



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Administración de recursos humanos y el desempeño laboral
del personal del colegio Perú Birf de Pueblo Nuevo-Ferreñafe**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Vílchez Montenegro, Deisy (ORCID: 0000-0002-1967- 3171)

ASESOR:

Dr. Ruiz Pérez, Aurelio (ORCID: 0000-0001-7684-3475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi compañero de vida César, a mis hijos Grace y Gerald y a mi madre Melva por su apoyo incondicional para lograr una más de mis metas trazadas.

Agradecimiento

A **Dios** por darme su protección y la fortaleza necesaria para seguir avanzando, a mis maestros de la Universidad César Vallejo, por su acompañamiento en la generación de nuevos conocimientos, así mismo agradecer al equipo directivo, plana docente por otorgarme el permiso y apoyarme en la realización del presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	4
III METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV RESULTADOS.....	18
V DISCUSIÓN.....	23
VI CONCLUSIONES.....	29
VII RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución del número de docentes de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe	14
Tabla 2	Niveles de la administración de los RR. HH de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe y sus dimensiones.	18
Tabla 3	Niveles del desempeño laboral del personal de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe y sus dimensiones.	18
Tabla 4	Pruebas de normalidad entre administración RR. HH y desempeño laboral.	19
Tabla 5	Correlación de Administración de los RR. HH y el desempeño laboral.	20
Tabla 6	Correlaciones de la administración de los RR. HH y la orientación de resultados del desempeño laboral del personal.	20
Tabla 7	Correlaciones de la administración de los RR. HH y las relaciones interpersonales del desempeño laboral del personal.	21
Tabla 8	Correlaciones de la administración de los RR. HH y la iniciativa del desempeño laboral del personal.	21
Tabla 9	Correlaciones de la administración de los RR. HH y trabajo en equipo del desempeño laboral del personal.	22

RESUMEN

La presente investigación tiene por finalidad determinar la relación entre la administración de los recursos humanos con el desempeño laboral. En el estudio participaron 51 docentes de un colegio ubicado en la provincia de Ferreñafe. Se utilizó como instrumentos de recolección de datos dos cuestionarios, uno para medir el nivel de la administración de recursos humanos y otro para medir el nivel de desempeño laboral los cuales fueron validados por expertos y procesados estadísticamente utilizando la V de Aiken. El tipo de investigación fue correlacional, de tipo básica, enfoque metodológico cuantitativo. Los resultados reflejan que existe una relación moderada, directa y significativa entre la administración de los recursos humanos y el desempeño laboral, indicando con esto que, a mejor administración de recursos humanos, mejor será el desempeño laboral de los docentes. Se constató que más de la mitad de docentes determinan que existe una buena administración de los recursos humanos en el colegio, pero otro grupo indica que existen algunas limitaciones, pero que estas no afectan en gran medida el desempeño de la misma. En el desempeño laboral, la mayoría de los docentes se sienten identificados con el cumplimiento de sus funciones laborales indicando que su desempeño laboral es bueno.

Palabras clave: Administración, recursos, desempeño, laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between the administration of human resources and job performance. 51 teachers from a school located in the province of Ferreñafe participated in the study. Two questionnaires were used as data collection instruments, one to measure the level of human resources administration and the other to measure the level of job performance, which were validated by experts and statistically processed using Aiken's V. The type of research was correlational, basic type, quantitative methodological approach. The results show that there is a moderate, direct and significant relationship between the administration of human resources and job performance, indicating with this that, the better the administration of human resources, the better the job performance of teachers. It was found that more than half of teachers determine that there is good administration of human resources in the school, but another group indicates that there are some limitations, but that these do not greatly affect its performance. In job performance, most teachers feel identified with the fulfillment of their job duties indicating that their job performance is good.

Keywords: Administration, resources, performance, labor.

I. INTRODUCCIÓN

La educación hoy en día es esencial en la humanidad porque permite el avance y progreso de la sociedad e incide en mitigar el círculo vicioso de la pobreza. Toda entidad educativa se enfoca en lograr una educación de calidad, en donde se debe considerar la infraestructura, los recursos económicos, el capital humano, considerado este último como el motor para el funcionamiento de las diversas áreas de las instituciones educativas en general (Lira, 2020).

La administración de los recursos humanos contribuye a mejorar el funcionamiento institucional, ayuda a tener un clima organizacional que permita a los colaboradores trabajar en un ambiente en el cual se sientan a gusto donde puedan explotar todas sus capacidades (Rodríguez, 2021).

Singapur busca implementar un nuevo modelo en su sistema laboral acogiendo a extranjeros hipercualificados para salvaguardar el empleo local, en donde existen filtros para los extranjeros que quieran trabajar como por ejemplo la casa de estudios, sus habilidades y su nacionalidad entre otros; que son evaluadas a través de un sistema de puntuación para distinguir el buen talento del talento realmente superior y que realce su sistema laboral (Almoguera, 2022).

En Canadá la contratación de extranjeros está regulada por la Ley de Inmigración y Protección de Refugiados la cual establece que antes de contratar a un extranjero se debe asegurar que ningún poblador canadiense o residente permanente este apto para cubrir el puesto laboral, los contratos laborales pueden ser por escrito y de forma oral siendo ambos totalmente válidos (Porrás, 2019).

El talento humano en Colombia se reconoce como un activo más que un gasto variable en base a la medición de resultados y seguimiento de sus actividades demostrado a través de la ejecución de un plan institucional de formación y capacitación para fortalecer las competencias de los colaboradores desde el ser, hacer y saber hacer para mejorar el desempeño laboral. Se desarrolla a través de un programa virtual de inducción en donde se promueve la motivación, el sentido de pertenencia con la organización, el empoderamiento de los servidores y la capacidad de auto gestionarse (Raga, 2021).

En Chachapoyas, la institución de educación superior técnica SENATI considera a sus colaboradores como talento humano y les ofrece un ambiente laboral adecuado rigiéndose en principios, valores y reglas, con la finalidad de

obtener óptimos resultados de su desempeño laboral para el fortalecimiento de la institución (Chávez, 2021).

En la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, respecto a la administración de los recursos humanos existen algunas falencias como la falta de convocatoria a procesos de concurso público, no se brinda capacitación para desenvolverse en los puestos asignados; ni se desarrolla programas de inducción para el nuevo personal, y esto dificulta el cumplimiento de los objetivos institucionales (Castañeda & Vilcabana, 2020).

En un colegio de Ferreñafe donde se desarrolló la investigación se encuentra ubicado en la calle Gonzáles Burga N° 100 del distrito de Pueblo Nuevo, Ferreñafe departamento de Lambayeque; brinda servicios del nivel de educación secundaria y actualmente cuenta con 51 docentes de aula.

En el colegio en mención se observó que existen algunas deficiencias en la administración de los recursos humanos y esto se manifiesta en la existencia de desmotivación, algunos trabajadores muestran incomodidad en relación a la cantidad de grados que tienen a su cargo y que estas se relacionan a las programaciones de largo y corto plazo que tienen que elaborar, sumado a ello existen horarios de algunos colaboradores donde se evidencian lapsos de tiempo para el cumplimiento total de jornadas laborales, asimismo se aprecia una presión laboral.

Las posibles causas se deben a la falta de empatía, falta de comunicación asertiva y de no superarlas las posibles consecuencias serían el estrés laboral, disminución en el desempeño laboral, desmotivación en el logro de los objetivos institucionales, ansiedad, desorganización y rotación del personal docente

El objetivo número cuatro de desarrollo sostenible (ODS), se orienta a lograr una educación de calidad, garantizando que esta sea inclusiva y equitativa, promoviendo oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos (Naciones Unidas en Perú, 2022). A su vez la UNESCO se proyecta a lograr el desarrollo de una educación de calidad en todos sus niveles es por ello que es importante reconocer y valorar el recurso humano que poseen las instituciones.

De acuerdo a la problemática señalada se planteó la pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre la administración de los recursos humanos y el desempeño laboral del personal de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe?

El presente trabajo se justifica en base a tres aspectos, el teórico, metodológico y social; en cuanto al aspecto teórico establece un aporte argumentativo porque permite analizar qué tan importante son los resultados de la investigación, además será de utilidad para el desarrollo de otras investigaciones.

En el aspecto metodológico se utilizaron técnicas de recolección de datos y se aplicaron cuestionarios, los mismos que fueron validados por expertos procesados con la V de Aiken y también con estimaciones de confiabilidad con el alfa de Cronbach, que garantizan la empleabilidad para posteriores estudios de investigación.

En lo social, los resultados obtenidos servirán como referente fundamental para que los profesionales de la educación continúen mejorando en la administración de recursos humanos y por ende esto repercutirá en el desempeño laboral de sus colaboradores.

El objetivo general de la presente investigación es, determinar la relación entre la administración de los recursos humanos con el desempeño laboral del personal de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe; los objetivos específicos son, observar y medir las variables administración de los recursos humanos y el desempeño laboral, determinar la relación existente entre la administración de los recursos humanos y la orientación de resultados del desempeño laboral del personal del colegio seleccionado para la investigación.

Determinar la relación existente entre la administración de los recursos humanos y las relaciones interpersonales entre el personal del colegio indicado; determinar la relación existente entre la administración de los recursos humanos y la iniciativa del personal del colegio considerado para la investigación; determinar la relación existente entre la administración de los recursos humanos y el trabajo en equipo del personal de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

Se formuló una hipótesis alterna: La administración de los recursos humanos tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral del personal de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe y como hipótesis nula: La administración de los recursos humanos no tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del personal de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

II. MARCO TEÓRICO

Para la presente investigación, en el marco teórico se contempla los antecedentes de estudio según los niveles geopolíticos relacionados a las variables de investigación. Así mismo las teorías que las sustentan y las bases teóricas relacionadas con cada una de las variables de estudio y aplicando las normas APA séptima edición.

En Ecuador, Morales (2018) realizó una investigación sobre administración de los recursos humanos, los resultados del estudio señalaron que no se utilizan estrategias, ni procedimientos que sirva de referencia para el servidor durante la incorporación a su puesto de trabajo, información acerca de sus funciones, incentivos y riesgos laborales; encontrando que no se brinda información precisa y confiable al momento de prestar el servicio, esto ocasiona pérdida del interés de los clientes al momento de utilizar los servicios de la empresa Guaytambos Tours S.A.

Entonces es fundamental optimizar el desempeño laboral por la institución correspondiente, promover capacitaciones enfocadas al servicio de atención al cliente y planes de incentivos laborales para el cumplimiento de metas propuestas por la empresa.

En Apurímac Choquecahuana & Piconá (2018) en su investigación relacionada con administración de los recursos humanos, señala que en la Universidad Nacional Micaela Bastidas se cumple con los procesos de selección, actualización de documentos administrativos, supervisión, motivación del personal administrativo; además se realiza la provisión, organización, mantenimiento, desarrollo y auditoría del personal; llegando a concluir que, existe una relación positiva entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral, pues a medida que exista mayor administración de recursos humanos se produce un mayor desempeño laboral.

En Lima Salsavilca (2017), en su investigación acerca de la administración de recursos humanos y el desempeño laboral, señala que existe una relación significativa entre la entrevista y selección de trabajadores con la confiabilidad que se deposita en el personal, así como con la posterior capacitación de los mismos de acuerdo a los requisitos del puesto, midiendo su productividad en base a la evaluación de los colaboradores. El estudio concluyó demostrando que, la

administración de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos.

La presente investigación se fundamenta en la teoría de las relaciones humanas, Mayo (1930) la que presenta características como, considerar a la organización como un grupo humano, valorar a los colaboradores, delegar funciones o cierta autoridad, brindar confianza, iniciativa y motivar el trabajo en equipo.

Entre los principios de esta teoría se tiene, el grado de producción de un colaborador depende de cómo se encuentra integrado socialmente, el hecho de reconocer y aprobar socialmente a un trabajador influye en la motivación y rendimiento, existencia de grupos humanos que no siempre están identificados con los propósitos y estructura de la organización, el desarrollo constante de las interacciones sociales, la formación continua no siempre garantiza eficiencia laboral, desarrollo de supervisiones donde prime el un trato cordial y respetuoso del supervisor hacia el colaborador (Ward, 2021).

Los aportes de esta teoría a la presente investigación contribuyen a tener conciencia de aspectos como el mejoramiento en el desempeño de los administradores de recursos humanos, la productividad laboral, el desarrollo de las relaciones interpersonales y el hecho de reconocer al ser humano como un componente valioso y sobresaliente de la entidad educativa teniendo en cuenta el lado emocional ya que un trabajador con problemas rinde menos que cuando no los tiene (StudyCorgi, 2021).

La teoría de la administración científica planteada por el padre de la administración Frederick Taylor (1911) conocida también como Taylorismo cuyo objetivo fundamental es garantizar un máximo éxito tanto para el líder como sus colaboradores erradicando dificultades y avizorando estrategias efectivas para desarrollar actividades y conducir a los trabajadores. Es el amparo estructural de los procesos administrativos modernos y se basa en cuatro principios como la planeación, preparación, control y ejecución. Sus fundamentos son los siguientes; identificación de los intereses tanto del administrador como de sus trabajadores, dificultades en la producción, análisis minucioso de las condiciones laborales y estructura científica (Losada, 2020).

La teoría de las expectativas fundamenta el desempeño laboral sustentada por Vroom (1964) quien señala que cada individuo tiene una forma de comportamiento particular orientado al logro de resultados esperados y por el cual es recompensado. Es decir que los colaboradores de una organización se esfuerzan en el desarrollo de las actividades para elevar el rendimiento laboral que conduce a obtener resultados óptimos y una merecida recompensa y a su vez es valorado por ellos mismos.

Entre las características de esta teoría antes mencionada Vroom señala lo siguiente, centrado en los sistemas de motivación en el entorno laboral, prioriza la relación entre las recompensas y el desempeño, capacidad de toma de decisiones. (Channell, 2021)

También se destacan principios como, la motivación es el impulso para comportamientos sobresalientes, la existencia de una correlación significativa entre el esfuerzo y el desempeño, el resultado favorable del desempeño implicara una recompensa deseada, se debe tener en cuenta tres aspectos importantes como expectativa, instrumentabilidad y valencia (Smith, 2020; Hill, 2021).

La teoría de Vroom brinda grandes aportaciones al entorno laboral en las instituciones educativas y al presente trabajo de investigación, entre las cuales se tiene, mejorar el nivel del desempeño laboral, disminuir conductas que no aporten a logro de los objetivos institucionales, propiciar un buen clima laboral, motivación y reconocimiento permanente en los colaboradores (Martin, 2020).

La administración de los recursos humanos, hace referencia a la praxis y mecanismos indispensables para conducir aspectos relacionados a incorporar, capacitar, evaluar, remunerar, brindar un ambiente adecuado y sobre todo seguro, donde prime un código de ética y trato justo para los servidores de la entidad (Cutipa, 2020), asimismo señala que las actividades propias de la administración de los recursos humanos son, elaborar el estudio de los puestos de trabajo, planificar las necesidades, reclutar y seleccionar los participantes, ejecutar planes de introducción y capacitación para los colaboradores, valorar el desempeño, suministrar los pagos, impulsar estímulos y compensaciones, informar, propulsar el desarrollo y motivar el compromiso de los trabajadores.

Contributor (2020) define a la administración de recursos humanos como un conjunto de estrategias, procedimientos e instrumentos que se utilizan para asegurar que cada trabajador logre tanto sus objetivos personales como profesionales, favoreciendo a la organización de forma paralela.

La administración de los recursos humanos es importante porque facilita mecanismos que avalan el empleo adecuado de los recursos públicos que surgen del pago de impuestos de la comunidad, viabilizando la relación entre los recursos públicos, recursos humanos y teniendo en cuenta la atención de necesidades de los pobladores (Instituto de Ciencias Hegel, 2021).

Editorial Etecé (2021) establece que la administración de recursos humanos es importante porque representa un área táctica en muchas empresas, muy necesario en estas épocas donde existe una elevada competitividad y mercados laborales complicados, es por ello que se le considera como la llave del éxito para cualquier entidad pública o privada.

El objetivo de administrar recursos humanos en el Estado se enfoca en buscar el apoyo de los colaboradores de manera ideal y eficiente, con la finalidad de lograr los propósitos institucionales en un corto tiempo, reduciendo el gasto de recursos y sobre todo generando contento en los usuarios (Instituto de Ciencias Hegel, 2021).

De acuerdo a Chai (2020) existen tres objetivos estratégicos, de la administración de los recursos humanos, los sociales, enfocado a lograr un impacto positivo en la sociedad; los corporativos, para fortalecer el talento de los colaboradores elevando su competitividad; los personales, se centran en lograr que el personal se sienta satisfecho en cuanto a sus necesidades personales a través del trabajo.

Flores (2019) señala que las dimensiones de la administración de los recursos humanos son la planeación, Mejía (2019) lo define como el procedimiento de fijar las estrategias que guiarán el establecimiento de planes de acción para lograr el desarrollo de los objetivos propuestos a corto, mediano y largo plazo, enfocados en la visión, misión y sin dejar de lado los valores institucionales. Esta actividad no debe recaer solo en una persona, sino se debe realizar en equipo, quienes aportan sus conocimientos en busca del éxito de la organización.

Una segunda dimensión es la organización definida por Castellanos (2020) como el establecimiento y asociación de un conjunto de acciones tales como coordinar, distribuir y definir los recursos disponibles ya sean estos humanos, financieros, físicos y otros, así como la secuencia de actividades primordiales con la finalidad de lograr las metas propuestas para la institución.

El autor antes indicado señala que, la organización se elabora con el objetivo de definir al recurso humano idóneo para la ejecución de ciertas tareas y exposición de resultados, permitiendo una adecuada toma de decisiones, donde es fundamental la comunicación.

Una tercera dimensión es la ejecución, Quiroa (2021) lo define como la puesta en marcha del plan de actividades de manera sistemática, en donde es necesario delegar acciones, consignar tareas y obligaciones que permitan realizar la toma de decisiones en conjunto cuando sea necesario y sobre todo que estas sean acertadas con el objetivo de concretar lo planificado.

Otra dimensión es la evaluación que es la contrastación de los resultados obtenidos teniendo como parámetro a la planificación; es decir si el logro obtenido concuerda con lo programado y en donde se detectan las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, en este sentido rescatar lo positivo y analizar en qué se puede mejorar (Quiroa, 2021).

Ante esta perspectiva García et al. (2017) señalan que para que las empresas obtengan un elevado grado de eficiencia y eficacia es necesario que el recurso humano desempeñe sus funciones en ambientes totalmente agradables y adecuados que motiven a la participación y asumir nuevos retos demostrando total identificación con la organización. En este sentido es fundamental que los colaboradores sean considerados como primordial recurso vital, en donde los líderes también deben tener en cuenta la diversidad de la naturaleza del ser humano para lograr una máxima productividad.

El desempeño laboral tiene definiciones teóricas variadas, Castro (como se citó en Mamani y Cáceres, 2019) lo define como la contribución que brindan las personas que laboran en una institución donde ponen de manifiesto todos sus conocimientos, capacidades y habilidades en diferentes situaciones y en un determinado tiempo.

Acosta (2018) expresa que el desempeño laboral es la valoración de las aptitudes que desempeñan los colaboradores durante la realización de diferentes actividades en la labor diaria, esta valoración se da generalmente de manera individual enfocada al esfuerzo personal de cada colaborador.

Para Hordos (como se citó en Palma, 2018) el desempeño laboral no solo consiste en la forma como se desempeñan los colaboradores en sus puestos laborales, sino que además influye varios aspectos como buscar la eficiencia y eficacia en las diferentes actividades que desarrollan logrando tareas del más alto nivel, las interrelaciones entre los compañeros de trabajo, usuarios y capacidad de resolución de problemas ante situaciones adversas que puedan surgir en la organización.

Sy Corvo (2022) establece cinco cualidades principales que conllevan a un buen desempeño laboral, tales como la habilidad para aprender en donde cada institución tiene información que los colaboradores deben conocer y manejar para desenvolverse adecuadamente, esta información puede ir desde aspectos técnicos, procedimientos específicos, con la finalidad de tener éxito en sus laborales.

Otra cualidad es la aplicación, definida como un atributo de la personalidad que se demuestra en la capacidad de trabajar con ahínco en cada actividad encomendada, mostrar siempre predisposición para los cambios que contribuyan en mejoras de la organización, este tipo de personal aplicado son dignos de confianza (Dsouza, 2021).

La cualidad de las habilidades interpersonales, son las capacidades de relación con otras personas dentro de la organización, teniendo siempre apertura para un trabajo en equipo en donde se ponga en práctica la comunicación asertiva y escucha empática con la finalidad de relacionarse en ambientes laborales armoniosos (Indeed Editorial, 2022; Peterson, 2022).

La habilidad de adaptabilidad, es la capacidad de afrontar los cambios que se puedan suscitar y acomodarse ante la situación de una manera adecuada y desempeñándose de acuerdo a las exigencias y de forma exitosa dentro de la organización (Indeed Editorial, 2021).

La habilidad de la integridad, definida como la capacidad del ser humano donde demuestra la confiabilidad en los diferentes aspectos, puesto que las

compañías necesitan empleados que no mientan, que no hurten, que no divulguen información secreta de la organización y que opten por decisiones acertadas en beneficio de la institución (Heathfield, 2021).

Barcelo (2022) establece siete factores que inciden en el desempeño laboral, tales como la motivación, es la predisposición para realizar una tarea y que no solo depende de la organización si no de uno mismo, de ponerle siempre ganas a lo que se hace y donde el servidor valora su propio trabajo, es un factor clave para el buen desempeño laboral.

Otro factor que señala el autor mencionado anteriormente es el clima laboral, definido como el ambiente que se percibe dentro del entorno laboral, dentro del cual el personal debe expresarse de manera libre, con tranquilidad y sobre todo donde exista un buen trato y relaciones de cordialidad; cuando no existe un buen clima laboral el rendimiento baja notablemente.

La comunicación es otro factor relevante, entendida como el proceso a través del cual las personas se expresan, en donde existe un emisor y receptor, haciendo uso de un canal específico debiendo ser de forma directa, abierta y fluida utilizando un lenguaje adecuado (Nordquist, 2019).

El factor horario, es el lapso de tiempo expresado en horas que el personal cumple dentro de una organización, este debe ser flexible; porque trabajar demasiadas horas o por periodos extensos de tiempo puede resultar contraproducentes en el desempeño óptimo de los trabajadores (Doyle, 2020).

Factores ambientales ó higiénicos, son aquellas características con las que cuenta el ambiente de trabajo que tiene como objetivo prevenir riesgos laborales está relacionado a aspectos como el clima, el ruido, la calidad del aire, la ergonomía y todo aquello que pueda afectar la salud física o mental del personal de trabajo (MBA Skool Team, 2022).

El factor desarrollo profesional y promoción de los empleados, es la forma como los colaboradores de una institución demuestran su eficiencia y eficacia en el desarrollo de su profesión, esto permitirá el ascenso en sus puestos laborales, que eleve su motivación y rendimiento y en donde la administración de recursos humanos juega un papel fundamental en relación a la manera de incentivar o motivar a sus empleados (Heinz, 2022).

Es importante también el factor herramientas, son los equipos, materiales e insumos que ofrece la institución para que sus colaboradores puedan desarrollar sus tareas o actividades, estas deben ser las justas y necesarias, ya que si existe una escasez de ellas puede generar bajas o desmotivación en el rendimiento laboral (Periyasamy, 2022).

Con respecto a las dimensiones del desempeño laboral, según el modelo Bohórquez (2007, como se citó en Gonzáles, 2020) señala que las instituciones que brindan servicios, deben contemplar algunos aspectos que están relacionados directamente con los colaboradores, los cuales se orientan a lograr la excelencia en el desarrollo de sus actividades y como consecuencia brindar un excelente servicio a los usuarios. En este sentido las dimensiones a las cuales se hacen referencia son las siguientes: orientación de resultados, relaciones interpersonales, iniciativa y trabajo en equipo.

Para Pérez (2017) la orientación de resultados es la capacidad de dirigir acciones hacia el logro de lo programado, buscando siempre la satisfacción de necesidades de los usuarios, marcar la diferencia en la competencia y mejorar la organización, para ello es fundamental que los trabajadores conozcan los objetivos o metas a los que se ha proyectado llegar, también es importante que conozcan la relevancia de las actividades que realiza cada uno de los trabajadores puesto que cuando se suman esfuerzos se logran mejores resultados.

Las características de la orientación a resultados que detalla el autor mencionado líneas arriba son, determinar objetivos claros y precisos, impulsar a los colaboradores a desarrollar las tareas asignadas, persistencia en las labores hasta cumplir con los objetivos propuestos, los colaboradores deben conocer y adecuarse a los objetivos y metas planteadas por la institución, valorar el desempeño laboral, dirigir e inspeccionar el cumplimiento de las tareas, habilitar un ambiente acorde a las necesidades y promover un clima laboral pertinente para un óptimo desempeño del personal.

La dimensión relaciones interpersonales, es la forma de asociarse entre dos o más individuos, teniendo en cuenta las emociones, sentimientos, motivaciones, y actividades sociales; son el cimiento de la vida en sociedad y se desarrollan de distintas maneras y en diversos contextos como en la familia, los amigos, el entorno laboral entre otros y en donde debe existir una comunicación fluida, tener la

capacidad de solucionar problemas, desenvolverse de forma ética y auténtica (Editorial Etecé, 2021).

La dimensión iniciativa, es la idoneidad para plantear y ejecutar proyectos propios, es una característica primordial en el mundo laboral porque permite anticiparse a los hechos, desarrollando ideas creativas e innovadoras; resulta fundamental darle importancia a las ideas que surgen por más extrañas que estas puedan parecer, de esta manera se pierde el miedo a que puedan ser rechazadas; puesto que cualquier idea es mejor que no tener ninguna (Quetglas, 2020).

Según Colombo (2020) las características de la iniciativa son, otorgar un poco más de su tiempo promedio, toma de decisiones para la mejora continua, predisposición a las transformaciones, flexibilidad, entusiasmo y anhelo de crecimiento, aportar valor a las actividades desarrolladas, convertir las ideas en acciones.

La dimensión trabajo en equipo, es una forma de estructuración en el trabajo cimentado en el compañerismo en donde todos los integrantes realizan las actividades de forma distribuida, organizada y articulada, asumiendo que cada persona desempeña un rol importante y todos caminan en el mismo sentido para el logro de metas en común (Editorial Etecé, 2020).

Según editorial Indeed (2021) el trabajo en equipo logra tener éxito en base a características como la comunicación, esta debe ser de manera fluida y abierta, en donde los miembros del equipo siempre consensuen para la buena toma de decisiones en base al diálogo emitiendo y aceptando sugerencias; la cooperación, enfocado en la actitud colaborativa donde cada persona asume un rol en el equipo para el logro del objetivo común.

La proactividad es otra característica del trabajo en equipo, definida como la atención y empeño que pone de manifiesto cada miembro del grupo con respecto al desarrollo de las diferentes actividades, tal como lo señala la editorial mencionada líneas arriba.

La característica del liderazgo inspirador, es la estimulación que proporciona un líder a su grupo humano en donde se pone de manifiesto la comunicación asertiva, escucha empática, la delegación de funciones, inspirándolos de tal manera que cada uno se sienta comprometido en el trabajo; dejando de lado la concepción de solo direccionar al equipo (Mckelligan, 2020).

III. METODOLOGÍA

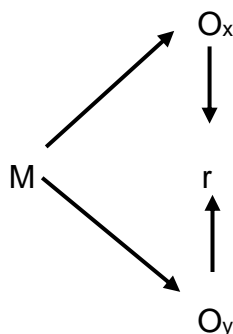
3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica, porque está dirigida a obtener de forma sistemática nuevos conocimientos, con la finalidad de ampliar o incrementar el conocimiento teórico existente de una realidad específica (CONCYTEC, 2018).

La investigación realizada es de enfoque metodológico cuantitativo, porque la información recogida de la población de estudio fue analizada numérica y estadísticamente, con la finalidad de contrastar la hipótesis y finalmente arribar a conclusiones (Hernández & Mendoza, 2018).

El diseño de la investigación es correlacional porque tiene como objetivo conocer el nivel de relación que existe entre dos variables en un determinado contexto, para ello es necesario medir cada una de las variables, describirlas, cuantificarlas y finalmente analizar su asociación (Alvarez, 2020).

El diagrama del diseño correlacional es el siguiente:



En donde:

M : Muestra de estudio, docentes de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe

O_x : Observación a la variable administración de recursos humanos.

O_y : Observación a la variable desempeño laboral.

r : Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudio son las siguientes:

V1 : Administración de Recursos humanos

V2 : Desempeño laboral

La operacionalización de las variables de estudio se presenta en el anexo 1.

3.3. Población

La población de estudio estuvo conformada por los 51 docentes de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe, tal como señala Chaudhuri, 2018 y Lepkowski, 2008, citado por Hernández y Mendoza (2018) que la población es el total de elementos que cumplen con una serie de criterios en común, es definido y asequible.

La distribución del número de docentes se presenta en la siguiente tabla

Tabla 1

Distribución del número de docentes de un colegio de Pueblo Nuevo Ferreñafe

Condición	Varones	Mujeres	Total
Nombrados	18	15	33
Contratados	08	10	18
Total	26	25	51

Nota. Oficina administrativa de un colegio de Pueblo-Ferreñafe

Los docentes son tanto varones como mujeres, de todas las áreas curriculares que corresponden al nivel de educación secundaria tanto nombrados como contratados, interesados por la actualización sobre conocimientos del área curricular de su responsabilidad, algunos docentes residen en la ciudad de Ferreñafe y otros en lugares aledaños.

Se ha considerado como criterios de inclusión a todos los docentes nombrados y contratados y que en el momento de aplicación de los instrumentos de investigación se encuentren laborando en el colegio; el criterio de exclusión está indicado por los maestros que se encuentren desempeñando el cargo de directivos, administrativos, personal de servicio y aquellos que no se encuentren en el momento de la aplicación de los instrumentos de investigación por diversas circunstancias.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta, a través de dos cuestionarios compuestos por una lista de preguntas relacionadas con las variables de estudio; las cuales fueron medidas considerando la escala de Likert, a través de cinco categorías: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Los instrumentos de investigación se aplicaron a los docentes de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe con la finalidad de recopilar información pertinente en relación a la administración de los recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores (Anexos 2 y 3).

La escala de Likert es un tipo de instrumento de medición o de recolección de datos, se utiliza para medir las actitudes y consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos, cuenta con alternativas o puntos en la emisión de juicios (Hammond, 2022).

Se solicitó el apoyo de cinco profesionales expertos para la validación de los instrumentos de investigación, entregándole a cada uno de ellos un grupo de documentos con previa solicitud adjuntando la matriz de consistencia de la investigación, la tabla operacionalización de las variables de estudio, los instrumentos de medición de las variables, los certificados de validez para ambos instrumentos.

Los profesionales expertos hicieron la entrega de los certificados de validez los cuales fueron sometidos a un procesamiento estadístico haciendo uso de la V de Aiken teniendo como resultado para la variable administración de los recursos humanos el valor de 0,95 y la variable desempeño laboral tiene un coeficiente de 0,93 lo que significa que dichos instrumentos tuvieron una excelente validez para

ser aplicados a los docentes de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe, quienes forman parte del grupo de estudio (Anexos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13).

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos antes mencionados se desarrolló una prueba piloto en donde participaron 14 colaboradores de la institución educativa Amalia Campos de Belevan, Pítipo, por presentar características a fines; realizando un análisis estadístico haciendo uso del Alfa de Cronbach en donde el instrumento que mide la variable administración de los recursos humanos alcanzo un valor de 0,94 y el de la variable desempeño laboral logro un valor de 0,97 lo que señalo el grado muy alto de confiabilidad de los mismos (Anexo 14 y 15).

3.5. Procedimientos

Los procedimientos en la presente investigación están relacionados con la elaboración del marco teórico a través de la recolección de la información de las bases de datos multidisciplinarias como Academic One File, proquest, Scopus, Ebsco, así como también el buscador google académico, centrando la atención en artículos científicos especializados, considerando el uso de la norma APA 7ma edición.

El recojo de la información a nivel del campo de estudio se realizó a través de los cuestionarios aplicados a la población de estudio, previo consentimiento informado para luego realizar el procesamiento de datos respectivo. En referencia a la ejecución de la investigación se realizó las coordinaciones respectivas con el director de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe; con el objetivo de obtener la autorización correspondiente, el mismo que figura en el anexo 16.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento estadístico de la información, a partir de los datos que se recogieron con la aplicación de los instrumentos de investigación se utilizó el software SPSS v28, asimismo haciendo uso de la hoja de cálculo Microsoft Excel de donde se obtuvieron tablas estadísticas en base a las cuales se hizo el análisis correspondiente.

Para el análisis de la relación entre las variables administración de los recursos humanos y desempeño laboral se aplicó la prueba paramétrica de

Pearson con la finalidad de establecer la correlación entre dichas variables, complementando con la estadística descriptiva e inferencial.

3.7. Aspectos éticos

El fundamento ético que se aplicó en la presente investigación se realizó considerando el código de ética de la Universidad César Vallejo (2020), donde se priorizó al máximo el rigor científico, la honestidad y responsabilidad para garantizar la objetividad del conocimiento científico. En base a esos fundamentos se respetó los derechos de los participantes en el estudio (Art. 1º); buscando en todo momento beneficiar a los individuos que participaron en la presente investigación (Art. 3º, inciso b); los resultados obtenidos de la investigación son confiables, sin alterar información alguna (Art. 3º, inciso i); así mismo se respetó los derechos de autor, haciendo uso de las normas APA séptima edición, con las citas bibliográficas y las referencias respectivas (Art. 3º, inciso j).

IV. RESULTADOS

Para poder estimar las relaciones de la administración de los RR. HH y el desempeño laboral, se observó y midió el comportamiento individual de cada variable en cumplimiento al primer objetivo específico:

Tabla 2

Niveles de la administración de los RR. HH de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe y sus dimensiones.

	Planeación		Organización		Ejecución		Evaluación		Administración RR. HH	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0,00	0	0,00	3	5,88	1	1,96	0	0,00
Regular	15	29,41	19	37,25	37	72,55	25	49,02	24	47,06
Bueno	36	70,59	32	62,75	11	21,57	25	49,02	27	52,94
Total	51	100	51	100	51	100	51	100	51	100

Nota. Cuestionario administración de los RR. HH del autor: Flores (2019)

Presentando los valores de la variable administración de los RR. HH y sus dimensiones: la dimensión planeación, el nivel bueno tiene el 70.59%, el regular con 29.41%; la dimensión organización el nivel bueno con 62.75%, el nivel regular 37.25% y el nivel bajo con 0%; en la dimensión ejecución tenemos que el nivel regular tiene 72.55%, el nivel bueno al 21.57% donde el nivel bajo solo tiene 5.88%; y la dimensión evaluación tiene un empate entre el nivel bueno y el regular, ambos con 49.02% dejando al nivel bajo con el 1.96%. En términos generales de la administración de los RR. HH contamos que el nivel bueno 52.94% y el restante 47.06% está en el nivel regular.

Tabla 3

Niveles del desempeño laboral del personal de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe y sus dimensiones.

	Orientación resultados		Relac. Interp.		Iniciativa		Trabajo en equipo		Desempeño Laboral	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Regular	20	39,22	16	31,37	16	31,37	5	9,80	10	19,61
Bueno	31	60,78	35	68,63	35	68,63	46	90,20	41	80,39
Total	51	100	51	100	51	100	51	100	51	100

Nota. Cuestionario desempeño laboral de la autora: Gonzáles (2020)

Presentando los valores de la variable desempeño laboral y sus dimensiones: La dimensión orientación de resultados, en el nivel bueno tiene el 60.78%, el restante en el nivel regular con 39.22 %; las dimensiones relaciones interpersonales e iniciativa comparten los mismos valores donde el nivel bueno 68.63%, dejando al nivel regular con lo que queda que es 31.37%; mientras la dimensión trabajo en equipo, la mayoría se concentra en el nivel bueno con el 90.2% dejando el resto al nivel regular con solo 9.8%. De la variable desempeño laboral en términos globales contamos que el nivel bueno ostenta el porcentaje mayor con el 80.39% y el restante 19.61% está en el nivel regular.

Antes de proceder con los otros objetivos planteados necesitamos constatar que tipo de correlación usaremos, por tal motivo realizamos una prueba de normalidad entre las variables en estudio.

Tabla 4

Pruebas de normalidad entre administración RR. HH y desempeño laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Administración RR. HH	,082	51	,200*	,976	51	,394
Desempeño Laboral	,112	51	,055	,940	51	,013

Nota: Datos de los cuestionarios analizados con SPSS versión 28

Con el siguiente resultado, donde 51 es la cantidad de docentes evaluados, este valor es mayor de 50, por tal motivo tendremos en cuenta a Kolmogorov-Smirnov^a, donde Sig. es 0.200 y 0.055, ya cada uno de ellos es mayor de 0.05, usaremos la correlación de Pearson.

El objetivo general

Determinar la relación entre la administración de los recursos humanos con el desempeño laboral del personal de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

Tabla 5*Correlación de Administración de los RR. HH y el desempeño laboral.*

		Desempeño Laboral
Administración Recursos Humanos	Correlación de Pearson	,558**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

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

Podemos observar que existe una relación entre la administración de los RR. HH y el desempeño laboral, ya que el coeficiente de correlación es 0.558, siendo moderada y positiva; y es significativa ya que Sig. es 0.000 menor de 0.05. Teniendo en cuenta que la relación existe y es significativa, procedemos a resolver los otros objetivos que planteamos.

Segundo objetivo específico

Determinar la relación existente entre la administración de los recursos humanos y la orientación de resultados del desempeño laboral del personal de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

Tabla 6*Correlaciones de la administración de los RR. HH y la orientación de resultados del desempeño laboral del personal.*

		Orientación Resultados
Administración Recursos Humanos	Correlación de Pearson	,602**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

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

De la siguiente correlación de Pearson, obtenemos que su valor es 0.602, siendo moderada y positiva; mientras que el Sig. es 0.000 donde es menor de 0.05, por tal motivo es significativa. Entonces tenemos que existe una relación entre la dimensión orientación de los resultados del desempeño laboral y la administración de los RR. HH, siendo moderadamente directa y significativa.

Tercer objetivo específico

Determinar la relación existente entre la administración de los recursos humanos y las relaciones interpersonales entre el personal de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

Tabla 7

Correlaciones de la administración de los RR. HH y las relaciones interpersonales del desempeño laboral del personal.

		Relaciones Interpersonales
Administración Recursos Humanos	Correlación de Pearson	,129
	Sig. (bilateral)	,365
	N	51

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

En este caso, contamos que el Sig es 0.365, este valor es mayor a 0.05, por tal motivo podemos decir que no existe evidencia concluyente entre la administración de RR. HH y las relaciones interpersonales en el desempeño laboral, adicionalmente, tenemos que el coeficiente de correlación de Pearson es 0.129, dando entender que la relación no concluyente es baja y positiva.

Cuarto objetivo específico

Determinar la relación existente entre la administración de los recursos humanos y la iniciativa del personal de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

Tabla 8

Correlaciones de la administración de los RR. HH y la iniciativa del desempeño laboral del personal.

		Iniciativa
Administración Recursos Humanos	Correlación de Pearson	,568**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	51

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

Sobre los resultados tenemos, el coeficiente de correlación es 0.568, siendo moderada y positiva; además el Sig es 0.000 este valor es menor de 0.05,

entendiendo que es moderadamente positiva y significativa la relación que hay entre la administración de RR. HH y la iniciativa en el desempeño laboral.

Quinto objetivo específico

Determinar la relación existente entre la administración de los recursos humanos y el trabajo en equipo del personal de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

Tabla 9

Correlaciones de la administración de los RR. HH y trabajo en equipo del desempeño laboral del personal.

		Trabajo en Equipo
Administración Recursos Humanos	Correlación de Pearson	,389**
	Sig. (bilateral)	,005
	N	51

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

Con estos valores observamos que el coeficiente de Pearson es 0.389, quiere decir que es moderada y positiva, adicionalmente el Sig. es 0.005 es menor de 0.005, definiendo que es significativa. Quiere decir que la relación que tiene la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral y la administración de los RR. HH es moderadamente positiva y significativa.

V. DISCUSIÓN

Con los resultados detallados en la sección anterior, en este capítulo, se procede a cotejar los resultados con los informes que recopilamos.

Con respecto al objetivo general, siendo el coeficiente de correlación de Pearson = 0.558 y Sig. = 0.000 (menor de 0.05), podemos decir que existe una relación entre la administración de RR. HH y el desempeño laboral de los 51 docentes de un colegio de Pueblo Nuevo-Ferreñafe, siendo esta moderadamente positiva y significativa. Del objetivo específico 1, acerca de observar y medir el comportamiento individual de cada variable

Con respecto a la variable administración de los RR. HH y sus dimensiones:

Las dimensiones planeación y organización, tienen una similitud, estando aproximadamente al 65% en el nivel bueno, y el restante 35% en el nivel regular; caso contrario con la dimensión ejecución, donde el nivel regular concentra la mayoría con más del 70%, dejando un aproximado del 20% en el nivel bueno y un escaso 5.88% en el nivel bajo; de la dimensión evaluación tenemos que tanto el nivel bueno y regular tienen la mayoría y en partes iguales, dejando algo más del 1% en el baremo bajo. Ese comportamiento se logra reflejar en los valores generales de dicha variable, donde el total están en los niveles bueno y regular, con una leve inclinación en el nivel bajo. Evaluando la variable desempeño laboral y sus dimensiones: Debemos aclarar que no existe un desempeño laboral bajo, ni en las dimensiones, ni en la variable en términos generales, además el porcentaje mayor tienen un desempeño bueno con un aproximado del 70%, mientras que el restante tiene un desempeño regular. Ya identificado el comportamiento de cada variable procedemos a discutir los siguientes objetivos específicos que trazamos. Del objetivo específico 2, la correlación de Pearson = 0.602, siendo moderada y positiva; mientras que el Sig. es 0.000 donde es menor de 0.05, por tal motivo es significativa. Entonces tenemos que existe una relación entre la dimensión orientación de los resultados del desempeño laboral y la administración de los RR. HH, siendo moderadamente directa y significativa. Objetivo específico 3 es el único caso donde no existe evidencia concluyente entre la administración de RR. HH y las relaciones interpersonales en el desempeño laboral, ya que el Sig es 0.365, este

valor es mayor a 0.05, adicionalmente, tenemos que el coeficiente de correlación de Pearson es 0.129, dando entender que la relación no concluyente es baja y positiva. Objetivo específico 4 aquí observamos que el coeficiente de correlación es 0.568, siendo moderada y positiva; además el Sig es 0.000 este valor es menor de 0.05, entendiéndose que es moderadamente positiva y significativa la relación que hay entre la administración de RR. HH y la iniciativa en el desempeño laboral. Objetivo específico 5, estos valores que observamos del coeficiente de Pearson = 0.389, dando a entender, es moderada y positiva, adicionalmente el Sig. es 0.005 es menor de 0.005, definiendo que es significativa. Quiere decir que la relación que tiene la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral y la administración de los RR. HH es moderadamente positiva y significativa. Estos resultados son similares a los obtenidos:

A la investigación por Morales (2018) realizada en Ecuador, donde los resultados del estudio fueron que no se utilizan estrategias, ni procedimientos que sirva de referencia para el servidor durante la incorporación a su puesto de trabajo, información acerca de sus funciones, incentivos y riesgos laborales; brindando información que no es precisa y confiable al momento de prestar el servicio, esto ocasiona pérdida del interés de los clientes al momento de utilizar los servicios de la empresa Guaytambos Tours S.A. para poder optimizar el desempeño laboral es preciso que la empresa preste mayor atención a su personal y los involucre a través de la socialización de problemas internos y externos que se puedan suscitar tomando decisiones en conjunto, promover capacitaciones enfocadas al servicio de atención al cliente y planes de incentivos laborales por el cumplimiento de metas propuestas. También tenemos en Apurímac Choquecahuana y Piconá (2018) en su trabajo de investigación señala que se cumplieron con los procesos de selección, actualización de documentos administrativos, supervisión, motivación del personal administrativo; además de realizarse la provisión, organización, mantenimiento, desarrollo y auditoría del personal. Concluyendo que existe una relación positiva entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral, pues a medida que exista mayor administración de recursos humanos se produce un mayor desempeño laboral. Adicionalmente Salsavilca (2017), señala que existe una relación significativa entre la entrevista y selección de trabajadores con la confiabilidad que se deposita en el personal, así como con la posterior capacitación

de los mismos de acuerdo a los requisitos del puesto, midiendo su productividad en base a la evaluación de los colaboradores. El estudio concluyó demostrando que la administración de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos.

Para nuestra investigación hacemos referencia a la teoría de las relaciones humanas, planteada por Mayo (1930) presenta características muy marcadas entre ellas considerar a la organización como un grupo humano, valorar a los colaboradores, delegar funciones o cierta autoridad, brindar confianza, iniciativa y motivar el trabajo en equipo. Entre los principios de la teoría planteada por Mayo se tiene que el grado de producción de un colaborador depende de cómo se encuentra integrado socialmente, el hecho de reconocer y aprobar socialmente a un trabajador influye en la motivación y rendimiento, existencia de grupos humanos que no siempre están identificados con los propósitos y estructura de la organización, el desarrollo constante de las interacciones sociales, la formación continua no siempre garantiza eficiencia laboral, desarrollo de supervisiones donde prime el un trato cordial y respetuoso del supervisor hacia el colaborador (Ward, 2021). Los aportes de la teoría a la presente investigación se enfocan en aspectos como el mejoramiento en el desempeño de los administradores de recursos humanos, en la productividad laboral, en el desarrollo de las relaciones interpersonales y en el hecho de reconocer al ser humano como un componente valioso y sobresaliente de la entidad educativa teniendo en cuenta el lado emocional ya que un trabajador con problemas rinde menos que cuando no los tiene (StudyCorgi, 2021).

También se tiene a la teoría de la administración científica planteada por el padre de la administración Frederick Taylor (1911) conocida también como Taylorismo cuyo objetivo fundamental es garantizar un máximo éxito tanto para el líder como sus colaboradores erradicando dificultades y avizorando estrategias efectivas para desarrollar actividades y conducir a los trabajadores. Es el amparo estructural de los procesos administrativos modernos y se basa en cuatro principios como la planeación, preparación, control y ejecución. Sus fundamentos son los siguientes; identificación de los intereses tanto del administrador como de sus trabajadores, dificultades en la producción, análisis minucioso de las condiciones laborales y estructura científica (Lozada, 2020).

La administración de los recursos humanos, hace referencia a la praxis y mecanismos indispensables para conducir aspectos relacionados a incorporar, capacitar, evaluar, remunerar, brindar un ambiente adecuado y sobre todo seguro, donde prime un código de ética y trato justo para los servidores de la entidad (Cutipa, 2020). Con respecto a lo que menciona Contributor (2020), define a la administración de recursos humanos como un conjunto de estrategias, procedimientos e instrumentos que se utilizan para asegurar que cada trabajador logre tanto sus objetivos personales como profesionales, favoreciendo a la organización de forma paralela.

En el sector público, la administración de los recursos humanos es importante porque facilita mecanismos que avalan el empleo adecuado de los recursos públicos que surgen del pago de impuestos de la comunidad, viabilizando la relación entre los recursos públicos, recursos humanos y teniendo en cuenta la atención de necesidades de los pobladores (Instituto de Ciencias Hegel, 2021). La Editorial Etecé (2021) establece que la administración de recursos humanos es importante porque representa un área táctica en muchas empresas, muy necesario en estas épocas donde existe una elevada competitividad y mercados laborales complicados es por ello que se le considera como la llave del éxito para cualquier entidad pública o privada.

Entre las dimensiones de la administración de los recursos humanos tenemos la planeación, Mejía (2019) lo define como el procedimiento de fijar las estrategias que guiaran el establecimiento de planes de acción para lograr el desarrollo de los objetivos propuestos a corto, mediano y largo plazo, enfocados en la visión, misión y sin dejar de lado los valores institucionales. Esta actividad no debe recaer solo en una persona, sino se debe realizar en equipo, quienes aportan sus conocimientos en busca del éxito de la organización. Como segunda dimensión tenemos la organización definida por Castellanos (2020) como el establecimiento y asociación de un conjunto de acciones tales como coordinar, distribuir y definir los recursos disponibles ya sean estos humanos, financieros, físicos y otros, así como la secuencia de actividades primordiales con la finalidad de lograr las metas propuestas para la institución. La tercera dimensión es la ejecución, Quiroa (2021) lo define como la puesta en marcha del plan de actividades de manera sistemática, en donde es necesario delegar acciones, consignar tareas y obligaciones que

permitan realizar la toma de decisiones en conjunto cuando sea necesario y sobre todo que estas sean acertadas con el objetivo de concretar lo planificado. Como última dimensión tenemos a la evaluación que es contrastación de los resultados obtenidos teniendo como parámetro a la planificación; es decir si el logro obtenido concuerda con lo programado y en donde se pueden detectar cuales fueron las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. En este sentido rescatar lo positivo y analizar en qué se puede mejorar (Quiroa, 2021).

La teoría de las expectativas del desempeño laboral sustentada por Vroom (1964) quien señala que cada individuo tiene una forma de comportamiento particular orientado al logro de resultados esperados y por el cual será recompensado. Es decir que los colaboradores de una organización se esfuerzan en el desarrollo de sus actividades para elevar su rendimiento laboral que lo conducirá a obtener resultados óptimos y una merecida recompensa y que a su vez es valorado por ellos mismos. Entre las características de esta teoría antes mencionada Vroom señala las siguientes, centrado en los sistemas de motivación en el entorno laboral, prioriza la relación entre las recompensas y el desempeño, capacidad de toma de decisiones (Channell, 2021). También se destacan principios como, la motivación es el impulso para comportamientos sobresalientes, la existencia de una correlación significativa entre el esfuerzo y el desempeño, el resultado favorable del desempeño implicara una recompensa deseada, se debe tener en cuenta tres aspectos importantes como expectativa, instrumentalidad y valencia (Smith, 2020; Hill, 2021). Como lo menciona Castro (como se citó en Mamani y Cáceres, 2019), lo define como la contribución que brindan las personas que laboran en una institución donde ponen de manifiesto todos sus conocimientos, capacidades y habilidades en diferentes situaciones y en un determinado tiempo. Acosta (2018) indica que el desempeño laboral es la valoración de las aptitudes que desempeñan los colaboradores durante la realización de diferentes actividades en su labor diaria esta valoración se da generalmente de manera individual enfocada al esfuerzo personal de cada colaborador.

Con respecto a las dimensiones del desempeño laboral, según el modelo Bohórquez (2007, como se citó en Gonzáles, 2020) señala que las instituciones que brindan servicios, deben contemplar algunos aspectos que están relacionados directamente con los colaboradores, los cuales se orientan a lograr la excelencia

en el desarrollo de sus actividades y como consecuencia brindar un excelente servicio a los usuarios. En este sentido las dimensiones a las cuales se hacen referencia son las siguientes: orientación de resultados, relaciones interpersonales, iniciativa y trabajo en equipo. Pérez (2017) define la orientación de resultados como la capacidad de dirigir acciones hacia el logro de lo programado, buscando siempre la satisfacción de necesidades de los usuarios, marcar la diferencia en la competencia y mejorar la organización, para ello es fundamental que los trabajadores conozcan los objetivos o metas a los que se ha proyectado llegar, también es importante que conozcan la relevancia de las actividades que realiza cada uno de los trabajadores puesto que cuando se suman esfuerzos se logran mejores resultados. Con respecto a la dimensión de relaciones interpersonales, es la forma de asociarse entre dos o más individuos, teniendo en cuenta las emociones, sentimientos, motivaciones, y actividades sociales. Se consideran el cimiento de la vida en sociedad y se desarrollan de distintas maneras y en diversos contextos como en la familia, los amigos, el entorno laboral entre otros, y en donde debe existir una comunicación fluida, tener la capacidad de solucionar problemas, desenvolverse de forma ética y auténtica (Editorial Etecé, 2021). La dimensión iniciativa es la idoneidad para plantear y ejecutar proyectos propios, es una característica primordial en el mundo laboral porque permite anticiparse a los hechos, desarrollando ideas creativas e innovadoras. Resulta fundamental darle importancia a las ideas que surgen por más extrañas que estas puedan parecer, de esta manera se pierde el miedo a que puedan ser rechazadas; puesto que cualquier idea es mejor que no tener ninguna (Quetglas, 2020). Y por último en relación a la dimensión trabajo en equipo es una forma de estructuración en el trabajo cimentado en el compañerismo en donde todos los integrantes realizan las actividades de forma distribuida, organizada y articulada, asumiendo que cada persona desempeña un rol importante y todos caminan en el mismo sentido para el logro de metas en común (Editorial Etecé, 2021).

VI. CONCLUSIONES

1. La relación que existe entre la administración de los recursos humanos y el desempeño laboral es moderadamente directa y significativa, indicando con esto que, a mejor administración de recursos humanos, mejor será el desempeño laboral de los docentes, demostrándose así la hipótesis de investigación.
2. Más de la mitad de docentes determinan que existe una buena administración de los recursos humanos en el colegio, pero otro grupo indica, que, si bien existen limitaciones, estas no afectan en gran medida el buen desempeño de la misma. Con respecto al desempeño laboral, la mayoría de los docentes se sienten identificados con el cumplimiento de sus funciones laborales, solo la quinta señalan que cuentan con limitaciones, y además ninguno de los evaluados afirma tener un bajo desempeño laboral.
3. Con respecto a la relación de la dimensión orientación de resultados con la administración de recursos humanos, resultó ser moderada, directa y significativa. Por ende, se deduce que los docentes conocen y se adecuan a los objetivos y metas establecidas por el colegio.
4. La relación entre la administración de los recursos humanos y la dimensión relaciones interpersonales de la variable desempeño laboral, resultó ser no significativa, puesto que cada colaborador posee sentimientos muy marcados en cuanto a la forma de relacionarse con sus pares y entre todos los miembros de la comunidad educativa.
5. En respuesta a la relación de la dimensión iniciativa de la variable desempeño laboral con la administración de los RR.HH. se determinó que es moderada, directa y significativa infiriendo que el nivel de involucramiento de los docentes en las actividades es eficiente y oportuno.
6. La relación entre la dimensión trabajo en equipo de la variable desempeño laboral con la administración de los RR.HH. resultó ser moderada, directa y significativa, debido a que la gran mayoría de docentes caminan en el mismo sentido hacia el logro de metas en común, así como institucionales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades del colegio deben continuar reforzando la administración de los recursos humanos de tal manera que el desempeño laboral del personal docente siga incrementándose.
2. El equipo directivo debe dialogar constantemente con sus colaboradores con la finalidad de conocer las dificultades o limitaciones que pueden suscitarse para tratar de superarlas de manera colaborativa.
3. El equipo directivo del colegio debe evaluar constantemente a sus docentes para poder conocer sus fortalezas y debilidades, de tal manera que les permita impactar positivamente en el desempeño de los mismos.
4. Con relación a las relaciones interpersonales, las autoridades del colegio deben seguir fortaleciéndola a través de talleres desarrollados por profesionales idóneos.
5. Si bien el desempeño laboral es una autocrítica de cada docente, nos indica que tienen una alta percepción con respecto a sus funciones, por tal motivo las autoridades del colegio deben seguir motivando y recompensando.
6. El equipo directivo debe mejorar la distribución de las tareas, al mismo tiempo repartir de forma equitativa las obligaciones, para poder cumplir de forma correcta las actividades planificadas en el colegio, permitiendo una mejor integración de la plana de docentes que fueron evaluados.

REFERENCIAS

- Acosta, N. (2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?*.
<https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Almoguera, P. (2022). *El “superexpat”, la fórmula de Singapur para proteger a trabajadores locales*. https://www.swissinfo.ch/spa/singapur-expatriados_el-superexpat---la-f%C3%B3rmula-de-singapur-para-proteger-a-trabajadores-locales/47499174
- Alvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. *Universidad de Lima.Edu.pe. Repositorio Institucional. U. Lima.*
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Barcelo, J. (2022). *7 factores que afectan al rendimiento laboral*. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-del-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>
- Castañeda, F. & Vilcabana, J. (2020). *Gestión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe -2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional Unprg.
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8802/Casta%C3%B1eda_Huachez_Flor_de_Mar%C3%ADa_y_Vilcabana_Tenorio_Jose_Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castellanos, C. (2020). *Tipos de organización y estructura organizacional*.
<https://www.gestiopolis.com/tipos-de-organizacion-y-estructura-organizacional>
- Chai, W. (2020). *Human resource management (HRM)*.
<https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/human-resource-management-HRM>
- Channell, M. (2021). *Vroom's Expectancy Theory: How To Motivate Staff And Increase Performance*. <https://www.tsw.co.uk/blog/leadership-and-management/vrooms-expectancy-theory/>
- Chávez, K. (2021). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal Administrativo SENATI Sede Chachapoyas, Amazonas 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Ucv.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71073/Ch%C3%A1vez_CKA-SD.pdf?sequence=1
- Choquecahuana, J. & Piconá, N. (2018). *Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. Repositorio Institucional Unamba.
http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/595/T_0317.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Colombo, D. (2020). *Emprendedores de oficina: las 7 características de los que tienen iniciativa propia*.
<https://www.cronista.com/clase/trendy/Emprendedores-de-oficina->

las-7-caracteristicas-de-los-que-tienen-iniciativa-propia-20200228-0001.html

Contributor, D. (2020). *¿Qué es la administración de recursos humanos y por qué debe aliarse con la tecnología?*.
<https://www.docuSign.mx/blog/administracion-de-recursos-humanos>

Cutipa, F. (2020). *Administración de recursos humanos y su incidencia en la calidad del servicio al público en la municipalidad distrital san José Azángaro periodo 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Unap.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15379/Cutipa_Cuenta_Fredy_Apolinar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Doyle, A. (2020). *What Is an Employee Work Schedule?*.
<https://www.thebalancecareers.com/what-is-a-work-schedule-2062134>

Dsouza, J. (2021). *9 Characteristics of a Dedicated Person*. <https://lifeism.co/9-characteristics-of-a-dedicated-person/>

Editorial Etecé (2021). *Administración de Recursos Humanos*.
<https://concepto.de/administracion-de-recursos-humanos/#ixzz7T3DQda6j>

Editorial Etecé. (2020). *Trabajo en equipo*. <https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>

Editorial Etecé. (2021). *Relaciones interpersonales*. <https://concepto.de/relaciones-interpersonales/>

Editorial Indeed. (2021). *Tipos de equipos de trabajo y sus funciones*.
<https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/tipos-equipos-trabajo-funciones>

- Flores, E. (2019). *La administración de recursos humanos y su relación con el órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali - Pucallpa, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Pucallpa]. Repositorio Institucional Upp.
http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/144/1/tesis_edelvaldo.pdf
- García et al. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. *Revista Espacios*. ISSN 0798 1015 Vol.38.
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n52/a17v38n52p16.pdf>
- González, M. V. (2020). *Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán Tours S.A.C – Chiclayo 2019*. [Trabajo de investigación para optar el grado de bachiller en administración, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional Uss.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hammond, M. (2022). *Escala de Likert: qué es y cómo utilizarla (incluye ejemplos)*.
<https://blog.hubspot.es/service/escala-likert>
- Heathfield, S. (2021). *What Is Integrity?*. <https://www.thebalancecareers.com/what-is-integrity-really-1917676>
- Heinz, K. (2022). *6 Reasons Why Employee Development Is Key*.
<https://builtin.com/company-culture/employee-development>

- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hill, Ch. (2021). *A Comprehensive Overview Of Vroom's Expectancy Theory*. <https://www.myassignmentservices.com/blog/comprehensive-overview-of-vrooms-expectancy-theory>
- Indeed Editorial (2021). *7 Personal Attributes To Mention in Your Interview*. <https://uk.indeed.com/career-advice/interviewing/personal-attributes>
- Indeed Editorial (2022). *Interpersonal Skills: Definitions and Examples*. <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/interpersonal-skills>
- Instituto de ciencias Hegel (2021). *Recursos humanos en el Estado o sector público: qué es, importancia, etc.* <https://hegel.edu.pe/blog/recursos-humanos-en-el-estado-o-sector-publico-que-es-importancia-etc/>
- Lira, J. (2020). *Calidad educativa en el Perú: dónde estamos y a dónde vamos*. [https://www.murollano.org/post/calidad-educativa-en-el-per%C3%BA-d%C3%B3nde-estamos-y-a-d%C3%B3nde-vamos#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20ley%2028044%2C%20la,toda%20la%20vida%E2%80%9D%20\(p%C3%A1g](https://www.murollano.org/post/calidad-educativa-en-el-per%C3%BA-d%C3%B3nde-estamos-y-a-d%C3%B3nde-vamos#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20ley%2028044%2C%20la,toda%20la%20vida%E2%80%9D%20(p%C3%A1g)
- Losada, M. (2020). La administración científica de la educación y la condición contingente del ser humano. *Educação & Sociedade*, 41. <https://doi.org/10.1590/ES.227542>
- Mamani, Y. M. & Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. [Trabajo de investigación de pregrado, Universidad Peruana Unión].
Repositorio Institucional Upeu.

- https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martin, E. (2020). *Vroom's Expectancy Theory*.
<https://sanzubusinessstraining.com/vrooms-expectancy-theory/>
- Mayo, E. (1930). *What is Elton Mayo's Human Relations Theory?*.
<https://www.onlineassignmentexpert.com/blog/elton-mayos-human-relations-theory>
- Mayo, E. (1930). *What is the Human Relations Movement?*.
<https://www.hrzone.com/hr-glossary/what-is-the-human-relations-movement>
- MBA Skool Team (2022). *Hygiene Factors - Meaning, Importance, Types & Example*. <https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/3910-hygiene-factor.html>
- Mckelligan, A. (2020). *¿Qué es el Liderazgo Inspirador?*.
<https://123emprende.com/blog/que-es-el-liderazgo-inspirador/>
- Mejía, E. (2019). *Generalidades de la planeación. (Documento de Generación de contenidos impresos N.º 2)*. Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/12980/3/2019_NC%20Generalidades_Mejia.pdf
- Morales, C. (2018). *Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua*. [Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de investigación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional Uta.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27621/1/465%20O.E..pdf>

Naciones Unidas en Perú (2022). *Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 Educación de calidad*. <https://peru.un.org/es/sdgs/4>

Nordquist, R. (2019). *What Is Communication?*. <https://www.thoughtco.com/what-is-communication-1689877>

Núñez, C.J. & Brochero, M.A. (2019). *El talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional en las empresas*. Universidad cooperativa de Colombia facultad de ciencias administrativas, contables y comercio internacional. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13326/1/2019_talento_humano_empresas.pdf

Palma, S. (2018). *Engagement y desempeño laboral en una empresa privada de servicios de consultoría, Miraflores, Lima 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Ucv. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37418/Palma_CS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, A. (2017). *Orientación a resultados, ¿cómo ponerla en práctica?*. <https://www.obsbusiness.school/blog/orientacion-resultados-como-ponerla-en-practica>

Periyasamy, R. (2022). *Employee Performance – 3 Key Factors that will Improve it*. <https://www.apty.io/blog/employee-performance-factors>

- Peterson, C. (2022). *What are Interpersonal Skills? Definition & Examples*.
<https://resumegenius.com/blog/resume-help/interpersonal-skills>
- Porras, J. (2019). *Canadá rompe el mito: el paraíso laboral no es para todos*.
https://elpais.com/economia/2019/03/28/actualidad/1553730759_612989.html
- Quetglas, A. (2020). *La iniciativa, competencia clave para el trabajo*.
<https://fundacionadecco.org/blog/la-iniciativa-competencia-clave-para-el-empleo-como-desarrollarla/>
- Raga, C. (2021). *Tendencias de la gestión humana en Colombia*.
<https://www.sesamehr.co/blog/tendencias-de-la-gestion-humana-en-colombia/>
- Rodríguez, G. (2021). *Los desafíos de los líderes de Recursos Humanos en 2022*.
<https://expansion.mx/opinion/2021/11/24/desafios-lideres-recursos-humanos-2022>
- Salsavilca, M. (2017). *Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los institutos superiores tecnológicos de lima Metropolitana*. [Tesis de posgrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
Repositorio Institucional Uigv.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1140/T_DOCTORADO%20EN%20ADMINISTRACION_07316861_SALSAVILCA_MANCANO_MARIA%20NANCY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Smith, T. (2020). *A Comprehensive Overview Of Vroom's Expectancy Theory*.
<https://www.totalassignmenthelp.com/blog/vrooms-expectancy-theory/>

- StudyCorgi. (2021). *Hawthorne Experiments – Elton Mayo With Roethlisberger and Dickson*. <https://studycorgi.com/hawthorne-experiments-elton-mayo-with-roethlisberger-and-dickson/>
- Sy Corvo, H. (2022). *Desempeño laboral*. <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- UNESCO (2022). *La educación transforma vidas*. <https://www.unesco.org/es/education>
- Universidad César Vallejo (2020). *Código de Ética en Investigación*. Vicerrectorado de Investigación.
- Vroom, V. H. (1964). *Victor Vroom's Expectancy Theory*. <https://psynso.com/victor-vrooms-expectancy-theory/>
- Ward, P. (2021). *Human Relations Management Theory: Summary, Examples*. <https://nanoglobals.com/glossary/human-relations-management-theory/>

ANEXO 1

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Variable s	Definición conceptual	Definición operacional	Dimension es	Indicadores	Instrumentos y escala
Administración de Recursos humanos	Es la proyección, estructuración, ejecución y coordinación eficaz de los colaboradores de una organización, que incluye procedimientos de selección, formación y estímulo al	Es una función primordialmente directiva donde se articulan procedimientos y estrategias que se utilizan para asegurar que los colaboradores logren sus objetivos propios y laborales, con la finalidad de	Planeación	Nivel de conocimiento de documentos de planificación como el PEI, PAT, RI	Cuestionario Escala Likert Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)
				Uso de estrategias que utiliza el líder de la institución para mejorar el desempeño laboral en los docentes	
				Los colaboradores participan en la elaboración de los diversos documentos de planificación de la institución	
			Organización	El equipo directivo y jerárquico cuenta con una estructura definida que garantice el buen funcionamiento de la institución	
				Los colaboradores cumplen con las funciones asignadas acorde con el reglamento interno	
				Existe una adecuada coordinación entre todos los colaboradores de la institución	
			Ejecución	Las actividades programadas son desarrolladas a totalidad	

	personal, con la finalidad de lograr los objetivos institucionales (Editorial Etecé, 2021)	hacer crecer a la organización.		Durante el desarrollo de las actividades programadas se hace partícipe a todos los colaboradores de la institución	
				La ejecución de las actividades planificadas mejoran las relaciones entre los colaboradores	
				Premiación por el buen desempeño laboral	
				Se otorga algún estímulo o condecoración por el buen desempeño laboral	
			Evaluación	Se realiza la evaluación y control permanente referente al trabajo desplegado por los colaboradores	
				El desempeño de la administración de los recursos humanos es favorable	
				Los resultados obtenidos se evalúan teniendo en cuenta un análisis FODA, con la finalidad de seguir mejorando.	
Desempeño laboral	Es la idoneidad que posee cada uno de los colaboradores	Es la forma como los colaboradores realizan su trabajo demostrando	Orientación de resultados	Asume con compromiso los objetivos de la organización	Cuestionario
				Tiene como prioridad alcanzar las metas establecidas	
				Recibe motivación continuamente para mejorar el rendimiento laboral	
				Existe un control en el cumplimiento de actividades	
				Existe un buen clima laboral en la institución	
				Escala Likert Nunca (1), Casi nunca (2),	

	s, en sus diferentes aspectos como espirituales, emocionales, aplicación del conocimiento en sus diferentes actividades; las cuales se integran para lograr el desarrollo y fortalecimientos de una organización (Núñez y	eficacia y eficiencia en cada actividad desarrollada.		Ayuda a la resolución de conflictos que se presentan en la organización	A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)
			Relaciones interpersonales	Se comunica de manera fluida con sus compañeros de trabajo	
				Pone en práctica la escucha empática entre sus pares y equipo de trabajo	
				Se desenvuelve de forma ética y auténtica en su entorno laboral	
			Iniciativa	Propone nuevas ideas para la toma de decisiones dentro de la institución	
				La estructura orgánica permite la toma de decisiones dentro de su puesto de trabajo	
				Muestra iniciativa por mejorar sus aspectos débiles y acrecentar sus puntos fuertes referente a su rendimiento laboral	
				Las responsabilidades con respecto a sus actividades laborales están claramente definidas	
				Asume con responsabilidad las tareas que se le encomienda	

	Brochero, 2019).		Trabajo en equipo	Se comunica activamente con sus compañeros de trabajo	
				El líder de la institución promueve y fomenta la comunicación interna	
				Participa activamente de las actividades programadas por la institución	
				Desarrolla y promueve el trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales	

ANEXO 2

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

I. INTRODUCCIÓN

Distinguido docente del colegio Perú-Birf, me dirijo a usted, para solicitar su colaboración en el llenado del presente cuestionario referente a diagnosticar las características que presenta la administración de los recursos humanos de la institución. En este sentido le solicito responder con total veracidad a los ítems planteados, la información recabada se utilizará estrictamente para el desarrollo de la investigación y es de carácter anónimo.

II. DATOS GENERALES

Condición : Nombrado(a) () Contratado(a) ()
Sexo : Varón () Mujer ()
Rango de edad (años) : 25-30 () 31-35 () 36-40 ()
41-45 () 46-50 () 51-55 ()
56-60 () 61-65 ()
Tiempo de servicios (años) : 1-5 () 6-10 () 11-15 ()
16-20 () 21-25 () 26-30 ()

III. INSTRUCCIONES

Señale lo que usted piensa acerca de los ítems planteados, marcando con un aspa (X) el casillero correspondiente, considerando la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5
N	Cn	Av	Cs	S
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

IV. ÍTEMS

DIMENSIÓN/ÍTEMS		Escala de Valoración				
		N	Cn	Av	Cs	S
		1	2	3	4	5
I. PLANEACIÓN						
1	Participa en la elaboración y/o actualización de los documentos de planificación: Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno del colegio.					
2	En el colegio labora considerando los documentos de planificación: PEI, PAT, RI.					
3	El líder del colegio motiva constantemente para mejorar el desempeño laboral.					
II. ORGANIZACIÓN						

4	La estructura jerárquica del colegio es difundida a toda la comunidad para su conocimiento y manejo.					
5	Los docentes cumplen con las funciones estipuladas en el reglamento interno del colegio.					
6	Mantiene una adecuada coordinación con todos los colaboradores para desarrollar diferentes actividades planificadas por el colegio.					
III. EJECUCIÓN						
7	Todas las actividades programadas a nivel institucional son desarrolladas en su totalidad con la participación de los colaboradores.					
8	En las diferentes actividades programadas, se hace partícipe a todos los colaboradores del colegio.					
9	La ejecución de las diversas actividades planificadas mejoran las relaciones interpersonales entre los colaboradores del colegio.					
10	Existe un sistema de estimulación por el buen desempeño laboral del personal docente del colegio.					
IV. EVALUACIÓN						
11	Se realiza la evaluación y control permanente al trabajo desplegado por el personal docente.					
12	Considera que el desempeño de los responsables de la administración de los recursos humanos del colegio es favorable.					
13	Los resultados obtenidos a nivel del colegio se evalúan teniendo en cuenta un análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), con la finalidad de seguir mejorando.					

Reflexión final: Especifique algunas sugerencias

--

Redirección

Mi especial agradecimiento por su valioso apoyo, su tiempo y dedicación para desarrollar el presente cuestionario.

Correo electrónico: vdvilchezv@ucvvirtual.edu.pe N° Celular: 952744200

Nota: Tomado del trabajo de investigación del autor: Flores (2019), para efectos de optar el título profesional de licenciado en administrador de negocios. Adaptado por la autora del presente estudio. Queda prohibido su uso en investigación alguna. Ch.08.06.22

ANEXO 3

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

I. INTRODUCCIÓN

Distinguido docente del colegio Perú-Birf, me dirijo a usted, para solicitar su colaboración en el llenado del presente cuestionario referente a diagnosticar el nivel de desempeño laboral del personal de la institución. En este sentido le solicito responder con total veracidad a los ítems planteados, la información recabada se utilizará estrictamente para el desarrollo de la investigación y es de carácter anónimo.

II. DATOS GENERALES

Especialidad :

Condición : Nombrado(a) () Contratado(a) ()

Sexo : Varón () Mujer ()

Rango de edad (años) : 25-30 () 31-35 () 36-40 ()
41-45 () 46-50 () 51-55 ()
56-60 () 61-65 ()

Tiempo de servicios (años) : 1-5 () 6-10 () 11-15 ()
16-20 () 21-25 () 26-30 ()

III. INSTRUCCIONES

Señale lo que usted piensa acerca de los ítems planteados, marcando con un aspa (X) el casillero correspondiente, considerando la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5
N	Cn	Av	Cs	S
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

IV. ÍTEMS

DIMENSIÓN/ÍTEMS		Escala de Valoración				
		N	Cn	Av	Cs	S
		1	2	3	4	5
I. ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
1	Asume el compromiso en el logro de los objetivos institucionales.					
2	Su prioridad laboral se enfoca a alcanzar las metas establecidas.					
3	Recibe motivación continua por parte del personal directivo y jerárquico para mejorar el desempeño laboral.					

4	Existe seguimiento y control en el cumplimiento de actividades planificadas en el colegio.					
5	Existe un buen clima laboral en el colegio.					
6	Usted ayuda a la resolución de problemas que se puedan presentar en el colegio.					
II. RELACIONES INTERPERSONALES						
7	La comunicación que establece con sus compañeros de trabajo se desarrolla de manera fluida y empática.					
8	Se desenvuelve de forma ética y autentica en su entorno laboral.					
III. INICIATIVA						
9	Propone nuevas ideas para la toma de decisiones dentro del colegio.					
10	Considera que la estructura orgánica implementada en el colegio le permite la toma de decisiones oportunas dentro de su puesto de trabajo.					
11	Tiene predisposición para mejorar los aspectos débiles y fortalecer los aspectos fuertes referente a su rendimiento laboral docente.					
12	Asume con responsabilidad las actividades laborales como docente y otras tareas que se le encomienda en el colegio.					
IV. TRABAJO EN EQUIPO						
13	Se comunica de forma activa con sus compañeros docentes cuando realiza un trabajo en equipo.					
14	El líder del colegio promueve y desarrolla la comunicación interna.					
15	Participa activamente de las actividades programadas por el colegio.					
16	Promueve y desarrolla el trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales.					

Reflexión final: Especifique algunas sugerencias

--

Redirección

Mi especial agradecimiento por su valioso apoyo, su tiempo y dedicación para desarrollar el presente cuestionario.

Correo electrónico: vdvilchezv@ucvvirtual.edu.pe N° Celular: 952744200

Nota: Tomado del trabajo de investigación de la autora: Gonzáles (2020), para efectos de optar el grado de bachiller en administración. Adaptado por la autora del presente estudio. Queda prohibido su uso en investigación alguna.
Ch.08.06.22

ANEXO 4

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las características de la administración de los recursos humanos

Título de tesis

Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal del colegio Perú Birf de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

Autora : Vílchez Montenegro, Deisy.

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Planeación							
1.1.	Participa en la elaboración y/o actualización de los documentos de planificación: Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno del colegio.	X		X		X		
1.2.	En el colegio labora considerando los documentos de planificación: PEI, PAT, RI.	X		X		X		
1.3.	El líder del colegio motiva constantemente para mejorar el desempeño laboral.	X		X		X		
2.	Organización							
2.1.	La estructura jerárquica del colegio es difundida a toda la comunidad para su conocimiento y manejo.	X		X		X		
2.2.	Los docentes cumplen con las funciones estipuladas en el reglamento interno del colegio	X		X		X		
2.3.	Mantiene una adecuada coordinación con todos							

	los colaboradores para desarrollar diferentes actividades planificadas por el colegio.	X		X		X		
3.	Ejecución							
3.1.	Todas las actividades programadas a nivel institucional son desarrolladas en su totalidad con la participación de los colaboradores.	X		X		X		
3.2.	En las diferentes actividades programadas, se hace participe a todos los colaboradores del colegio.		X		X	X		
3.3.	La ejecución de las diversas actividades planificadas mejoran las relaciones interpersonales entre los colaboradores del colegio	X		X		X		
3.4.	Existe un sistema de estimulación por el buen desempeño laboral del personal docente del colegio.	X		X		X		
4.	Evaluación							
4.1.	Se realiza la evaluación y control permanente al trabajo desplegado por el personal docente.	X		X		X		
4.2.	Considera que el desempeño de los responsables de la administración de los recursos humanos del colegio es favorable.	X		X		X		
4.3.	Los resultados obtenidos a nivel del colegio se evalúan teniendo en cuenta un análisis FODA (fortalezas, oportunidades,	X		X		X		

debilidades y amenazas), con la finalidad de seguir mejorando.							
--	--	--	--	--	--	--	--

Indicaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: LLARUE MINQUELLA WALTER CARMEN

DNI : 17415347

Centro de trabajo : IE Amalio Céspedes Lugar: Pitipo

Cargo que ocupa : Director

Domicilio : Tros Hornos 308 Lugar: Ferreñafe

Especialidad del validador : Matemática

Grado Académico más alto : Doctor

Número de celular : 995503316

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

Chiclayo, 07 de Junio del 2022.



 Firma
 Walter Carmen Llapuetta



ANEXO 5

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

Título de tesis

Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal del colegio Perú Birf de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

Autora : Vílchez Montenegro, Deisy.

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Orientación de resultados							
1.1.	Asume el compromiso en el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
1.2.	Su prioridad laboral se enfoca a alcanzar las metas establecidas.	X		X		X		
1.3.	Recibe motivación continua por parte de personal directivo y jerárquico para mejorar el desempeño laboral.	X		X			X	
1.4.	Existe seguimiento y control en el cumplimiento de actividades planificadas en el colegio.	X		X		X		
1.5.	Existe un buen clima laboral en el colegio.	X		X		X		
1.6.	Usted ayuda a la resolución de problemas que se puedan presentar en el colegio.	X		X		X		
2.	Relaciones interpersonales							
2.1.	La comunicación que establece con sus compañeros de trabajo se desarrolla de manera fluida y empática.	X		X		X		
2.2.	Se desenvuelve de forma ética y autentica en su entorno laboral.	X			X	X		
3.	Iniciativa							
3.1.	Propone nuevas ideas para la toma de	X		X		X		

	decisiones dentro del colegio.						
3.2.	Considera que la estructura orgánica implementada en el colegio le permite la toma de decisiones oportunas dentro de su puesto de trabajo.	X		X		X	
3.3.	Tiene predisposición para mejorar los aspectos débiles y fortalecer los aspectos fuertes referente a su rendimiento laboral docente.	X		X		X	
3.4.	Asume con responsabilidad las actividades laborales como docente y otras tareas que se le encomienda en el colegio	X		X			X
4.	Trabajo en equipo						
4.1.	Se comunica de forma activa con sus compañeros docentes cuando realiza un trabajo en equipo.	X		X		X	
4.2.	El líder del colegio promueve y desarrolla la comunicación interna.	X		X		X	
4.3.	Participa activamente de las actividades programadas por el colegio.	X		X		X	
4.4.	Promueve y desarrolla el trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X	

Indicaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: LLAVE MINGUILLO Walter Carmen

DNI : 17485347

Centro de trabajo : Audilio Compañes de Belerón Lugar: Bitipo

Cargo que ocupa : Director
Domicilio : Tres Marias 308 Lugar: Ferreñafe
Especialidad del validador : Matemática
Grado Académico más alto : Doctor
Número de celular : 995503316

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

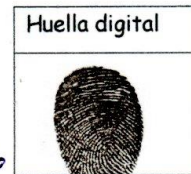
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chiclayo, 07 de Junio del 2022.



Firma

Walter Cornejo Lloque Huaylla



ANEXO 6

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las características de la administración de los recursos humanos

Título de tesis

Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal del colegio Perú Birf de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

Autora : Vílchez Montenegro, Deisy.

Nº	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Planeación							
1.1.	Participa en la elaboración y/o actualización de los documentos de planificación: Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno del colegio.	X		X		X		
1.2.	En el colegio labora considerando los documentos de planificación: PEI, PAT, RI.	X		X		X		
1.3.	El líder del colegio motiva constantemente para mejorar el desempeño laboral.	X		X		X		
2.	Organización							
2.1.	La estructura jerárquica del colegio es difundida a toda la comunidad para su conocimiento y manejo.	X		X		X		
2.2.	Los docentes cumplen con las funciones estipuladas en el reglamento interno del colegio.	X		X		X		
2.3.	Mantiene una adecuada coordinación con todos	X		X		X		

	los colaboradores para desarrollar diferentes actividades planificadas por el colegio.						
3.	Ejecución						
3.1.	Todas las actividades programadas a nivel institucional son desarrolladas en su totalidad con la participación de los colaboradores.	X		X		X	
3.2.	En las diferentes actividades programadas, se hace participe a todos los colaboradores del colegio.	X		X		X	
3.3.	La ejecución de las diversas actividades planificadas mejoran las relaciones interpersonales entre los colaboradores del colegio.	X		X		X	
3.4.	Existe un sistema de estimulación por el buen desempeño laboral del personal docente del colegio.	X		X		X	
4.	Evaluación						
4.1.	Se realiza la evaluación y control permanente al trabajo desplegado por el personal docente.	X		X		X	
4.2.	Considera que el desempeño de los responsables de la administración de los recursos humanos del colegio es favorable.	X		X		X	
4.3.	Los resultados obtenidos a nivel del colegio se evalúan teniendo en cuenta un análisis FODA (fortalezas, oportunidades,	X		X		X	

debilidades y amenazas), con la finalidad de seguir mejorando.								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Indicaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: CORNEJO SOBRINO Blanca Liliana

DNI : 16631702

Centro de trabajo : Colegio Peru Birf. Lugar: PUEBLO NUEVO

Cargo que ocupa : Coordinadora de Tutoría.

Domicilio : Ca. Manuel Arenas Lugar: PUEBLO NUEVO

Especialidad del validador : EDUCACIÓN FÍSICA

Grado Académico más alto : DOCTORA EN EDUCACIÓN

Número de celular : 947385650

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

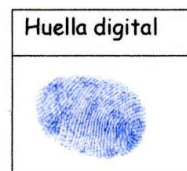
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chiclayo, 08 de Junio del 2022.



Firma

DNI : 16631702



ANEXO 7

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

Título de tesis

Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal del colegio Perú Birf de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

Autora : Vilchez Montenegro, Deisy.

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Orientación de resultados							
1.1.	Asume el compromiso en el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
1.2.	Su prioridad laboral se enfoca a alcanzar las metas establecidas.	X		X		X		
1.3.	Recibe motivación continua por parte de personal directivo y jerárquico para mejorar el desempeño laboral.	X		X			X	
1.4.	Existe seguimiento y control en el cumplimiento de actividades planificadas en el colegio.	X		X		X		
1.5.	Existe un buen clima laboral en el colegio.	X		X		X		
1.6.	Usted ayuda a la resolución de problemas que se puedan presentar en el colegio.	X		X		X		
2.	Relaciones interpersonales							
2.1.	La comunicación que establece con sus compañeros de trabajo se desarrolla de manera fluida y empática.	X		X		X		
2.2.	Se desenvuelve de forma ética y autentica en su entorno laboral.	X			X	X		
3.	Iniciativa							
3.1.	Propone nuevas ideas para la toma de	X		X		X		

	decisiones dentro del colegio.						
3.2.	Considera que la estructura orgánica implementada en el colegio le permite la toma de decisiones oportunas dentro de su puesto de trabajo.	X		X		X	
3.3.	Tiene predisposición para mejorar los aspectos débiles y fortalecer los aspectos fuertes referente a su rendimiento laboral docente.	X		X		X	
3.4.	Asume con responsabilidad las actividades laborales como docente y otras tareas que se le encomienda en el colegio	X		X			X
4.	Trabajo en equipo						
4.1.	Se comunica de forma activa con sus compañeros docentes cuando realiza un trabajo en equipo.	X		X		X	
4.2.	El líder del colegio promueve y desarrolla la comunicación interna.	X		X		X	
4.3.	Participa activamente de las actividades programadas por el colegio.	X		X			X
4.4.	Promueve y desarrolla el trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X	

Indicaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: CORNEJO SORRINO Blanca L:1: ana

DNI : 16631702.....

Centro de trabajo : Colegio PERU BIFE..... Lugar: PUEBLO NUEVO.

Cargo que ocupa : COORDINADORA DE TUTORÍA

Domicilio : Pol. FRANCISCO GONZA Lugar: PUEBLO NUEVO.
LES BURGA Nº 100

Especialidad del validador : EDUCACIÓN FÍSICA
Grado Académico más alto : DOCTORA EN EDUCACIÓN
Número de celular : 947385650

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Chiclayo, 08 de Junio del 2022.


Firma

DNI N° 166 31702



ANEXO 8

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las características de la administración de los recursos humanos

Título de tesis

Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal del colegio Perú Birf de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

Autora : Vilchez Montenegro, Deisy.

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Planeación							
1.1.	Participa en la elaboración y/o actualización de los documentos de planificación: Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno del colegio.	X		X		X		
1.2.	En el colegio labora considerando los documentos de planificación: PEI, PAT, RI.	X		X		X		
1.3.	El líder del colegio motiva constantemente para mejorar el desempeño laboral.	X		X		X		
2.	Organización							
2.1.	La estructura jerárquica del colegio es difundida a toda la comunidad para su conocimiento y manejo.	X		X		X		
2.2.	Los docentes cumplen con las funciones estipuladas en el reglamento interno del colegio.	X		X		X		
2.3.	Mantiene una adecuada coordinación con todos							

	los colaboradores para desarrollar diferentes actividades planificadas por el colegio.	X		X		X		
3.	Ejecución							
3.1.	Todas las actividades programadas a nivel institucional son desarrolladas en su totalidad con la participación de los colaboradores.	X		X		X		
3.2.	En las diferentes actividades programadas, se hace partícipe a todos los colaboradores del colegio.		X		X	X		
3.3.	La ejecución de las diversas actividades planificadas mejoran las relaciones interpersonales entre los colaboradores del colegio.	X		X		X		
3.4.	Existe un sistema de estimulación por el buen desempeño laboral del personal docente del colegio.	X		X		X		
4.	Evaluación							
4.1.	Se realiza la evaluación y control permanente al trabajo desplegado por el personal docente.	X		X		X		
4.2.	Considera que el desempeño de los responsables de la administración de los recursos humanos del colegio es favorable.	X		X		X		
4.3.	Los resultados obtenidos a nivel del colegio se evalúan teniendo en cuenta un análisis FODA (fortalezas, oportunidades,	X		X		X		

debilidades y amenazas), con la finalidad de seguir mejorando.							
--	--	--	--	--	--	--	--

Indicaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Calderón Guevara Janine Maribel

DNI : 16725303

Centro de trabajo : Mariano Melgar Lugar: Chiclayo - T.L.O
Valdivia

Cargo que ocupa : Docente por horas

Domicilio : Tahuantinsuyo 20 Lugar: José Leonardo Ortiz

Especialidad del validador : Inglés

Grado Académico más alto : Maestra

Número de celular : 979070177

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Chiclayo, 08 de Junio del 2022.

Janine Maribel Calderón

Firma

Janine Maribel Calderón
Guevara
16725303



ANEXO 9

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

Título de tesis

Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal del colegio Perú Birf de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

Autora : Vílchez Montenegro, Deisy.

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Orientación de resultados							
1.1.	Asume el compromiso en el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
1.2.	Su prioridad laboral se enfoca a alcanzar las metas establecidas.	X		X		X		
1.3.	Recibe motivación continua por parte de personal directivo y jerárquico para mejorar el desempeño laboral.	X		X			X	
1.4.	Existe seguimiento y control en el cumplimiento de actividades planificadas en el colegio.	X		X		X		
1.5.	Existe un buen clima laboral en el colegio.	X		X		X		
1.6.	Usted ayuda a la resolución de problemas que se puedan presentar en el colegio.	X		X		X		
2.	Relaciones interpersonales							
2.1.	La comunicación que establece con sus compañeros de trabajo se desarrolla de manera fluida y empática.	X		X		X		
2.2.	Se desenvuelve de forma ética y autentica en su entorno laboral.	X		X		X		
3.	Iniciativa							
3.1.	Propone nuevas ideas para la toma de							

	decisiones dentro del colegio.	X		X		X	
3.2.	Considera que la estructura orgánica implementada en el colegio le permite la toma de decisiones oportunas dentro de su puesto de trabajo.	X		X		X	
3.3.	Tiene predisposición para mejorar los aspectos débiles y fortalecer los aspectos fuertes referente a su rendimiento laboral docente.	X		X		X	
3.4.	Asume con responsabilidad las actividades laborales como docente y otras tareas que se le encomienda en el colegio	X		X		X	
4.	Trabajo en equipo						
4.1.	Se comunica de forma activa con sus compañeros docentes cuando realiza un trabajo en equipo.	X		X		X	
4.2.	El líder del colegio promueve y desarrolla la comunicación interna.	X		X		X	
4.3.	Participa activamente de las actividades programadas por el colegio.	X		X		X	
4.4.	Promueve y desarrolla el trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X	

Indicaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Calderón Guevara, Yanine Maribel

DNI : 16725303

Centro de trabajo : Mariano Melgar Valdivia Lugar: Chiclayo - 51-0

Cargo que ocupa : Docente por horas

Domicilio : Tahuantinsuyo 720 Lugar: José Leonardo Ortiz

Especialidad del validador : Inglés
Grado Académico más alto : Maestra
Número de celular : 979070177

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Chiclayo, 08 de Junio del 2022.



Firma

Janine Maribel Calderón
Suarez
16725303



ANEXO 10

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las características de la administración de los recursos humanos

Título de tesis

Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal del colegio Perú Birf de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

Autora : Vílchez Montenegro, Deisy.

Nº	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Planeación							
1.1.	Participa en la elaboración y/o actualización de los documentos de planificación: Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno del colegio.	X		X		X		
1.2.	En el colegio labora considerando los documentos de planificación: PEI, PAT, RI.	X		X		X		
1.3.	El líder del colegio motiva constantemente para mejorar el desempeño laboral.	X		X		X		
2.	Organización							
2.1.	La estructura jerárquica del colegio es difundida a toda la comunidad para su conocimiento y manejo.	X		X		X		
2.2.	Los docentes cumplen con las funciones estipuladas en el reglamento interno del colegio	X		X		X		
2.3.	Mantiene una adecuada coordinación con todos							

	los colaboradores para desarrollar diferentes actividades planificadas por el colegio.	X		X		X		
3.	Ejecución							
3.1.	Todas las actividades programadas a nivel institucional son desarrolladas en su totalidad con la participación de los colaboradores.	X		X		X		
3.2.	En las diferentes actividades programadas, se hace participe a todos los colaboradores del colegio.		X		X	X		
3.3.	La ejecución de las diversas actividades planificadas mejoran las relaciones interpersonales entre los colaboradores del colegio	X		X		X		
3.4.	Existe un sistema de estimulación por el buen desempeño laboral del personal docente del colegio.	X		X		X		
4.	Evaluación							
4.1.	Se realiza la evaluación y control permanente al trabajo desplegado por el personal docente.	X		X		X		
4.2.	Considera que el desempeño de los responsables de la administración de los recursos humanos del colegio es favorable.	X		X		X		
4.3.	Los resultados obtenidos a nivel del colegio se evalúan teniendo en cuenta un análisis FODA (fortalezas, oportunidades,	X		X		X		

debilidades y amenazas), con la finalidad de seguir mejorando.							
--	--	--	--	--	--	--	--

Indicaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Xenia Ventura Juan Antonio

DNI : 17410093

Centro de trabajo : "PERU AIR" Lugar: Pueblo Nuevo - Feneñafe

Cargo que ocupa : Coordinador TOE

Domicilio : Av. A. B. Leguía 760 Lugar: Feneñafe

Especialidad del validador : Filología y CC.SS.

Grado Académico más alto : Maestro


Número de celular : 956 859526

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Chiclayo, 07 de Junio del 2022.



 Firma
Juan Antonio Xenia Ventura



ANEXO 11

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

Título de tesis

Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal del colegio Perú Birf de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

Autora : Vílchez Montenegro, Deisy.

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Orientación de resultados							
1.1.	Asume el compromiso en el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
1.2.	Su prioridad laboral se enfoca a alcanzar las metas establecidas.	X		X		X		
1.3.	Recibe motivación continua por parte de personal directivo y jerárquico para mejorar el desempeño laboral.	X		X			X	
1.4.	Existe seguimiento y control en el cumplimiento de actividades planificadas en el colegio.	X		X		X		
1.5.	Existe un buen clima laboral en el colegio.	X		X		X		
1.6.	Usted ayuda a la resolución de problemas que se puedan presentar en el colegio.	X		X		X		
2.	Relaciones interpersonales							
2.1.	La comunicación que establece con sus compañeros de trabajo se desarrolla de manera fluida y empática.	X		X		X		
2.2.	Se desenvuelve de forma ética y auténtica en su entorno laboral.	X			X	X		
3.	Iniciativa							
3.1.	Propone nuevas ideas para la toma de							

	decisiones dentro del colegio.	X		X		X	
3.2.	Considera que la estructura orgánica implementada en el colegio le permite la toma de decisiones oportunas dentro de su puesto de trabajo.	X		X		X	
3.3.	Tiene predisposición para mejorar los aspectos débiles y fortalecer los aspectos fuertes referente a su rendimiento laboral docente.	X		X		X	
3.4.	Asume con responsabilidad las actividades laborales como docente y otras tareas que se le encomienda en el colegio	X		X			X
4.	Trabajo en equipo						
4.1.	Se comunica de forma activa con sus compañeros docentes cuando realiza un trabajo en equipo.	X		X		X	
4.2.	El líder del colegio promueve y desarrolla la comunicación interna.	X		X		X	
4.3.	Participa activamente de las actividades programadas por el colegio.	X		X			X
4.4.	Promueve y desarrolla el trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X	

Indicaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Xenia Ventura Juan Antonio

DNI : 17410093

Centro de trabajo : "PERÚ BIRE" Lugar: Pueblo Nuevo - Fariña

Cargo que ocupa : Coordinador TOE
Domicilio : Av. A. O. Leguía 760 Lugar: Ferñafe
Especialidad del validador : Filosofía y CCSS
Grado Académico más alto : Maestro
Número de celular : 956854526

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Chiclayo, 07 de Junio del 2022.

Juan Antonio Zeña Ventura
Firma
Juan Antonio Zeña Ventura



ANEXO 12

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las características de la administración de los recursos humanos

Título de tesis

Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal del colegio Perú Birf de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

Autora : Vílchez Montenegro, Deisy.

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Planeación							
1.1.	Participa en la elaboración y/o actualización de los documentos de planificación: Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno del colegio.	X		X		X		
1.2.	En el colegio labora considerando los documentos de planificación: PEI, PAT, RI.	X		X		X		
1.3.	El líder del colegio motiva constantemente para mejorar el desempeño laboral.	X		X		X		
2.	Organización							
2.1.	La estructura jerárquica del colegio es difundida a toda la comunidad para su conocimiento y manejo.	X		X		X		
2.2.	Los docentes cumplen con las funciones estipuladas en el reglamento interno del colegio.	X		X			X	
2.3.	Mantiene una adecuada coordinación con todos							

	los colaboradores para desarrollar diferentes actividades planificadas por el colegio.	X		X		X		
3.	Ejecución							
3.1.	Todas las actividades programadas a nivel institucional son desarrolladas en su totalidad con la participación de los colaboradores.	X		X		X		
3.2.	En las diferentes actividades programadas, se hace participe a todos los colaboradores del colegio.		X		X	X		
3.3.	La ejecución de las diversas actividades planificadas mejoran las relaciones interpersonales entre los colaboradores del colegio.	X		X			X	
3.4.	Existe un sistema de estimulación por el buen desempeño laboral del personal docente del colegio.	X		X		X		
4.	Evaluación							
4.1.	Se realiza la evaluación y control permanente al trabajo desplegado por el personal docente.	X		X		X		
4.2.	Considera que el desempeño de los responsables de la administración de los recursos humanos del colegio es favorable.	X		X		X		
4.3.	Los resultados obtenidos a nivel del colegio se evalúan teniendo en cuenta un análisis FODA (fortalezas, oportunidades,							

debilidades y amenazas), con la finalidad de seguir mejorando.	X		X		X		
--	---	--	---	--	---	--	--

Indicaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: VIERA FERNANDEZ BERTHA ROSA

DNI : 40513957

Centro de trabajo : CEP-MARÍA INMACULADA Lugar: FERREÑAFE

Cargo que ocupa : COORDINADORA ACADEMICA

Domicilio : MIGUEL PASCO #480 Lugar: FERREÑAFE

Especialidad del validador : COMUNICACIÓN

Grado Académico más alto : DOCTOR

Número de celular : 979518639

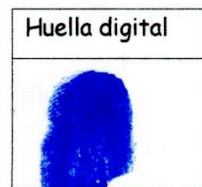
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Chiclayo, 08 de Junio del 2022.


Firma



ANEXO 13

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

Título de tesis

Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal del colegio Perú Birf de Pueblo Nuevo-Ferreñafe.

Autora : Vílchez Montenegro, Deisy.

N°	Dimensiones, ítems	Escala						Observaciones
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Orientación de resultados							
1.1.	Asume el compromiso en el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
1.2.	Su prioridad laboral se enfoca a alcanzar las metas establecidas.	X		X		X		
1.3.	Recibe motivación continua por parte de personal directivo y jerárquico para mejorar el desempeño laboral.	X		X			X	
1.4.	Existe seguimiento y control en el cumplimiento de actividades planificadas en el colegio.	X		X		X		
1.5.	Existe un buen clima laboral en el colegio.	X		X		X		
1.6.	Usted ayuda a la resolución de problemas que se puedan presentar en el colegio.	X		X		X		
2.	Relaciones interpersonales							
2.1.	La comunicación que establece con sus compañeros de trabajo se desarrolla de manera fluida y empática.	X		X		X		
2.2.	Se desenvuelve de forma ética y auténtica en su entorno laboral.	X			X	X		
3.	Iniciativa							
3.1.	Propone nuevas ideas para la toma de							

	decisiones dentro del colegio.	X		X		X	
3.2.	Considera que la estructura orgánica implementada en el colegio le permite la toma de decisiones oportunas dentro de su puesto de trabajo.	X		X		X	
3.3.	Tiene predisposición para mejorar los aspectos débiles y fortalecer los aspectos fuertes referente a su rendimiento laboral docente.	X		X		X	
3.4.	Asume con responsabilidad las actividades laborales como docente y otras tareas que se le encomienda en el colegio	X		X			X
4.	Trabajo en equipo						
4.1.	Se comunica de forma activa con sus compañeros docentes cuando realiza un trabajo en equipo.	X		X		X	
4.2.	El líder del colegio promueve y desarrolla la comunicación interna.	X		X		X	
4.3.	Participa activamente de las actividades programadas por el colegio.	X		X			X
4.4.	Promueve y desarrolla el trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X	

Indicaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: VIERA FERNÁNDEZ BERTHA ROSA

DNI : 40513957

Centro de trabajo : Cep. MARIA INMACULADA Lugar: FERREÑAFE

Cargo que ocupa : COORDINADORA ACADÉMICA

Domicilio : MEGUEL PASCO # 480 Lugar: FERREÑAFE

Especialidad del validador : COMUNICACIÓN
Grado Académico más alto : DOCTOR
Número de celular : 979518639

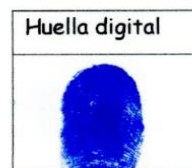
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Chiclayo, 08 de Junio del 2022.


Firma



ANEXO 14

RESULTADO DEL ALFA DE CRONBACH DE LA PRUEBA PILOTO EN DONDE PARTICIPARON 14 COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMALIA CAMPOS DE BELEVAN, PÍTIPO CON RESPECTO AL CUESTIONARIO DE ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

ESCALA DE LIKERT - ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS														Rangos	Magnitudes	
PREGUNTAS																
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65		
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39		
3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	57		
4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	61		
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	3	46		
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65		
7	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	63		
8	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	60		
9	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	58		
10	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	61		
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65		
12	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	61		
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	62		
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64		
VAR INDIV	0,57	0,4	0,34	0,55	0,42	0,37	0,53	0,37	0,4	1,92	0,55	0,4	0,57			

ESCALA	VALORACIÓN		
Nunca	1	0,81 a 1,00	Muy alta
Casi nunca	2	0,61 a 0,80	Alta
A veces	3	0,41 a 0,60	Moderada
Casi siempre	4	0,21 a 0,40	Baja
Siempre	5	0,01 a 0,20	Muy baja

Número de ítem	13
Sumatoria de las VAR de los ítem	7,4010989
Varianza de la suma de los ítem	57,3021978

Alfa de Cronbach	0,94	0,94
	Muy alta	

$\frac{K}{K-1}$	1,083
$\frac{\sum S^2}{S_r^2}$	0,129
$\frac{[1 - \sum S^2]}{S_r^2}$	0,871

$\alpha = \frac{K}{K-1} \cdot \frac{[1 - \sum S^2]}{S_r^2}$

ANEXO 15

RESULTADO DEL ALFA DE CRONBACH DE LA PRUEBA PILOTO EN DONDE PARTICIPARON 14 COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AMALIA CAMPOS DE BELEVAN, PÍTIPO CON RESPECTO AL CUESTIONARIO DE ADMINISTRACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.

ESCALA DE LIKERT - DESEMPEÑO LABORAL																	
PREGUNTAS																	
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	77
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	78
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	77
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
7	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	74
8	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	76
9	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	78
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
11	5	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	69
12	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	77
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	77
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	77
VAR INDIV	0,29	0,34	0,58	0,34	0,29	0,55	0,34	0,29	0,53	0,42	0,58	0,37	0,34	0,29	0,29	0,37	

Número de item		16	
Sumatoria de las VAR de los item		6,1758242	
Varianza de la suma de los item		67,67033	
Alfa de Cronbach	0,97	ESCALA	VALORACIÓN
	Muy alta	Nunca	1
$\frac{K}{K-1}$	1,067	Casi nunca	2
		A veces	3
$\frac{\sum S^2}{Sr^2}$	0,091	Casi siempre	4
		Siempre	5
$[1 - \frac{\sum S^2}{Sr^2}]$	0,909	Rangos	Magnitudes
		0,81 a 1,00	Muy alta
		0,61 a 0,80	Alta
		0,41 a 0,60	Moderada
		0,21 a 0,40	Baja
		0,01 a 0,20	Muy baja

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

ANEXO 16

Autorización emitida por el director del colegio para realizar trabajo de investigación



PERÚ

Ministerio
de Educación

Gerencia Regional de
Educación de Lambayeque

Unidad de Gestión
Educativa de Ferreñafe



COLEGIO "PERU BIRF"

Jr. Mons. F. Gonzales B. N° 100 * PUEBLO NUEVO * FERREÑAFE * Tf 286780 – 483249
Celular 943129291 - 977618073

e-mail: colperubirf_2004@hotmail.com

CÓDIGO MODULAR 0524520 * CÓDIGO LOCAL 283476 * RUC 20479368377

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES 2018-2027"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Perú Birf
Ferreñafe

Ferreñafe 2022, Julio 15

OFICIO N° 102-2022- C."PB"-D.F.

SEÑOR:

Mg. Yosip Ibrahím Mejía Díaz

JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO - UCV - CHICLAYO

Presente. -

ASUNTO

: **AUTORIZA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Me dirijo a usted para saludarle y al mismo tiempo, hacer de su conocimiento que mi Despacho ha aceptado a la Prof. Deisy Vílchez Montenegro del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, para que realice su trabajo de investigación denominado: Administración de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del Personal de Colegio Perú Birf de Pueblo Nuevo – Ferreñafe.

Cabe resaltar que una vez finalizada su investigación, deberá presentar a mi Despacho una copia del trabajo final, el mismo que será parte de nuestra Biblioteca.

En espera de su conformidad, es propicia la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de estima y consideración.

Atentamente,



Mg. Sr. SANTOS VARRAGUEZ SALAZAR
DIRECTOR

Perú Birf... Centro Piloto de Educación Técnica!!!



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ PEREZ AURELIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal del colegio Perú Birf de Pueblo Nuevo-Ferreñafe", cuyo autor es VILCHEZ MONTENEGRO DEISY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHICLAYO, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ PEREZ AURELIO DNI: 16545294 ORCID 0000-0001-7684-3475	Firmado digitalmente por: ARUIZPE el 18-08-2022 05:20:51

Código documento Trilce: TRI - 0381171