* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29183/chavez_lr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cortés, M. & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. México: Universidad Autónoma del Carmen
- García, M., & López, I. (2014). Definición, clasificación de la variable recursos financieros docentes para la evaluación institucional. *EduSol*, 14(47), 1–10.
- Gatia, R. (2017). *Diseño de un modelo de gestión de recursos humanos en la empresa Anglo Ecuatoriana de Guayaquil* [Universidad de Guayaquil].
[http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20746/1/Tesis final ROCIO GATIA CH..pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20746/1/Tesis%20final%20ROCIO%20GATIA%20CH..pdf)
- Gutiérrez, H. (2018). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Huamanga, 2017* [Universidad Cesar Vallejo].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28661/gutierrez _llh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28661/gutierrez_llh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Huamani, G., & Alvarez, M. (2018). *Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018* [Universidad Cesar Vallejo].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31255/huamani _bg.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31255/huamani_bg.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Jama, V. (2018). Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI. *POCAIP*, 3(8), 65–83.
- Jara, A., Asmat, N., & Alberca, N. (2018). Gestión de recursos humanos como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83).
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión de recursos humanos como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83).
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

- Kaplan, R. & Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas psicológicas. Principios, aplicaciones y temas*. México: Thomson.
- Ludeña, C. (2019). *Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, 2019* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37353/ludeña_gc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro,"* 20(4), 1–20.
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Palacios, I. (2021). *Actitud*. Diccionario Electrónico de Enseñanza y Aprendizaje de Lenguas. <https://www.dicenlen.eu/es/diccionario/entradas/actitud>
- Palmar, R., & Valero, J. (2015). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos,* 17(39), 159–188.
<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Palomeque, R. (2018). *Factores que explican las actitudes laborales de los profesionales de la salud; médicos, enfermeros y auxiliares de enfermería* [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11090/1/T-USCG-POS-MGSS-141.pdf>
- Paredes, P. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of Behavior, Health & Social Issues,* 0(5).
<https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80>
- Parra, M., Visbal, O., Ethel, S., & Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria,* 36(1), 155–170.
<https://www.redalyc.org/journal/180/18060087011/html/>

- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28).
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87).
<https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Ríos, C. (2012). *Estadística y diseño de experimentos*. Lima, Perú: Editorial universitaria de la Universidad Nacional de Ingeniería.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 179–200.
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Rojas, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: Plaza y Valdés, S. A. de C.V.
- Rodríguez, J., & Delgado, M. (2020). Gestión de recursos humanos. *Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2).
- Sánchez, M., & García, L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161–166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Santos, J. (2017). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el cantón Babahoyo en el año 2016* [Universidad Técnica de Babahoyo].
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3089/P-UTB-FCJSE-CADM-000037.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Simancas, R., Silvera, A., Garcés, L., & Hernández, H. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82).
<https://www.redalyc.org/journal/290/29056115008/29056115008.pdf>

Vargas, V. (2019). *¿Qué son las metodologías ágiles y cuánto pueden ayudar a su organización?* Gestion. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/son-metodologias-agiles-ayudar-organizacion-nnda-nnlt-263341-noticia/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión de recursos humanos y actitud laboral del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable I: Gestión de recursos humanos	
¿Cómo la gestión de recursos humanos se relaciona con la actitud laboral del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021?	Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la actitud laboral del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.	La gestión de recursos humanos se relaciona directamente con la actitud laboral del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.	Dimensiones	Indicadores
			Selección de personal	Elección del personal
				Clasificación del personal
				Nombramiento del personal
				Designación del personal
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable D: Actitud laboral	
P.E.1. ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el componente afectivo del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021?	O.E.1. Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el componente afectivo del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.	H.E.1. Existe relación directa de la gestión de recursos humanos con el componente afectivo del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.	Capacitación del personal	Preparación profesional
				Aprendizaje personal
				Perfeccionamiento profesional
				Formación del personal
P.E.2. ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el componente cognitivo del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021?	O.E.2. Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el componente cognitivo del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.	H.E.2. Existe relación directa de la gestión de recursos humanos con el componente cognitivo del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.	Supervisión administrativa	Vigilancia laboral
				Control laboral
				Inspección personal
				Auxilio profesional
P.E.3. ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el componente conductual del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021?	O.E.3. Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el componente conductual del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.	H.E.3. Existe relación directa de la gestión de recursos humanos con el componente conductual del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.	Asistencia psicológica	Apoyo psicológico
				Soporte emocional
				Asistencia emocional
				Ayuda espiritual
			Dimensiones	Indicadores
			Componente afectivo	Cualidad afectuosa
				Postura cordial
				Cualidad emotiva
				Postura afable

P.E. 4. ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el componente emocional del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021?	OBE 4. Identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el componente emocional del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.	HE 4. Existe relación directa de la gestión de recursos humanos con el componente emocional del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.	Componente cognitivo	Persona sapiente
				Persona experta
				Persona conocedora
				Persona práctica
			Componente conductual	Actitud expresiva
				Gesto emocional
				Expresión de sentimientos
			Componente emocional	Rasgo personal
				Valía emocional
Intensidad emocional				
Estabilidad emocional				
				Atribución cognitiva

Método y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Tratamiento estadístico
Método: Cuantitativo, hipotético deductivo	. Población: 54 trabajadores de la Oficina Zonal de COFOPRI - Ayacucho . Muestra: 54 trabajadores de la Oficina Zonal de COFOPRI - Ayacucho.	Técnica: La Encuesta	Se realizará el tratamiento con la estadística descriptiva e inferencial
Diseño: Transversal correlacional		Instrumento: El Cuestionario	Se realizará mediante el estadístico no paramétrico
Tipo y nivel: Investigación básica, de nivel descriptivo correlacional.		- Cuestionario para la variable: Gestión de recursos humanos	Se determinará el nivel de correlación mediante Rho de Spearman
		- Cuestionario para la variable: Actitud laboral	Se realizará la prueba de hipótesis mediante el estadístico p_ valor en relación con el nivel de significación de 5%

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE (X ₁)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión de recursos humanos	Es el conjunto de actividades administrativas orientadas a la coordinación del recurso humano que forma parte de una organización, con la finalidad de alcanzar los objetivos (Domingues, 2017).	Para el acopio de la información se aplicará una ficha de cuestionario de 20 ítems a al personal de COFOPRI.	Selección de personal	Elección del personal
				Clasificación del personal
				Nombramiento del personal
				Designación del personal
			Capacitación del personal	Preparación profesional
				Aprendizaje personal
				Perfeccionamiento profesional
				Formación del personal
			Supervisión administrativa	Vigilancia laboral
				Control laboral
				Inspección personal
				Auxilio profesional
			Asistencia psicológica	Apoyo psicológico
Soporte emocional				
Asistencia emocional				
Ayuda espiritual				
VARIABLE (X ₂)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Dimensiones	INDICADORES
Actitud laboral	Son los sentimientos y supuestos que determinan en gran medida la perfección de los empleados respecto de su entorno, su compromiso con las acciones previstas y, en última instancia su comportamiento (Davis, 2016).	Para el acopio de la información se aplicará una ficha de cuestionario de 20 ítems a al personal de COFOPRI.	Componente afectivo	Cualidad afectuosa
				Postura cordial
				Cualidad emotiva
				Postura afable
			Componente cognitivo	Persona sapiente
				Persona experta
				Persona conocedora
				Persona práctica
			Componente conductual	Actitud expresiva
				Gesto emocional
				Expresión de sentimientos
				Rasgo personal
			Componente emocional	Valía emocional
				Intensidad emocional
				Estabilidad emocional
				Atribución cognitiva

Anexo 3: Instrumentos



CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Instructivo. Estimado (a) señor (a), suplico a UD. marcar con una X la respuesta que su persona considere correcta; su opinión será válida para concretizar el trabajo de Investigación: *LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ACTITUD LABORAL DEL PERSONAL DE COFOPRI - AYACUCHO, 2021.*

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS				
N°	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Sí	A veces	No
1	Te consideras un personal selecto y competitivo			
2	Calificaste para el cargo por tus aptitudes y cualidades			
3	Te admitieron por tus habilidades y conocimientos			
4	Tienes experiencia laboral favorable para el cargo			
5	Expresas habilidades socio-cognitivas positivas			
	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL			
6	Estás capacitado y actualizado en tu quehacer laboral			
7	Recibes capacitación permanente en tu área laboral			
8	Te actualizas habitualmente para mejorar tu labor profesional			
9	Te perfeccionas profesionalmente en el rubro laboral			
10	Realizaste tus estudios en una universidad de régimen presencial			
	SUPERVISIÓN ADMINISTRATIVA			
11	Creer que la supervisión administrativa es especializada			
12	Consideras que la supervisión administrativa es sancionadora			
13	El monitoreo administrativo es permanente			
14	La gestión administrativa se caracteriza por ser unilateral			
15	La supervisión administrativa por lo general es espontanea			
	ASISTENCIA PSICOLÓGICA			
16	En la institución recibes asistencia psicológica			
17	Acudes voluntariamente a terapias psicológicas			
18	Te permiten asistir a eventos psicológicos			
19	Confías en las terapias psicológicas			
20	Participas en campañas psicológicas			

CUESTIONARIO SOBRE ACTITUD LABORAL

Instructivo. Estimado (a) señor (a), suplico a UD. marcar con una X la respuesta que su persona considere correcta; su opinión será válida para concretizar el trabajo de Investigación: *LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ACTITUD LABORAL DEL PERSONAL DE COFOPRI - AYACUCHO, 2021.*

ACTITUD LABORAL				
N°	COMPONENTE AFECTIVO	Sí	A veces	No
1	Generalmente trabajo con energía			
2	Disfruto el trabajo en el que tenga cambios constantes de actividad			
3	Solo ayudo a la gente cuando me tratan bien y son amables conmigo			
4	Soy una persona tranquila y serena			
5	Me gusta trabajar de manera cooperativa con los demás			
COMPONENTE COGNITIVO				
6	Busco nuevas actividades después de ver un progreso lento en ellas			
7	Soy capaz de manejar toda situación que se me presente dentro del trabajo			
8	Prefiero el trabajo en el cual pueda moverme de un lado a otro			
9	Disfruto el trabajo lento que me permita reflexionar			
10	Soy perfeccionista con cualquier trabajo que realizo			
COMPONENTE CONDUCTUAL				
11	Soy más inquieto e impaciente que la mayoría de las personas			
12	Pierdo la paciencia con los demás rápidamente			
13	Me irrito fácilmente por las debilidades de los demás			
14	No me muestro amable al tener que hablar con una persona que me desagrada			
15	Me es difícil adaptarme a las ideas de un grupo			
COMPONENTE EMOCIONAL				
16	Mis sentimientos son heridos fácilmente			
17	Me dejo vencer fácilmente ante los problemas			
18	Los demás me consideran como una persona tranquila			
19	Me es más fácil tratar con gente que es como yo			
20	Normalmente hablo en voz más alto que la mayoría de las personas			

Anexo 4: Ficha Sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Responda con veracidad la ficha, debido a que es confidencial, y que no se difundirá ninguna persona, de lo contrario estaría asumiendo las sanciones por infringir el código de ética como investigadora; por lo tanto, solicitar que sea sincero o sincera con sus respuestas. Agradeciendo por anticipado su participación.

Edad: 43

Sexo: Masculino

Estado Civil: Conviviente

Ayacucho, 30 de Noviembre Del 2021

A handwritten signature in blue ink, followed by a circular blue ink fingerprint.

Anexo 5: Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos.

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO
INVESTIGACION.

INGENIERO CARLOS ALBERTO QUISPE BENAVENTE
Jefe de la Oficina Zonal De COFOPRI Ayacucho

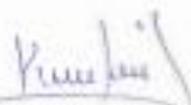
Yo, Kelly Jaime Peralta, identificado con DNI
N° 42982282, domiciliada en Jr. Chorro N° 271,
Ante usted me presento y expongo:

Que habiendo culminado la Maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, solicito a Ud. Autorización para realizar Trabajo de Investigación en la Presente Institución sobre "La Gestión de Recursos Humanos en la Actitud Laboral del Personal de COFOPRI - Ayacucho, 2021" para optar el grado de Magister.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo y agradezco desde ya la atención a la solicitud.

Ayacucho, 04 de Octubre del 2021

Atentamente,


Kelly Jaime Peralta
DNI: 42982282



SGD: 2021-0040149

Anexo 6: Carta de autorización de Uso de Instrumentos



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Organismo de Promoción
de la Propiedad Inmobiliar
COFOPRI

Zonal Ayacucho



COFOPRI

Organismo digitalmente firmado por COFOPRI
Ayacucho. El contenido de este documento
es válido y garantiza la integridad de la información
del documento.
Fecha: 10/12/2021 10:10:00 AM

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ayacucho, 10 de Diciembre del 2021

CARTA N° D000003-2021-COFOPRI-OZAYAC

Señor(a):

KELLY JAIME PERALTA

Presente.-

Asunto : REQUERIMIENTO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
EN LA OFICINA ZONAL AYACUCHO.

Referencia : MEMORANDO N° D002409-2021-COFOPRI-URRHH (09NOV2021)

Tengo a bien dirigirme a usted, en atención a lo solicitado, a fin de comunicar que se Autoriza a usted realizar su trabajo de investigación con fines académicos en la Oficina Zonal Ayacucho - COFOPRI, con su tesis titulada "La Gestión de Recursos Humanos en la Actitud Laboral del Personal de COFOPRI - Ayacucho, 2021".

Asimismo, se solicita presente una Declaración Jurada de Confidencialidad y Reserva de la Información que contenga el compromiso a guardar reserva y confidencialidad así como la adopción de medidas de bioseguridad necesarias para el desarrollo de sus diligencias académicas.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CARLOS ALBERTO GUISPE BENAVENTE

JEFE ZONAL AYACUCHO

COFOPRI

CC.:



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20306484479
Organismo De Formalización De La Propiedad Informal- COFOPRI	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Carlos Alberto Quispe Benavente	DNI: 02416069

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión de recursos humanos y actitud laboral del personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, Ayacucho 2021.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Kelly Jaime Peralta	DNI: 42982282

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

Lugar y Fecha:



Firmado digitalmente por QUISPE
BENAVENTE Carlos Alberto FAU
20306484479 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10.05.2022 14:55:24 -05:00

Firma: _____

Carlos A. Quispe Benavente

Jefe de la Oficina Zonal de COFOPRI - Ayacucho

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

Anexo 7: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr: Walter Quispe Ramírez

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Kelly Jaime Peralta** estudiante del último ciclo de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y ACTITUD LABORAL DEL PERSONAL DEL ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL – COFOPRI, AYACUCHO 2021.”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Gestión de Recursos Humanos y Actitud Laboral**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Kelly Jaime Peralta

ESTUDIANTE DE LA MAESTRIA EN GESTION PUBLICA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.
Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y ACTITUD LABORAL DEL PERSONAL DEL ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL – COFOPRI, AYACUCHO 2021.”** de la señorita **Kelly Jaime Peralta**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: 23/10/2021

Firma



Anexo 8: Criterio de los jueces



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombres del instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Mg. PALOMINO GASTELÚ, Martha C.	Gobierno Regional - Ayacucho	Cuestionarios	JAIME PERALTA, Kelly.
La gestión de recursos humanos en la actitud laboral del personal de COFOPRI - Ayacucho, 2021.			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21- 40%	Buena 41-60%	Muy buena 61- 80%	Excelente 81-100%
31. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
32. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					91
33. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90
34. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
35. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					91
36. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la valorar aspectos de la variable de interés.					90
37. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la variable de interés.					90
38. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					90
39. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					91
40. OPORTUNIDAD	El instrumento he sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					90

III. OPINIONES DE APLICACIÓN

ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 90%

Ayacucho, setiembre del 2021	28222592		966661721
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombres del instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Mg. MOISÉS RÍOS, John R.	Docente UNSCH - Ayacucho	Cuestionarios	JAIME PERALTA, Kelly.
La gestión de recursos humanos en la actitud laboral del personal de COFOPRI - Ayacucho, 2021.			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21- 40%	Buena 41-60%	Muy buena 61- 80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					93
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					92
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					94
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					91
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la valorar aspectos de la variable de interés.					90
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la variable de interés.					94
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					90
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					91
10. OPORTUNIDAD	El instrumento he sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					92

III. OPINIONES DE APLICACIÓN

ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 92%

Ayacucho, setiembre del 2021	28206077		958805279
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombres del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
Dr. GOMEZ CARDENAS, Paúl	Docente de la ULADECH	Cuestionario	JAIME PERALTA, Kelly
Gestión del talento humano y calidad de servicio al usuario en la UGEL Huamanga – Ayacucho 2021			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 a 20%	Regular 21 a 40%	Buena 41 a 60%	Muy buena 61 a 80%	Excelente 81 a 100%
11. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					91
12. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					91
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la variable de interés					91
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la variable de interés					90
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y sus dimensiones.					90
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					90
20. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					90

III. OPINIONES DE APLICACIÓN

ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

90%

Ayacucho, setiembre del 2021	40325435		966 649 503
Lugar y fecha	DNI	FIRMA	TELEFONO