



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de los Trabajadores
Administrativos de una Gerencia Regional, Arequipa, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Salgado Manrique, Roxana Gleny (orcid.org/0000-0003-1043-5107)

ASESORA:

Mg. Soto Hidalgo, Cinthya Virginia (orcid.org/0000-0003-4826-8447)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y mi maravillosa familia.

Agradecimiento

Al representante de la entidad, jefe de recursos humanos, funcionarios y servidores por haberme brindado parte de su valioso tiempo.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable gestión de recursos humanos	19
Tabla 2 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos	20
Tabla 3 Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral	21
Tabla 4 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño laboral	22
Tabla 5 Coeficiente de correlación de las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral	23
Tabla 6 Coeficiente de correlación de la dimensión selección de personal y la variable desempeño laboral	24
Tabla 7 Coeficiente de correlación de la dimensión desarrollo de personal y la variable desempeño laboral	25
Tabla 8 Coeficiente de correlación de la dimensión evaluación de personal y la variable desempeño laboral	26

Índice de figura

	Pág.
Figura 1 Esquema de investigación	13

Resumen

El trabajo de investigación “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una gerencia regional de Arequipa, 2022”, tuvo como objetivo principal determinar el nivel de correlación entre las variables planteadas. El tipo de investigación seleccionado es la básica, enfoque cuantitativo y diseño transversal. El instrumento y técnica utilizados para la recolección de datos fueron el cuestionario y la encuesta respectivamente, para determinar su validez fue necesario el juicio de expertos. Se contó con una muestra censal de 70 trabajadores. Se procesó la información haciendo uso de Microsoft Excel y SPSS, para el respectivo análisis inferencial. La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnoff arrojó una significancia menor a 0,05 a ambas variables, por lo que se precisó al coeficiente Rho Spearman para la medición. Al poner en prueba la hipótesis, se obtuvo como resultado un nivel de correlación igual a 0,623 entre las variables de estudio. Concluyendo así, con la existencia de una relación positiva y moderada entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una gerencia regional de Arequipa, 2022, a través de la prueba Rho de Spearman, para finalmente generar una serie de recomendaciones.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, selección de personal.

Abstract

The research work "Human resources management and work performance of administrative workers in a regional management of Arequipa, 2022", had as its main objective to determine the level of correlation between the variables raised. The type of research selected is the basic, quantitative approach and transversal design. The instrument and technique used for data collection were the questionnaire and the survey respectively, to determine their validity it was necessary the judgment of experts. There was a census population of 70 workers. The information was processed using Microsoft Excel and SPSS, for the respective inferential analysis. The Kolmogorov-Smirnoff normality test yielded a significance of less than 0.05 to both variables, so the Rho Spearman coefficient was specified for the measurement. When the hypothesis was tested, a correlation level equal to 0.623 between the study variables was obtained as a result. Thus concluding, with the existence of a positive and moderate relationship between the management of human resources and work performance of administrative workers in a regional management of Arequipa, 2022, through the Spearman Rho test, to finally generate a series of recommendations.

Keywords: Human resources management, job performance, personnel selection.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión que realizan las diferentes áreas de administración de personal exhibe un enfoque en realizar, conocer y evaluar las disposiciones vigentes, mismas que permiten a las entidades ejecutar de manera competente la adjudicación de los recursos humanos para asegurar el logro de los objetivos y metas trazados. Diversos estudios pusieron en evidencia que, el primordial recurso que puede poseer cualquier organización es el talento humano, convirtiéndose en el pilar principal.

A nivel internacional, Bohórquez et al. (2020) expusieron que gran cantidad de organizaciones a nivel mundial implementan y adoptan una serie de herramientas enfocadas en el capital humano, principalmente en impulsarlos y mantenerlos constantemente motivados. En México, Juárez (2018) aludió a la ausencia de liderazgo por parte de los altos burócratas de las entidades públicas, impidiendo así que los colaboradores alcancen un alto nivel de rendimiento. En Bolivia, Aruquipa (2018) determinó como principales barreras del desempeño laboral a la ausencia de motivación y al clima laboral tedioso, manifestando como principal consecuencia la insatisfacción laboral. Fiszbein et al. (2017) determinaron que, de toda la población económicamente activa, lastimosamente menos del 15% recibieron capacitación en el transcurso del año anterior a su investigación, exponiendo el deficiente compromiso de las organizaciones con su personal, dado que, no se puso a disposición las condiciones básicas, ni herramientas para el desarrollo de funciones de su personal.

Prosiguiendo, Moussa et al. (2018) mencionaron que, diferentes instituciones han formulado estrategias para mejorar el clima organizacional, además de optimizar las competencias y habilidades de los funcionarios y servidores y así, lograr sus objetivos. Sin embargo, el desempeño laboral sigue presentando deficiencias, puesto que, se presentan bajos índices de ejecución presupuestaria y cumplimiento de metas, lo que dio lugar a que diferentes países se mantengan en estado de subdesarrollo. Sornoza et al. (2020) evidenciaron la presencia de factores decisivos en el desempeño de los colaboradores estatales, en el Ecuador resaltando la necesidad de logro, afiliación y reconocimiento; exponiendo finalmente la necesidad de adoptar estrategias orientadas a mejorar su rendimiento.

A nivel nacional, un estudio elaborado por Esan (2018) afirmó que, el Perú ocupó el tercer lugar como país de Latinoamérica en rotación de trabajadores, quiere decir que, por diversos factores, son susceptibles a renunciar o dejar sus puestos de trabajo. Almohtaseb et al. (2020) dieron a conocer la urgencia de contratar personal clave en el área de recursos humanos con conocimiento y capacidades de gestión y administración de personal, de no contar con las competencias necesarias el jefe de esta área, repercutiría en la mala toma de decisiones, el control y manejo ineficaz del personal, además de problemas en el funcionamiento de la institución. Fue evidente la relevancia de los procesos de gestión de recursos humanos en periodos de crisis, requiriéndose de estrategias y un posicionamiento activo dentro de la organización, buscando que los trabajadores tengan presente al área de personal y las principales tareas que ejercen (Rivera, 2018).

A nivel local, Evangelista (2019) a través de una investigación cuantitativa ha expuesto el maltrato alarmante de los funcionarios y servidores de municipalidades locales a los usuarios, radicando en la ausencia del saludo amable al cliente externo, carencia de cortesía, información falsa por torpeza o a propósito, falta de atención, y otros; el señalado autor, demostró la necesidad de un estudio intrínseco en el área de personal, para así, corregir problemas que afecten la motivación y satisfacción de los servidores y funcionarios. Desde una diferente perspectiva, Cueva (2019) expuso como principales problemáticas en una organización arequipeña a los recurrentes retrasos en el pago de remuneraciones, falta de capacitaciones, ausencia de comunicación y motivación, todo esto captado desde la perspectiva de los trabajadores.

El problema general de la investigación fue: ¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022?. Los problemas específicos fueron: a) ¿De qué manera se relaciona la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022?, b) ¿De qué manera se relaciona el desarrollo de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de una gerencia regional, Arequipa, 2020?, c) ¿De qué manera se relaciona la evaluación

de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de una gerencia regional, Arequipa, 2020?.

Como justificación teórica, el estudio buscó contribuir con los diferentes conceptos y teorías relacionadas a la gestión de recursos humanos y desempeño laboral, por lo que, todos los interesados en las materias de estudio podrán identificar las teorías y conceptualizar sus propios criterios sobre el tema, ofreciendo a través de los repositorios información optima, además de instrumentos debidamente respaldados.

Como justificación metodológica, la investigación contribuyó con la verificación de la gestión de recursos humanos, desempeño laboral e indicadores de medición para poner a disposición de expertos, funcionarios, servidores, población académica, investigadores interesados en la problemática, población, entre otros; los resultados; siendo así parte de la ampliación del conocimiento.

La justificación práctica del presente estudio, procuró determinar los análisis de datos descriptivos e inferenciales, aplicando principios básicos de metodología de la investigación, parámetros de la Universidad César Vallejo y elaborando dos instrumentos, para así recolectar información veraz, y en un futuro, cooperar con próximas investigaciones.

Justificación social, la investigación es relevante para la población, puesto que, se aplicaron aspectos éticos, poniendo a disposición información veraz y certera; los resultados obtenidos servirán para los funcionarios y servidores de las diversas entidades del Perú y a largo plazo beneficiará la población.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022. Los objetivos específicos fueron: a) Determinar la relación entre selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022, b) Determinar la relación entre desarrollo de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022, c) Determinar la relación entre evaluación de personal

y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022.

La hipótesis general de la investigación fue: Existe una relación significativa entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022, las específicas: a) Existe una relación significativa entre selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022, b) Existe una relación significativa entre desarrollo de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022, c) Existe una relación significativa entre evaluación de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El desarrollo de toda investigación requiere de una búsqueda exhaustiva de antecedentes, tanto a nivel internacional como nacional, los siguientes trabajos de investigación previos sirvieron como cimiento.

A nivel internacional, en el país vecino Ecuador, el investigador Santos (2017) desarrolló una investigación con el objetivo de establecer la correspondencia entre gestión de recursos humanos (En adelante GRH) y el rendimiento de los trabajadores de una empresa de almacenes. Valiéndose de una metodología de tipo básica, con enfoque cuantitativo. Aplicando como instrumentos los cuestionarios al total de la muestra probabilística conformada por 61 trabajadores. Obteniendo como resultado Rho de Spearman igual a 0,678. Concluyendo finalmente con la existencia de un nivel de correlación alto y considerable entre las variables y dimensiones planteadas.

Basantés et al. (2021) pusieron a disposición de la población un proyecto con el objetivo de hallar la influencia en la GRH con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la fabricación y reparación de máquinas industriales para minerías. Valiéndose de una estricta metodología de tipo básica, enfoque cuantitativo y nivel correlacional - transversal. Obteniendo como resultado a través de las herramientas estadísticas un valor igual a 0,325 que permitió negar la hipótesis nula y aceptar la establecida. Para finalmente concluir con el nivel de correlación medio entre las variables de estudio; y exponiendo que la mezquindad de estrategias impide la mejora del rendimiento laboral.

Vilema (2018) elaboró una investigación con el objetivo de identificar el nivel de correlación entre clima y desempeño organizacional de una empresa dedicada a la fabricación de empaques y envolturas de productos alimenticios, identificando como indicadores de la variable independiente la motivación, decisiones y comunicación. Valiéndose de una metodología con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Adaptando dos cuestionarios para aplicarlos al total de la población. Para obtener como resultado Rho de Spearman igual a 0,779. Concluyendo que, en dicha organización, el clima laboral es bueno, repercutiendo de manera positiva y considerablemente en el

desempeño laboral. Además, diseñó un plan estratégico para optimizar indicadores del desempeño.

Rivera (2020) planteó una investigación con el objetivo de identificar el nivel de correlación entre motivación y rendimiento laboral en una empresa de la industria alimentaria. Valiéndose de un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. Aplicando dos cuestionarios al total de la población, conformado por 35 trabajadores. Obteniendo como resultado un valor Rho de Spearman igual a 0,823. Esta cifra permitió concluir que la motivación incide de manera positiva y alta en el rendimiento. El autor expuso que la variable independiente debería ser un factor indispensable en cualquier organización, dado que, es clave para optimizar y mejorar el desempeño de los trabajadores.

Clark (2018) a través de su investigación buscó identificar el impacto entre desempeño laboral y beneficios sociales de una organización, considerando como indicadores la estabilidad, relaciones interpersonales, estabilidad, ambiente de trabajo y condiciones dignas. Valiéndose de una metodología de enfoque cuantitativo. Aplicando un cuestionario a la muestra conformada por 106 trabajadores. Obteniendo como uno de los principales resultados que el indicador estabilidad influye en un 65% en el desempeño laboral. Para finalmente concluir que el impacto de la variable independiente sobre la dependiente se desarrolla de manera directa, quiere decir, que a mayor desempeño presenten los trabajadores mejoraran sus beneficios como el salario monetario.

Ahondando en el marco nacional, Vásquez (2018) llevó a cabo una investigación con el objetivo de determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en una empresa de la industria agrícola. Valiéndose de una metodología de tipo básica y nivel correlacional. Aplicando una encuesta adaptada al total de la población, comprendida únicamente por trabajadores del área administrativa, siendo 17 el número exacto. Para obtener como resultado el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,604 entre las variables establecidas. Concluyendo así, con el grado de correlación positivo y significativo entre las variables y dimensiones de estudio.

Ormachea (2018) en su trabajo de investigación desarrollado y presentado ante la Universidad César Vallejo. Exhibió como objetivo general identificar la relación entre

comportamiento organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores de un medio televisivo en la ciudad de Cusco. Desarrollando una metodología de enfoque cuantitativo, de método descriptivo - transversal y correlacional. Considerándose como muestra 34 trabajadores, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios. Obteniendo como resultado tras la prueba Rho de Spearman equivalente a 0,530. Para finalmente concluir, que las variables se relacionan de manera directa y alta; por lo que se niega rotundamente la hipótesis nula.

Salazar (2018) es uno de los autores interesados en la problemática de estudio. En su investigación buscó determinar la relación entre rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa hidráulica. Contando con una metodología de tipo básica, diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional, aplicando la técnica probabilística aleatoria simple obtuvo una muestra de 92 dentro de una población de 120 trabajadores, a quienes se les aplicó dos encuestas. Para obtener como resultado un coeficiente igual a 0,700, concluyendo con un nivel de correlación directo y considerable entre las variables de estudio.

Villar (2018) realizó una investigación relevante, dentro del campo de estudio, con el objetivo de identificar el nivel de correlación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en una de las universidades más reconocidas del Perú. Valiéndose de una metodología de tipo aplicada, descriptiva - correlacional y transversal. Contando con la participación de una muestra de 92 trabajadores, mismos que completaron encuestas. Para obtener como resultado Rho de Spearman igual a 0,410. Para finalmente concluir con el moderado nivel de relación de las variables y dimensiones de estudio.

Macedo (2020) desarrolló una investigación con el objetivo principal de identificar el nivel de relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de una constructora en la ciudad de Lima. Valiéndose de una metodología de tipo básica y de corte transversal. Aplicando dos cuestionarios a una muestra probabilística de 165 de una población de 578 trabajadores. Para obtener como resultado Rho de Spearman igual a 0,745. Y finalmente concluir con un nivel de correlación significativo y alto entre las variables y dimensiones de estudio.

Para diferentes autores como Rodríguez y Pérez (2017) el enfoque de investigación desde la perspectiva técnica específica, es la manera en que el investigador se enlaza con el objetivo de estudio establecido, siendo numerosos y variados; contribuyendo así con la indagación y el perfeccionamiento del descubrimiento de la actualidad y realidad. La investigación presentó un enfoque cuantitativo.

La investigación de enfoque cuantitativo permite la medición de las variables mediante la aplicación de técnicas y herramientas estadísticas para el adecuado estudio e interpretación de los datos a recabar, presentando como principales metas la explicación, control, descripción y predicción objetiva de la ocurrencia de la problemática, valiéndose de la cuantificación o métrica, a través del método hipotético deductivo (Sánchez, 2019). Los trabajos que se rigen sobre este enfoque manifiestan la cuantificación de las variables, mismas que deben ser observadas, sometidas y medidas a través de técnicas e instrumentos seleccionados por el investigador, siendo urgente la exhausta revisión literaria (Padilla y Marroquín, 2021). Pese a ello, McDermott (2009) expuso que, a través del referido enfoque, se puede llegar a obtener resultados falsos, dado que, ningún descubrimiento es del todo cierto, indivisible o completo, por el contrario, puede ser parcial, tentativo o dependiente.

A continuación, se presentan teorías relevantes para la presente investigación.

La teoría del servicio civil, Robles (2015) afirmó que, es percibida como la cohesión entre políticas y herramientas de gestión de personal subordinado por el Estado, es sumamente necesario amoldarse para que su aplicación procure ser lo más eficiente posible y garantice así la adecuada aplicación de políticas públicas diseñadas. Barrios (2015) mencionó que todo el contenido técnico que contiene impulsa la reforma y modernización del estado, permitiendo a los pobladores contar con mejores servicios de atención por parte de los funcionarios y servidores públicos, garantizando la seguridad jurídica y la batalla contra la corrupción. Se pretende que los puestos sean ocupados por los trabajadores más aptos, alcanzar un régimen laboral único y culminar con la anarquía en las contrataciones (SERVIR, 2016).

La teoría de la motivación, Robbins y Decenzo (2017) la señalaron como el afán de cualquier sujeto por anhelar o hacer algo, esto se genera por el deseo de satisfacer

cierta necesidad. Del mismo modo, diferentes autores abordaron este tema como Hasanah y Supardi (2020) quienes describieron la motivación desde la perspectiva laboral, señalándola como pilar del adecuado del clima organizacional y la productividad. Por otro lado, Bazyl et al. (2020) señalaron que permite la mejora del servicio, vocación, educacional y profesionalismo de los colaboradores. De igual manera, Mérida et al. (2020) explicaron que es un factor directamente vinculado al apoyo organizacional y el logro de los interés personales y organizacionales de los empleados.

La teoría del comportamiento organizacional está formada por tres elementos sustanciales: Perfil del personal, componentes a saber aprendizaje, y por último el comportamiento individual. Desde la perspectiva de Rodríguez (2021) la primera dimensión del comportamiento individual es la esencia individual, permitiéndola distinguir de los demás sujetos de su entorno. Este comportamiento está relacionado a la personalidad de los sujetos debido a la herencia, las diferentes experiencias vividas; y por el marco en el que se desenvuelve. Es necesario considerar la aptitud intelectual, para el desarrollo mental, permitiendo así resolver problemas, razonar y pensar.

La teoría de la formación, Chiavenato (2002) la definió como una técnica con el objetivo de ofrecer conocimiento y fomentar el adecuado desenvolvimiento de habilidades blandas, a través de una adecuada planificación que cubra las demandas y necesidades de los trabajadores, para contar con la capacidad de toma de decisiones con referencia a sus tareas y funciones. Díaz y Celis (2021) afirmaron que posibilita el desarrollo de actividades según lo esperado, permitiendo la satisfacción de los trabajadores, puesto que consideran problemáticas que puedan identificar y reportar en su entorno laboral.

Una vez expuestos las diversas teorías que sirven como cimiento de la investigación, se desarrollan las variables y dimensiones planteadas, abordando con la gestión de recursos humanos.

Se definió a la variable GRH como la secuencia continua de dirección y prácticas fundamentales para desenvolver las destrezas y habilidades del personal de cualquier organización a través de los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, administración de remuneraciones, estimación del trabajo proporcionado y demás

(Santos, 2020). Consistiendo en la práctica de gestionar al talento humano para conseguir un eficiente rendimiento, además de elegir, emplear personas, inducirlas, formarlas, desarrollar políticas vinculadas con ellas y plantear estrategias para obtener su permanencia. En investigaciones anteriores, era considerada como una función netamente administrativa, siendo en la actualidad una estratégica decisiva para el éxito de las entidades (Mayon, 2021). Convirtiéndose en la práctica de afianzar y gestionar a los trabajadores en diversos aspectos de sus labores, desde su contratación, desarrollo profesional, prestaciones de jubilación, hasta su desvinculación con la entidad (Gómez, 2018).

Las áreas de administración de personal instauran valor en las entidades desde cinco perspectivas: Liderazgo de las personas, enfoque estratégico, responsabilidad social, gestión del cambio y, por último, eficacia y eficiencia; de manera adicional se presentó a la influencia de las demás áreas, infraestructura y los recursos tecnológicos (Pantoja, 2019). Del mismo modo, Gómez (2018) consideró que para medir la variable GRH se debe considerar como indicadores a la selección de personal, desarrollo de personal y por último la evaluación de personal.

La dimensión selección de personal, viene a ser el proceso de reclutamiento y equitación del nuevo talento humano a ocupar puestos laborales dentro de una organización. Veintimilla y Velásquez (2017) la consideraron como el curso de elección y equiparación en el posicionamiento de puestos, considerando las competencias, capacidades, formación y habilidades de todos los postulantes. Martínez y Vargas (2019) afirmaron que un correcto proceso asegura la vinculación con personal competente para cada uno de los puestos, en relación con el logro de metas con las que cuente la organización. Diferentes autores como Cueva (2019) afirmaron que ya no basta con que los servidores y funcionarios de una entidad cuenten con capacidades teóricas, sino también que estén dispuestos a prestar su proactividad, estos dos elementos, de desarrollarse conjuntamente permiten la obtención de resultados óptimos.

La dimensión desarrollo de personal cobró relevancia con autores como Bohórquez et al. (2017) quienes afirmaron que no debe verse como actividades que generan gastos, sino como inversiones, puesto que, permiten agregar valor a los

empleadores y subordinados para alcanzar metas y objetivos institucionales. La intervención de un modelo funcional de desarrollo de conocimientos y habilidades, no solo para que un trabajador ocupe un puesto actual, sino para que pueda ascender en un futuro, permitiendo ejecutar correctamente las funciones, conceptualizar oportunidades, para transformarlas en fortalezas, proporcionando respuestas a la administración estratégica del factor humano (Ramírez et al., 2019).

La dimensión evaluación de personal consiste en la calificación que manifiesta el desempeño de cada trabajador en relación con el puesto que ocupa dentro de la organización, siendo pilar para cuantificar las características de su desenvolvimiento (Bohórquez et al., 2017). Es necesario responder a identificar, determinar y solucionar brechas de competencias en personal administrativo según los documentos de gestión como el MOF o el ROF, para buscar estrategias de mejora y fortalecimiento, que fomenten el logro de resultados planificados (Pashanasi et al., 2018). Es necesario considerar los perfiles de competencia, para la debida elaboración de una data o directorio de competencias universales o genéricas para los quehaceres de cualquier tipo de organización (Obando, 2018).

Prosiguiendo, se desarrolló la segunda variable establecida en la investigación.

Se definió a la variable desempeño laboral desde diferentes perspectivas, primero, Ureña (2018) la señaló como una secuencia estructurada para informar, comunicar, describir e identificar cómo es que los trabajadores realizan sus actividades encomendadas, para seguidamente implementar acciones de mejora continua. Ruiz (2021) la definió como el procedimiento sistemático y continuo de estimación cuantitativa y cualitativa para medir la eficiencia y la eficacia de los sujetos en su trabajo. Padilla (2018) proporciono una idea más amplia, considerando al comportamiento personal y profesional de los trabajadores para describir cómo influye en el logro de objetivos organizacionales.

Una vez revisadas diversas fuentes de investigación, se tomó a Ureña (2018) quien consideró que para medir la variable desempeño laboral se requiere de las dimensiones la eficiencia laboral, habilidades personales, responsabilidad laboral y metas. La eficiencia laboral es considerada elemento primordial, puesto que permite el

análisis de los recursos utilizados y los resultados alcanzados. (Martin y Pérez, 2007). Las habilidades personales no son más que las características no cognitivas, se definen como las actitudes, capacidades y prácticas que tiene una persona para interactuar y relacionarse con su entorno. Estas posibilitan diferentes procesos; el logro de objetivos, la comprensión de emociones y la toma de decisiones (Fuentes et al., 2021).

La responsabilidad laboral consiste en el compromiso permanente de cooperar con el desarrollo económico sostenible, a través del desarrollo económico sostenible y de la optimización de la calidad de vida de trabajadores, así como de su entorno y comunidad (Franco et al., 2017). Las metas son medibles, cerradas y específicas, con un alcance establecido, pueden categorizarse en logros más pequeños o grandes, a corto o largo plazo, para servir de indicadores de control y hacer seguimiento de todos los proyectos y estrategias (Rodríguez, 2021). Es normal esperar que la serie de actividades a aplicar mejoraran la eficacia de la organización (Echeverry, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Fue de tipo básica, según Rodríguez et al. (2009) este tipo de investigación muestra un enfoque en la acumulación de teorías e información, para así ampliar conocimientos en las diferentes áreas de estudio, valiéndose de la comprensión. La presente investigación buscó brindar un diagnóstico a la organización de estudio.

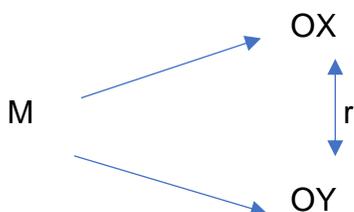
Por otro lado, se trató de una investigación de diseño no experimental, el cual según Hernández et al. (2014) se conceptualiza como el contexto en el que el investigador no llega a manipular la data de las variables, ni dimensiones; permitiéndole alcanzar a determinar el impacto entre las mismas (p. 152). En la investigación, se obtuvieron los datos tras la aplicación de instrumentos, sin ningún tipo de maniobra por parte del investigador.

Transversal, puesto que, las variables y dimensiones se estudiaron en un determinado lapso, en este aspecto Hernández et al. (2014) afirmaron que son los datos de las variables y su interrelación en la materia de estudio en un único lapso cronológico (p. 154). En este sentido, las variables seleccionadas a estudiar se obtuvieron en el transcurso del año 2022.

Correlacional, dado que, para desplegar la investigación fue necesario la aplicación de parámetros, requiriéndose de la recolección de información y su debido análisis respondiendo así a las interrogantes planteadas y por consecuencia rechazar o probar las hipótesis establecidas.

Figura 1

Esquema de investigación correlacional



En donde:

M = Muestra

Ox = Gestión de recursos humanos

Oy = Desempeño laboral

R = Relación

3.2 Variables y operacionalización

V1: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual: Monteslier (2018) aseguró que, la GRH es la serie de actividades de la que se valen los directivos, gerentes, jefes de áreas, entre otros, para innovar todas aquellas funciones administrativas relacionadas con los recursos humanos.

Definición operacional: Se estableció la percepción integral de la gestión de recursos humanos. Valiéndose de tres (03) dimensiones: Selección de personal, desarrollo de personal y evaluación de personal, permitiendo alcanzar resultados cuantificables para su debido análisis.

Indicadores: Se establecieron como dimensiones la selección de personal, desarrollo humano y evaluación de personal. Siendo los indicadores de selección de personal: Las necesidades, perfil y experiencia; presentando como indicadores del desarrollo de personal: Los aspectos profesionales y sociales; siendo los indicadores de evaluación de personal: La supervisión, monitoreo y acompañamiento.

Escala de medición: La escala de medición fue ordinal de tipo Likert.

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Santamaría (2020) la definió como la valoración de las diversas aptitudes que puedan llegar a demostrar los colaboradores en la ejecución de sus tareas y funciones asignadas, conjuntamente de la evaluación asentada en el esfuerzo de cada uno de ellos.

Definición operacional: Se estableció la percepción integral del desempeño laboral. Valiéndose de cuatro (04) dimensiones: Eficiencia laboral, habilidades personales, responsabilidad laboral y metas.

Indicadores: Se estableció como indicadores a: La eficiencia laboral, habilidades personales, responsabilidad laboral y metas. Siendo los indicadores de eficiencia laboral: Las capacidades, comunicación efectiva y manejo de conflictos; siendo los indicadores de habilidades personales: La calidad, profesionalismo, cumplimiento y asertividad en el trabajo; siendo los indicadores de responsabilidad laboral: La puntualidad, cumplimiento del plan de trabajo y respeto a normas de seguridad; y finalmente se presenta a los indicadores de metas: Las de tipo personales y profesionales.

Escala de medición: La escala de medición fue ordinal de tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Canales et al. (1994) explicaron que, la población es aquel grupo o conjunto de sujetos con atributos semejantes, de los cuales se desea conocer información (p. 108). En este sentido, los trabajadores administrativos de la gerencia regional en Arequipa comprenden la cantidad de 70, siendo la población de estudio.

Criterio de inclusión: Se consideró como población a los trabajadores administrativos en una gerencia regional de Arequipa.

Criterio de exclusión: Quedaran excluidos de la investigación los trabajadores que no se encuentren al aplicarse los instrumentos de investigación.

3.3.2. Muestra

Según Hernández et al. (2014) consiste en la identificación del grupo mínimo y reducido, a través del cual se procura conseguir algún tipo de información, siendo necesario una cantidad distintiva a la población. Al trabajar con una población pequeña, la muestra fue de tipo censal, siendo los 70 trabajadores administrativos de personal la muestra total.

3.3.3. Muestreo

El muestreo seleccionado fue de tipo censal.

3.3.4. Unidad de análisis

En la investigación, los sujetos de estudio fueron los trabajadores administrativos de una gerencia regional en Arequipa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Hernández y Mendoza (2018) simplificaron a las técnicas de investigación como aquellos procesos que se toman para estudios determinados, con el objetivo de obtener un resultado; y a las encuestas como cuestionarios certeros, precisos y cerrados, por lo general poseyendo opciones múltiples.

Para ambas variables se usó la técnica de la encuesta con el propósito de obtener la percepción de los trabajadores administrativos de una gerencia regional en Arequipa. El cuestionario contó con un ítem de consentimiento informado, en el caso de marcar “SÍ”, se consideró a los trabajadores como sujetos de estudio.

3.4.2 Instrumentos

Los resultados de la presente investigación se obtuvieron mediante dos cuestionarios de elaboración propia, que buscaron medir las variables y dimensiones planteadas.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario: Gestión de Recursos Humanos

Autora: Salgado Manrique Roxana Gleny (2022)

Dimensiones: Selección de personal, desarrollo de personal y evaluación de personal.

Baremos: Análisis en tres niveles: Bajo (18 – 41), medio (42 – 66) y alto (67 – 90).

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario para medir el desempeño laboral

Autora: Salgado Manrique Roxana Gleny (2022).

Dimensiones: Cumplimiento de objetivos y tareas, cooperación, disciplina laboral, y superación laboral.

Baremos: Análisis en tres niveles: Bajo (16 – 37), medio (38-57) y alto (58 – 80).

3.4.3 Validez y confiabilidad

Bernal (2010) manifestó que la validez consiste en la aprobación del instrumento, ya sea elaborado o adaptado, por especialistas en el campo de estudio. Para obtener la validez de los instrumentos de creación propia, fue necesario el juicio de expertos, conformado por dos especialistas en las ciencias de la administración y metodología, obteniendo la aprobación por parte de los tres expertos identificados; quienes fueron los Maestros Medina Gonzales Gonzalo, Johan Cristopher Rodríguez Pinto y Dueñas Mamani Ronald.

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos, fue necesario aplicar una prueba piloto a un mínimo del 10% de la población, obteniendo como resultado a través del Alpha de Conbrach un valor de confiabilidad igual a 0,904 y 0,901 de los instrumentos de gestión de recursos humanos y desempeño laboral, respectivamente; lo que permitió determinar la confiabilidad en grado muy alto.

3.5 Procedimientos

Primero, fue necesario solicitar una autorización al titular de la entidad, una vez obtenida la misma se coordinó con el jefe de administración de personal para la aplicación de instrumentos.

Se aplicaron los instrumentos, considerando aspectos éticos como el consentimiento informado de cada uno de los sujetos de estudio, con la data recolectada se pudo aplicar el análisis descriptivo por medio de las herramientas estadísticas Microsof Excel y SPSS, además del criterio e interpretación del autor.

Concluida la investigación se sustenta ante el distinguido jurado de tesis y se hace llegar todo el contenido a la entidad seleccionada.

3.6 Método de análisis de datos

Primero, se procedió con la tabulación en Microsoft Excel, elaborando tablas de doble entrada, donde se precisan las respuestas de selección múltiple, precisadas en los instrumentos, codificadas mediante los baremos establecidos.

Segundo, se requirió el análisis descriptivo, a través de gráficos que precisaron el nivel de frecuencia de las variables y dimensiones, especificando cantidades y porcentajes, para su debida descripción y diagnóstico de la situación por la que cursa la entidad de estudio.

Tercero, fue necesario el análisis inferencial, por medio de la prueba de normalidad se seleccionó a la herramienta para medir la correlación entre variables y dimensiones, siendo Rho de Spearman, dado que, el nivel la significancia obtenida por cada variable a través de la prueba Kolmogorov-Smirnoff fue por debajo del 0,05; consiguiendo así la prueba de las hipótesis planteadas, a través de la herramienta estadística SPSS.

3.7 Aspectos éticos

Principio de beneficencia: Los dos instrumentos aplicados a los trabajadores administrativos de la gerencia regional en Arequipa fueron elaborados únicamente para obtener información acerca de la problemática identificada, sin pretender discriminar, ofender o causar daño a la moral de los sujetos de estudio.

Principio de no maleficencia: A través de la investigación únicamente se buscó demostrar el nivel correlación entre las variables expuestas, sin buscar dañar la reputación o buena voluntad de los sujetos de estudio.

Principio de autonomía: El tema de investigación ha sido planteado y desarrollado de forma autónoma y sin ningún tipo de coacción que interfiera en el desarrollo de la verdad de este. La utilización de autores fue exclusivamente referencial y utilizando la normativa APA 7ma edición. Antes de aplicar los instrumentos se consiguió la aprobación de los participantes.

Principio de justicia: La investigación protegió todos los bienes jurídicos tanto materiales como personales de los investigadores que han intervenido en la presente investigación, por lo que se buscó la justicia para ellos y para el autor de esta.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable gestión de recursos humanos

Niveles	Gestión de recursos humanos	
	f	%
Bajo	7	10%
Medio	21	30%
Alto	42	60%
Total	70	100%

Como se muestra en la tabla 1, de los 70 trabajadores encuestados, respecto a la variable gestión de recursos humanos, se observó que 42 trabajadores proporcional al 60% que representa a la mayoría de la muestra de la investigación, perciben un nivel alto, del mismo modo 21 trabajadores igual a un 30%, se ubicaron en el nivel medio, frente a 7 trabajadores equivalente al 10% alcanzando el nivel bajo.

Lo que permite asumir que, las labores que vienen realizando los trabajadores del área de administración de personal se desarrollan de una manera eficiente, sin embargo, los resultados denotan una frecuencia media considerable, por lo que es necesario seguir implementando estrategias y medidas que permitan mejorar la gestión vigente, por otro lado aún existe registro de una frecuencia baja, reflejando la poca satisfacción de una parte de la entidad pública de estudio, razón por la cual es necesario un debido diagnóstico en los procesos principales, tales son: Selección de personal, desarrollo de personal y evaluación de personal.

Se prevé que, los resultados obtenidos sirvan a manera de diagnóstico de la situación que viene pasando la gerencia regional en Arequipa, dado que, las entidades públicas vienen implementando la Ley de Servicio Civil.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos

Niveles	Selección de personal		Desarrollo de personal		Evaluación de personal	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	11	16%	5	7%	5	7%
Medio	19	27%	20	29%	21	30%
Alto	40	57%	45	64%	44	63%
Total	70	100%	70	100%	70	100%

En la tabla 2, sobre las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos se pudo observar que, los mayores índices se han registrado en la dimensión desarrollo de personal alcanzando el 64%, seguido de la dimensión evaluación de personal en un 63% y culminando con la dimensión selección de personal con un 57%.

La percepción que tienen los trabajadores administrativos en cuanto a la dimensión selección de personal es la siguiente: 40 sujetos de la población proporcional al 57%, señalan un nivel alto; por otro lado, 19 equivalente al 27% un nivel medio, finalizando con el nivel bajo con 11 miembros de la entidad, proporcional al 16%.

Por otro lado, la distribución de la dimensión desarrollo de personal, es la siguiente: 45 sujetos de la población proporcional al 64%, señalan un nivel alto; por otro lado, 20 equivalente al 29% un nivel medio, finalizando con el nivel bajo con 5 miembros de la entidad, proporcional al 7%.

Para finalizar, respecto a la dimensión evaluación de personal, se ha obtenido la siguiente distribución: 44 sujetos de la población proporcional al 63%, señalan un nivel alto; por otro lado, 21 equivalente al 30% un nivel medio, finalizando con el nivel bajo con 5 miembros de la entidad, proporcional al 7%.

Tabla 3*Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral*

	Desempeño laboral	
	f	%
Bajo	7	10%
Medio	21	30%
Alto	42	60%
Total	70	100%

Como se muestra en la tabla 3, respecto a la variable desempeño laboral, de los 70 trabajadores encuestados se observó que 42 trabajadores equivalentes al 60% que representa la mayor cantidad de trabajadores de la investigación, percibe un nivel alto, del mismo modo 21 trabajadores proporcionales al 30%, se encuentran ubicados en el nivel medio, frente a 7 trabajadores encuestados equivalentes al 10% quienes alcanzaron el nivel bajo, resultados que se obtuvieron a través del análisis de las dimensiones: Habilidades personales, eficacia laboral, responsabilidad laboral y metas.

La data obtenida permite distinguir que, los trabajadores infieren un adecuado desenvolvimiento de actividades, sin embargo, también se aprecia una frecuencia considerable en el nivel medio, por lo que es necesario, hacer una retroalimentación a través de los resultados obtenidos.

Los resultados presentados, reflejan la perspectiva con la que cuentan los trabajadores administrativos, siendo relevante para la entidad, funcionarios, servidores y sobre todo la población arequipeña que llega a recibir atención de los trabajadores administrativos.

Tabla 4*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño laboral*

Niveles	Habilidades personales		Eficacia laboral		Responsabilidad laboral		Metas	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Bajo	13	19%	11	16%	4	6%	3
Medio	20	29%	20	29%	24	34%	19	27%
Alto	37	53%	39	56%	42	60%	48	69%
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

Asimismo, en la tabla 4, sobre las dimensiones de la variable desempeño laboral, se pudo observar que, los mayores índices se registraron en la dimensión metas alcanzado un 69% seguido de la responsabilidad laboral con un 60%, eficacia laboral representa un 56% y culminando con habilidades personales con un 53%.

La percepción que poseen los trabajadores administrativos en cuanto a la dimensión habilidades personales es la siguiente: 37 sujetos de la población proporcional al 53%, señalan un nivel alto; por otro lado, 20 equivalente al 29% un nivel medio, finalizando con el nivel bajo con 13 miembros de la entidad, proporcional al 19%.

Prosiguiendo, en cuanto a la dimensión eficacia laboral: 39 sujetos de la población proporcional al 56%, señalan un nivel alto; por otro lado, 20 equivalente al 29% un nivel medio, finalizando con el nivel bajo con 11 miembros, proporcional al 16%.

La dimensión responsabilidad laboral, presenta lo siguiente: 42 sujetos de la población proporcional al 60%, señalan un nivel alto; por otro lado, 27 equivalente al 39% un nivel medio; y bajo con 3 miembros de la entidad, proporcional al 4%.

Para finalizar, respecto a la dimensión metas, se ha obtenido la siguiente distribución: 48 sujetos de la población proporcional al 69%, señalan un nivel alto; por otro lado, 19 equivalente al 27% un nivel medio, finalizando con el nivel bajo con 4 miembros de la entidad, proporcional al 6%.

Contraste de la hipótesis general

H0= No existe correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

HG= Existe correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

Tabla 5

Coefficiente de correlación de las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	0,728**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

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

En la tabla 5, se observó de los resultados del análisis estadístico, que el nivel de significancia entre las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral fue equivalente a $0,00 < 0,05$ por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación; determinándose que existe relación entre las variables; con un coeficiente de correlación igual a 0,728 lo que revela una efectiva correlación positiva y demuestra una acción significativa.

Lo que permite inferir que, a mayores estrategias, técnicas, mejoras, entre otros, se adopten en la gestión de recursos humanos, repercutirá de manera positiva en el desempeño laboral.

Contraste de la hipótesis específica 1

H0= No existe correlación entre selección de personal y desempeño laboral.

HE1= Existe correlación entre selección de personal y desempeño laboral.

Tabla 6

Coeficiente de correlación de la dimensión selección de personal y la variable desempeño laboral

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Selección de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	0,791**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

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

En la tabla 6, se observó de los resultados del análisis estadístico, que el nivel de significancia entre la dimensión selección de personal y la variable desempeño laboral fue equivalente a $0,00 < 0,05$ razón por la cual, Se procedió a aceptar la hipótesis de investigación; determinándose que existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación igual a 0,791 lo que revela una correlación positiva y alta, a través de la prueba estadística Rho de Spearman.

Contraste de la hipótesis específica 2

H0= No existe correlación entre desarrollo de personal y desempeño laboral.

HE2= Existe correlación entre desarrollo de personal y desempeño laboral.

Tabla 7

Coeficiente de correlación de la dimensión desarrollo de personal y la variable desempeño laboral

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Desarrollo de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personal	Coeficiente de correlación	1,000	0,688**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

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

En la tabla 7, se observó de los resultados del análisis estadístico, que el nivel de significancia entre la dimensión desarrollo de personal y la variable desempeño laboral fue equivalente a $0,00 < 0,05$ por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación; determinándose que existe relación entre el desarrollo de personal y el desempeño laboral; con un coeficiente de correlación igual a 0,688 lo que revela una correlación positiva y significativa.

Contraste de la hipótesis específica 3

H0= No existe correlación entre evaluación de personal y desempeño laboral.

HE3= Existe correlación entre evaluación de personal y desempeño laboral.

Tabla 8

Coefficiente de correlación de la dimensión evaluación de personal y el desempeño laboral

Prueba estadística	VARIABLES	Coeficientes	Evaluación de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación de personal	Coeficiente de correlación	1,000	0,734**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70

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

En la tabla 8, se observó de los resultados del análisis estadístico, que el nivel de significancia entre la dimensión evaluación de personal y la variable desempeño laboral fue equivalente a $0,00 < 0,05$ por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación; determinándose que existe relación entre la evaluación de personal y desempeño laboral; con un coeficiente de correlación igual a 0,734 lo que revela una correlación positiva y significativa.

V. DISCUSIÓN

El desarrollo de la investigación fue relevante, dado que, se buscó determinar si se relacionan las variables planteadas; además de ello permitió brindar respuesta a las interrogantes establecidas a través de la prueba de hipótesis, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación positivo significativo, logrando de esta forma cumplir con el objetivo general y específicos. Posterior a ello, se analizaron los resultados obtenidos realizando el análisis descriptivo e inferencial, tomando como base las investigaciones previas y las teorías que conforman el marco teórico del presente estudio.

De acuerdo a los resultados procesados, estos fueron trabajados bajo un argumento analítico de enfoque cuantitativo a través del análisis inferencial, a fin de poder encontrar la correlación entre las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional en Arequipa, 2022, esto según el resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,728 y un p valor $0,00 < 0,05$ resultando una correlación positiva y significativa de las variables, con una significancia de 0,000 menor al 0,05 por lo que se aceptó la planteada y se rechazó la nula. Los resultados estadísticos obtenidos, respecto a la variable gestión de recursos humanos y sus dimensiones selección de personal, desarrollo de personal y evaluación de personal, registraron que el 57% de trabajadores que conforman la unidad de análisis de la investigación, señalaron que la gestión de recursos humanos se halla en un nivel alto; situación que demuestra que los encuestados tienen el concepto de que la aplicación de la gestión de recursos humanos resulta necesaria, debido a que se registró elevada aceptación y expectativa, lo que permite colegir que la forma en que el área de administración de personal viene aplicando los procesos a su cargo, se vienen desarrollando de forma adecuada en una gerencia regional de Arequipa, sin embargo un 17% manifiesta que se ubica en un nivel bajo por lo que, es necesario seguir adoptando estrategias de mejora continua.

Así mismo, cuando revisamos las variables por separado, se halló que en un 57 % de encuestados reveló que la gestión de recursos humanos se percibe en un nivel alto; 27 % nivel medio y el 17 % nivel bajo; siendo producto del análisis de

las dimensiones selección de personal, desarrollo de personal y evaluación de personal, las cuales se han desarrollado precisamente; así mismo los resultados demuestran que el 53 % de encuestados manifestó que el desempeño laboral se percibe en un nivel alto; 27 % nivel medio y el 20 % nivel bajo.

Este resultado planteado en el párrafo anterior concuerda con lo investigado por Reylis (2020) quien en sus resultados llega a la misma conclusión de una correlación positiva de 0,845 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.05$, riesgo del 1 % y un 99 % de confiabilidad, entre la administración de recursos humanos y el desempeño, afirmando que a mayores estrategias se implementen en la administración de recursos humanos, mejorará el desempeño laboral. Del mismo modo Cruz (2021) puso en evidencia la relación que existe entre la gestión de talento humano y productividad laboral al obtener un nivel de correlación igual a 0,810, siendo positivo de nivel alto. Otro de los autores que coincide con el resultado obtenido es Sánchez (2020) quien concluyó con la existencia de un nivel de correlación igual a 0,745 describiéndola como positiva y significativa. Finalmente, Peralta (2018) abordó esta problemática obteniendo un nivel de correlación 0,439 representando un nivel positivo y moderado entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral.

Dichos resultados se fundamentan en la afirmación de diferentes autores como Alfaro (2012) quien reconoce la necesidad e importancia del área de administración de personal dado que, las entidades enfrentan necesidades de servicios específicos y bienes, además de satisfacer las necesidades de sus trabajadores, el logro de estos esfuerzos se reflejará en la productividad, mediante la aplicación de diferentes técnicas para predecir dicha planeación.

Obando (2018) considera que, a causa de todos los cambios apresurados en la economía, normatividad, producción, y sobre todo por la evolución en los últimos tiempos, las características en los perfiles de puesto en encargados del área de personal se han ido incrementando, dado que, no es suficiente la adquisición de sapiencias teóricas y técnicas, además debe ser importante poseer un conjunto de habilidades, y aptitudes y competencias debidamente sistematizadas en las prácticas de gestión que realizan. Considerando lo señalado por Medina et al.

(2008) es importante que los titulares de entidades muestren interés en sus colaboradores para plantear estrategias que se alineen a los objetivos institucionales para reducir la falta de insatisfacción y lograr la satisfacción de su personal. Las entidades necesitan adoptar una filosofía de gestión que permita la participación de los miembros en la difícil tarea de buscar la mejora continua y superación, por consiguiente, alcanzaría un nivel de excelencia y satisfacción de los clientes externos (Burguete et al., 2019). Es necesario establecer nuevas condiciones para promover hábitos y actitudes que fortalezcan las habilidades blandas con las que ya cuentan los trabajadores (Lozada y Arias, 2014). Se presenta como principal pilar de la competitividad de las organizaciones al desarrollo de dirección del talento humano enfocados en el diagnóstico y comprensión de escenarios complicados y confusos; por sobre la adopción de estrategias pertinentes y flexibles, con el objetivo de enfrentar retos y barreras (Pantoja, 2019).

Como se ha podido observar de los resultados obtenidos, la gestión de recursos humanos según la mayoría de encuestados presenta una frecuencia alta, lo que se ha comprobado con la frecuencia alta del desempeño laboral; debido a que la gestión de recursos humanos presento un nivel superior dado que, esta problemática fue abordada en diferentes estudios a nivel internacional, nacional y local.

Suarez (2019) desarrolló una investigación que, tuvo como objeto estudiar la gestión de recursos humanos y como repercute en el desempeño laboral, considerando parámetros de la Ley Servir para la distribución de dimensiones e ítems, exponiendo como principales problemas en la parte introductoria la intromisión política, carencia de capacitaciones, desorganización, entre otros. Valiéndose de una de un diseño no experimental, correlacional y transversal. Aplicándose la técnica del cuestionario a una muestra conformada por 40 trabajadores de un total de 101 poniéndose en evidencia que un 30% considera que la gestión de recursos humanos se viene desarrollando de una manera adecuada, esto frente a un 60% que considera un buen desempeño laboral de los trabajadores.

La literatura menciona que la adecuada administración del talento humano, donde se proporcione las condiciones necesarias de trabajo, correcto clima organizacional, remuneraciones justas y herramientas, permite que los trabajadores estén satisfechos, comprometidos y motivados con la institución, repercutiendo en el desempeño (Chávez, 2017). Del mismo modo Quiroz (2018) afirma que un trabajador capacitado y con las condiciones laborales mínimas, antes mencionadas, presentará un nivel de desempeño alto y contará con la capacidad de proponer alternativas de solución que presente la institución, esta satisfacción contribuirá con el buen clima organizacional.

Diferentes entidades vienen alineándose al servicio civil, con el objetivo de separar la función administrativa de la carrera política, basándose en el correcto procedimiento de diferentes procesos, tales son: Contratación, promociones, capacitación, evaluaciones que sean respetuosos y transparentes de los principios de igualdad de capacidad, mérito y oportunidades (Cantala, 2015). Una adecuada aplicación en la gestión de recursos humanos debe basarse en la calidad sistémica, enfocándose en cumplir diversas tareas en beneficio de la entidad, como promover la participación de los trabajadores, obteniendo propuestas de mejora de primera fuente, a través de la motivación y reconocimiento (Evangelista, 2019).

Desde otra perspectiva, Ghiglione (2015) discrepa de las posiciones de los autores anteriormente mencionados, exponiendo que los trabajadores del área de administración de personal ya cuentan con el conocimiento suficiente para seguir un proceso de organización completo y táctico, por lo anterior expuesto los sistemas a elaborar permitirán demostrar el nivel de participación que tiene cada uno de los empleados y establecer objetivos personales y organizacionales.

Por otro lado, se descubrió la existencia de una correlación significativa de la dimensión selección de personal y el desempeño laboral en una gerencia regional de Arequipa, 2022, según el resultado Rho de Spearman de 0,791 con una significancia equivalente a $0,00 < 0,05$ por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis establecida. Este resultado coincide con Carrillo (2019) quien obtuvo un nivel de correlación igual a 0,578 obteniendo una relación significativa entre las mismas variables de estudio. Del mismo modo Melendrez (2019) obtuvo

un nivel de correlación igual a 0,740, mientras Quenalla (2017) obtuvo un resultado de correlación igual a 0,926, siendo estos positivos en grado alto.

Álvarez (2018) afirma que los procesos que gestione el área de administración de personal deben estar orientados a los trabajadores, considerando que es el recurso más valioso con el que puede contar una organización, los procesos de selección no deben limitarse a conseguir solo un perfil profesional, sino deben buscar obtener talento humano. Anchundia (2018) señala la necesidad de identificar indicadores y normas para facilitar los procesos de selección, ofreciendo condiciones de trabajo, capacitación y actualización.

Tejada (2021) expuso que los procesos en los que no están involucrados el área de administración de personal, perjudican a los colaboradores en la calidad de desempeño, evidenciándose la carencia en varios lineamientos. El talento humano cuenta con la capacidad de adquirir aptitudes, la gestión de capital humano permite ejercer y desarrollar capacidades, las cuales se basan en las competencias conductuales, permitiendo una mayor comprensión a ciertos saberes y cumplimiento de funciones (Merino, 2021). Es necesario la intervención de un modelo funcional, mismo que permitirá ejecutar correctamente las funciones, conceptualizar oportunidades, para transformarlas en fortalezas, proporcionando respuestas a la administración estratégica del factor humano, del mismo modo se presenta una prioridad en la selección de estrategias referente al modelo funcional definitivo (Ramírez et al., 2019).

Pese a ello, Sánchez (2021) dio a conocer que, los jefes y directores en entidades públicas deberían ser elegidos por procesos de selección mucho más eficientes, donde se busque comprobar y poner a prueba sus capacidades, habilidades, conocimientos y competencias, con el fin de contar con líderes que influyan de manera positiva en los colaboradores. De igual manera, Yucra (2018) expuso los diversos estilos de liderazgo existentes en municipalidades locales, predominando el liderazgo participativo enfocado en resultados, pese a esto, los trabajadores aún no se desempeñan de manera adecuada, reflejando ineficiencia e ineficacia.

Se expuso la existencia de una correlación significativa de la dimensión

desarrollo de personal y el desempeño laboral en una gerencia regional de Arequipa, 2022, según el resultado Rho de Spearman de 0,688 con una significancia equivalente a $0,00 < 0,05$ por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis planteada. Este resultado coincide con Dávila (2018) quien obtuvo un nivel de correlación igual a 0,853 entre capacitación y desempeño laboral, siendo positiva y alta, afirmando que a mayor conocimiento se apreciara una mejor productividad laboral. El resultado obtenido coincide con Vilas (2017) quien obtuvo un nivel de correlación 0,855 en grado alto y significativo entre capacitación y evaluación de desempeño a los colaboradores. Además de Sal y Rosas (2019) quien obtuvo un nivel de correlación 0,998 en grado alto y significativo.

Flores (2017) considera que la satisfacción y compromiso de personal se logrará a través de una serie de actividades organizadas para desarrollar conocimientos y habilidades cognitivas en los trabajadores; permitiendo que los trabajadores respeten las normas internas, elevándose así el desempeño, el autor propone como estrategias la evaluación 360° y 180° considerando características de la organización y sus miembros. Del mismo modo Montoya y Boyero (2016) resaltan la obligación de las organizaciones por establecer amplias perspectivas sobre la gestión de recursos humanos para imponerse sobre la competencia y adaptarse a todos los posibles cambios; es necesario adoptar sistemas integrados para optimizar calidad de procesos.

Se expuso la existencia de una correlación significativa de la evaluación de personal y el desempeño laboral en gerencia regional de Arequipa, 2020, según el resultado Rho de Spearman de 0,734 con una significancia equivalente a $0,00 < 0,05$ por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis planteada.

El resultado obtenido coincide con Valencia (2019) quien obtuvo un nivel de correlación 0,716 en grado positivo y alto entre evaluación y desempeño laboral, afirmándose que, a mayores estrategias se apliquen en los procesos de evaluación, mejorar la productividad de los trabajadores. Del mismo modo Escalante (2018) afirma la existencia de correlación entre evaluación de puestos y productividad igual a 0,902, siendo significativa.

Espinosa y Expósito (2019) afirman que el desempeño de los profesionales en una institución representa una pieza clave a tomar en cuenta al evaluar la calidad brindada, siendo necesario indagar en las diferentes áreas. Rodríguez (2017) afirma que la evaluación de personal es indispensable de la interacción de una entidad, permitiendo arrojar resultados cuantitativos para adoptar estrategias necesarias para afianzar las relaciones y mejorar la productividad. Tras la aparición de nuevas competencias y habilidades, endurecimiento del mercado, situaciones políticas, esfuerzo laboral que se desgasta, estado económico y social por la que atraviesan organizaciones, surge la necesidad de desarrollar técnicas de evaluación de puestos y personas, para poder identificar fortalezas y debilidades (Ramírez et al., 2019).

Por ende, una interacción de elección de personal correspondería ser el método superior para ubicar a talento humano de calidad en una entidad, reconociendo sus requerimientos y comparándolas con otras organizaciones, que se amolden a la organización. Una adecuada gestión de recursos humanos permitirá la instauración del compromiso organizacional, manifestando la percepción de la persona con la organización, apoyando y aceptado los valores, metas y objetivos de la organización, y brote en ellos la disposición a ejecutar actividades en favor de la entidad, por ende, permanecer en ella (Evangelista, 2019).

La investigación presentó un enfoque cuantitativo, seleccionado a través de una exhausta búsqueda de antecedentes y teorías, diversos autores coinciden en las fortalezas y debilidades del enfoque seleccionado en el campo de la gestión pública. Tal es el caso de Cadena et al. (2017) quienes afirmaron que, dicho enfoque permite identificar peculiaridades basadas en la exactitud de los procedimientos de medición, además de presentar una selección intersubjetiva y subjetiva de variables, dimensiones, hasta indicadores de elementos, personas, estructuras y hechos. Como última fortaleza, se presenta a la medición a través de la aplicación de técnicas y herramientas, al valerse de problemas desarrollados con anterioridad, los investigadores cuentan con instrumentos validados y respaldados por diferentes plataformas (Sánchez, 2019). Como contraparte de lo anterior expuesto se contó con McDermott (2009) quien expuso que, a través del referido

enfoque, se puede llegar a obtener resultados falsos, dado que, ningún descubrimiento es del todo cierto, indivisible o completo, por el contrario, puede ser parcial, tentativo o dependiente.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Se determinó que, las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores administrativos en una gerencia regional, 2022, presentan un nivel de relación positivo y moderado, dado que, se obtuvo una correlación $r = 0,728$; resultado obtenido a través de la prueba Rho de Spearman. Lo que manifiesta que a mayores estrategias se implementen en el campo de la administración de personal, repercutirá de manera positiva en el desempeño laboral.
- Segunda** : Respecto a la dimensión selección de personal y desempeño laboral, se ha comprobado una relación positiva y moderada, a través de este resultado se confirma la hipótesis específica. Esto a causa, que se obtuvo una correlación $r = 0,791$; infiriendo que, de innovar el proceso señalado, mejorará el desempeño de los trabajadores.
- Tercera** : En atención al desarrollo de personal y desempeño laboral, se ha comprobado una relación positiva y alta, a través de este resultado se confirma la hipótesis específica. Esto a causa de la obtención de una correlación $r = 0,688$; reflejando que, a mayor importancia se brinde a este proceso de la gestión de recursos humanos, se reflejará en la mejora del del desempeño laboral.
- Cuarta** : Acerca de la evaluación de personal y desempeño laboral, se ha comprobado una relación positiva y alta, a través de este resultado se confirma la hipótesis específica. Esto a causa, que se obtuvo una correlación $r = 0,734$; lo que permite distinguir que, de mejorar procesos en la evaluación de personal, repercutirá de manera positiva en el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : A los titulares de entidades públicas, presentar un mayor énfasis en actividades vinculadas a la identificación de personal clave, reclutamiento, desarrollo y evaluación de todo el personal, mismas que deben estar ligadas al desempeño laboral, preparación, responsabilidad y condiciones de trabajo; todo en mejora de la productividad, calidad de atención, satisfacción de usuarios e imagen institucional.
- Segunda** : Con relación a la metodología, se recomienda realizar una investigación con carácter metodológico mixto, es decir, que se emplee la metodología cuantitativa y cualitativa dentro de la investigación con el fin de desarrollar una propuesta de composición literaria y una propuesta de composición estadística.
- Tercera** : Con relación a los instrumentos empleados dentro de la investigación, se debe de considerar la necesidad de aplicar alguno de estos o ambos con la generación de preguntas abiertas que les permita expresar a los participantes de la evaluación expresar sus opiniones, a fin de obtener resultados mejores y mucho más reveladores.
- Cuarta** : Con relaciona a los problemas suscitados durante la investigación, se recomienda realizar mayor cantidad de dimensiones que permitan expresar de forma más adecuada la realidad por la que pasan los servidores y funcionarios.

REFERENCIAS

- Almanasreh, E., Moles, M., & Chen, T. (2019). Evaluation of methods used for estimating content validity. *Research in Social and Administrative Pharmacy. Science direct*, 15(2), 214-221. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2018.03.066>
- Álvarez, B., Indacochea, B., Indacochea, A., Yoza, N., & Figueroa, M. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 362-372. <https://shortest.link/3RKV>
- Andrade, C. (2018). *Estado del arte de los modelos de gestión del talento humano y algunos casos de Colombia en el periodo de 2000 a 2015*. 1–43. <https://shortest.link/42DD>
- Arbaiza, L. (2019). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Esan Ediciones. <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2014/comoelaborar-tesis-grado>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202019000400163&lng=es&nrm=iso
- Aruquipa, G. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, Unidad de Terapia Intensiva Adultos, Neonatal y Cuidados Intermedios Neonatal, Caja de Salud de la Banca Privada, La Paz, Bolivia gestión. *Bolivia gestión*, 24-35.
- Barrios, E. (2017). *Comentarios a la Ley del Servicio Civil y sus reglamentos*. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.1239>
- Basantes, R., Byron, A & Remache, R. (2021). *La Gestión de administración del talento humano y el desempeño laboral en industrias Alvarado*. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7487>

- Bazyl, L., Radkevych, O., Radkevych, V., & Radkevych, V. (2020). Interdisciplinary approach to the economic-legal socialization of specialists in modern labor market. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(6), 208–218. Interdisciplinary Approach to the Economic-Legal Socialization of Specialists in Modern Labor Market (redalyc.org)
- Benavente, J. & Salvador, E. (2021). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el área de nutrición en el hospital San José, Chincha Alta*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65618>
- Bohórquez, L., Caro, A., & Morales, N. (2017). Impact of training employees on enterprise productivity: case hypermarket. *Dimensión empresarial*, 15(1), 210-220. <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.868>
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., Cruz, F., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8 (7), 1603-1617. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación*. San Marcos E.I.R.L.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.
- Clark, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del Sur de Sonora*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Repositorio UANL. <http://eprints.ua07/1/1080290352.pdf>
- CONCYTEC. (2018). *Compendio de normas para trabajos escritos*. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación.
- Cueva, V. (2019). *Relación entre la gestión de recursos humanos y motivación laboral de los trabajadores de la empresa de transportes "Herrera" Arequipa, 2018*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9997>

- Díaz, C. & Celis, J. (2011). Training for work in secondary education in Colombia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 1 (9), pp. 371 – 380. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2011000100021
- Esan (2018). *La metodología que evalúa el desempeño de una empresa*. <https://www.esan.edu.pe/evaluan-el-desempeno-de-una-empresa/>
- Evangelista, J. (2019). *Los efectos de la gestión de recursos humanos en la calidad de servicios de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2017*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8540>
- Fiszbein, A., Cumsille, B., & Cueva, S. (2016). *La capacitación laboral en América Latina*. Laureate International Universities. <https://shortest.link/42Ej>
- Fontalvo, T., De la Hoz Granadillo, E., & Morelos, J. (2018). Productivity and its factors: Impact on organizational improvement. *Dimensión empresarial*, 16(1), 47-60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Franco, M., Espinoza, C., & Pérez, M. (2017). Corporate social responsibility and its relation with the management of human talent in companies. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1), 114-119. <https://shortest.link/3RLF>
- Fuentes, G., Moreno, L., Rincón D., & Silva, M. (2021). Evaluation of soft skills in higher education. *Formación universitaria*, 14(4), 49-60. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-Ing=en
- Gallud, E. (2015). *Manual práctico para escribir una tesis*. España: Editorial Verbum.
- Gámez, A., Marisy, M., & Ramírez, Y. (2019). Economic culture and training of human resources for development at the Cuban university. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 42-53. <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/223>

- García, A. (2018). *Teoría y metodología de la investigación científica*. (1.a ed.). ESIC Editorial.
- Gómez, L. (2018). *Gestión de recursos humanos*. Prentice hall.
- Hasanah, E., & Supardi, S. (2020). Effect of work environment and salary on private school teachers in Indonesia. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(6), 365–376. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3987643>
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social. Cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U.
- Martínez, O., & Vargas, T. (2019). Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 225-242. <https://doaj.org/article/a6a96d96f97740398f51252d654d5106>
- Mayon, F. (2021). *Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad*, 2-6. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- McDermott, R., & McDermott, M. (2009). *Quantitative and qualitative*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10749030802295248>
- Mejía, T. (2017). *Investigación correlacional: características, tipos y ejemplos*. <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Mérida, S., Sánchez, M., & Extremera, N. (2020). Leaving the teaching profession: Examining the role of social support, engagement and emotional intelligence in teachers' intentions to quit. *Intervención Psicosocial*, 29(3), 141–151. https://journals.copmadrid.org/pi/archivos/1132_0559_i_29_3_0141.pdf
- Montano, J. (2021). *Investigación no experimental*. <https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>

- Moussa, M., McMurray, A., & Muenjohn, N. (2018). A Conceptual Framework of the Factors Influencing Innovation in Public Sector Organizations. *The Journal of Developing Areas*, 52(3), 231-240. <https://doi.org/10.1353/JDA.2018.08>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5.a ed.). Ediciones de la U.
- Obando, A. (2017). *Relación entre los rasgos personales y competencias del administrador de recursos humanos con las prácticas de gestión que se realizan en Empresas de Arequipa 2017*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4742>
- Ormachea, D. (2018). *Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral del Personal De Radio Salkantay Cusco-2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34046>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 1(35), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Padilla, C., & Marroquín, C. (2021). Research Approaches in Dentistry: Quantitative, Qualitative and Mixed. *Revista Estomatológica Herediana*, 31(4), 338-340. <https://www.redalyc.org/journal/4215/421569879018/movil/>
- Pantoja, G. (2019). *Human talent management in micro, small and medium-sized service companies in Colombia: approaches to an organizational diagnostic model*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 13-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, D. (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. *Comunicación*, 12(3), 163-174. <https://www.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Human talent management: Analysis from the strategic approach. *Información Tecnológica*. Dec2019, 30 (6), p. 167-175. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rivera, A. (2020). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A.* <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/1>
- Robbins, P. y Decenzo, A. (2017). *Supervisión* (12va. Ed.), México: Editorial Pearson Educación.
- Robbins y Judge (2018). *Comportamiento organizacional*. ed. 14. México: Pearson Educación.
- Robles, B. (2015). *Servicio Civil Peruano*. <https://usmp.edu.pe/idp/wp-/2015/11/robles.pdf>
- Rodríguez, S. (2021). *Metas de aproximación, metas de evitación y múltiples metas académicas*. *Psicothema*, 17-21. <https://www.psycothema.com/pdf/477.pdf>
- Rodríguez, A. (2021). *Comportamiento individual: características, influencia y fundamentos*. Lifeder. <https://www.lifeder.com/comportamien>
- Ruiz, P. (2021). *Qué es la evaluación del desempeño*. *Gestión de personas y administración pública*. <https://pedropadillaruz.es/que-es-empeno/>
- Sánchez, F. (2020). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista digital de investigación en docencia universitaria* 13.1 (2019): 102-122. <https://orcid.org/0000-0002-0144-9892>
- Santos, A. (2020). *Gestión de talento humano y conocimiento*. México: Ecoe ediciones.

- Santos, J. (2017). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados de los almacenes Aguirre en el Cantón Babahoyo en el año 2016* [Bachelor's thesis]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/3089>
- Servir. (2016). *Mapeo de puestos*. <http://www.irensur.gob.pe/ilreayo2016.pdf>
- Sornoza, D., Sornoza, G., Parrales, M., & Guaranda, V. (2020). *Public service motivation a literature análisis of China and Ecuador*. *Revista Espacios*, 41(30), 180-188. <https://www.revistaespacios.0/av41n30p15.pdf>
- Ureña, F. (2018). *Evaluación de Desempeño*. Escuela de organización industrial. <https://www.eoi.es/madeon/evaluacion-de-desempeno/>
- Vásquez S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. [Tesis de posgrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.121108>
- Veintimilla, J., & Velásquez, P. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Boletín virtual*, 6(3), 172–193. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6132035>
- Vilema, M. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores de Codiempaques del Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/MBA-Vilema-Correlacion.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión de recursos humanos				
PG. ¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022?	OG. Determinar la relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022.	HG. Existe una relación significativa entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Selección de personal	Necesidades	1	ORDINAL Siempre =5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca =1	"Malo 18-41 Regular 42-66 Bueno 67-90"
				Perfil	2-3		
			Desarrollo de personal	Experiencia	4-5		
Profesional	6-9						
Evaluación de personal	Social	10-12					
	Supervisión	13-14					
	Monitoreo	15					
			Acompañamiento	16-18			
Variable 2: Desempeño laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
PE1. ¿De qué manera se relaciona la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022?	OE1. Determinar la relación entre selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022.	HE1. Existe una relación significativa entre selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022.	Eficiencia laboral	Capacidades	1	ORDINAL Siempre =5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca =1	"Malo 16-37 Regular 38-58 Bueno 59-80"
				Comunicación efectiva	2		
					3		
				Manejo de conflictos	4		
Habilidades personales	Calidad	5					
	Profesionalismo	6					
	Cumplimiento	7					
	Asertividad en el trabajo	8					
	Puntualidad	9					
PE2. ¿De qué manera se relaciona el desarrollo de personal y el desempeño laboral de los trabajadores	OE2. Determinar la relación entre desarrollo de personal y desempeño laboral de los trabajadores	HE2. Existe una relación significativa entre desarrollo de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una					

administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022?	administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022.	gerencia regional, Arequipa, 2022.	Responsabilidad laboral	Cumplimiento del plan de trabajo	10		
PE3. ¿De qué manera se relaciona la evaluación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022?	OE3. Determinar la relación entre evaluación de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022.	HE3. Existe una relación significativa entre evaluación de personal y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022.		Cumplimiento de objetivos	11		
			Respeto a normas de seguridad	12			
			Metas	Metas personales	13-14		
Metas profesionales	15-16						
Diseño de investigación:		Técnicas e instrumentos:	Población y Muestra:		Métodos de análisis de datos:		
Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Método: Correlacional Diseño: No experimental		Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionarios	Población: 70 trabajadores Muestra: 70 trabajadores		Método descriptivo - inferencial		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de recursos humanos	Es la experiencia de gestionar, asegurar y sostener a los trabajadores en diferentes aspectos de sus labores, partiendo con la contratación, hasta la desvinculación (Gómez, 2018).	Se estableció la percepción integral de la gestión de recursos humanos. Valiéndose de cuatro (03) dimensiones, permitiendo alcanzar resultados cuantificables para su debido análisis.	Selección de personal	Necesidades	"ORDINAL Siempre =5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca =1"
				Perfil	
				Experiencia	
			Desarrollo de personal	Profesional	
				Social	
			Evaluación de personal	Supervisión	
				Monitoreo	
Acompañamiento					
Desempeño laboral	Ureña (2018) lo señala como el proceso debidamente estructurado para informar, comunicar, describir e identificar cómo es que los trabajadores realizan sus tareas, actividades y funciones encomendadas, para seguidamente implementar acciones de mejora continua.	Se estableció la percepción integral del desempeño laboral. Valiéndose de cuatro (04) dimensiones, permitiendo alcanzar resultados cuantificables para su debido análisis.	Eficiencia laboral	Capacidades	"ORDINAL Siempre =5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca =1"
				Comunicación efectiva	
				Manejo de conflictos	
			Habilidades personales	Calidad	
				Profesionalismo	
				Cumplimiento	
				Asertividad en el trabajo	
			Responsabilidad laboral	Puntualidad	
				Cumplimiento del plan de trabajo	
				Cumplimiento de objetivos	
				Respeto a normas de seguridad	
			Metas	Metas personales	
Metas profesionales					

ANEXO 03: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

INSTRUMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Muy buenos días, en la presente ocasión es propicio para expresar mis más cordiales saludos, soy Roxana Salgado Manrique vengo llevando a cabo la investigación titulada "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022".

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la variable gestión de recursos humanos y desempeño laboral. Este instrumento es privado y la información a obtenerse es totalmente reservada, anónima y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente honesto, objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

Acepto la administración de datos Sí ()

La equivalencia de las respuestas es la siguiente:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		5	4	3	2	1
1	La selección del personal se basa en las necesidades y demandas del puesto de trabajo.					
2	La selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional de los postulantes.					
3	El perfil profesional es un requisito imprescindible en la selección del personal.					
4	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección.					
5	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.					
6	El plan de capacitaciones en la entidad se desarrolla de acuerdo a lo establecido.					
7	Las capacitaciones que se desarrollan potencializan las habilidades personales de los trabajadores.					
8	El desarrollo de las capacitaciones se desarrollan de acuerdo a las áreas de trabajo.					
9	Las capacitaciones contribuyen con la línea de carrera de los trabajadores.					

10	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima organizacional.					
11	Se desarrollan las habilidades asertivas para mejorar la comunicación.					
12	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.					
13	Se supervisa las actividades programadas en la entidad.					
14	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.					
15	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas.					
16	Son frecuentes los procesos de acompañamiento al personal.					
17	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.					
18	El acompañamiento mejora los niveles de productividad.					

INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Muy buenos días, en la presente ocasión es propicio para expresar mis más cordiales saludos, soy Roxana Salgado Manrique vengo llevando a cabo la investigación titulada "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022".

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la variable desempeño laboral. Este instrumento es privado y la información a obtenerse es totalmente reservada, anónima y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente honesto, objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

Acepto la administración de datos Sí ()

La equivalencia de las respuestas es la siguiente:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL		5	4	3	2	1
1	Los colaboradores cuentan con capacidades adecuadas para desempeñar las funciones.					
2	La comunicación entre los trabajadores es óptima.					
3	Los trabajadores presentan un comportamiento sociable en la realización de trabajos en equipo.					
4	Los trabajadores logran superar conflictos en su área de trabajo y en la entidad.					
5	Los trabajadores realizan sus funciones con calidad.					
6	Los trabajadores realizan sus funciones con profesionalismo.					
7	La gestión de recursos humanos asegura el cumplimiento de las funciones en el tiempo laboral establecido por parte de los trabajadores.					
8	Los trabajadores realizan sus funciones con asertividad.					
9	Los trabajadores realizan sus actividades con puntualidad.					
10	Se evalúa correctamente el cumplimiento del plan de trabajo.					

11	Los objetivos de cada área se cumplen en su totalidad.					
12	Los trabajadores cumplen y respetan los protocolos de bioseguridad.					
13	Se evidencia que los trabajadores alcanzan a satisfacer sus metas personales.					
14	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución.					
15	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.					
16	La entidad provee los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus objetivos profesionales.					

ANEXO 04. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personal								
1	La selección del personal se basa en las necesidades y demandas del puesto de trabajo.	X		X		X		
2	La selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional de los postulantes.	X		X		X		
3	El perfil profesional es un requisito imprescindible en la selección del personal.	X		X		X		
4	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección.	X		X		X		
5	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo de personal								
6	El plan de capacitaciones en la entidad se desarrolla de acuerdo a lo establecido.	X		X		X		
7	Las capacitaciones que se desarrollan potencializan las habilidades personales de los trabajadores.	X		X		X		
8	El desarrollo de las capacitaciones se desarrollan de acuerdo a las áreas de trabajo.	X		X		X		
9	Las capacitaciones contribuyen con la línea de carrera de los trabajadores.	X		X		X		
10	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima organizacional.	X		X		X		
11	Se desarrollan las habilidades asertivas para mejorar la comunicación.	X		X		X		
12	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.	X		X		X		
13	Se evidencia que los trabajadores alcanzan a satisfacer sus metas personales.	X		X		X		
14	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución.	X		X		X		
15	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.	X		X		X		
16	La entidad provee los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus objetivos profesionales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **VÁLIDO**

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

Apellidos y nombres del juez validado: **RODRIGUEZ PINTO JOHAN C.**

DNI: 44377681

Dr/ Mg: **Maestro**

Especialidad del validador: **Gestión pública**

04 de abril del 2022


Johan Rodriguez Pinto
 ABOGADO
 C.A.A. 7875

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidades personales		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los colaboradores cuentan con capacidades adecuadas para desempeñar las funciones.	X		X		X		
2	La comunicación entre los trabajadores es óptima.	X		X		X		
3	Los trabajadores presentan un comportamiento sociable en la realización de trabajos en equipo.	X		X		X		
4	Los trabajadores logran superar conflictos en su área de trabajo y en la entidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los trabajadores realizan sus funciones con calidad.	X		X		X		
6	Los trabajadores realizan sus funciones con profesionalismo.	X		X		X		
7	La gestión de recursos humanos asegura el cumplimiento de las funciones en el tiempo laboral establecido por parte de los trabajadores.	X		X		X		
8	Los trabajadores realizan sus funciones con asertividad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los trabajadores realizan sus actividades con puntualidad.	X		X		X		
10	Se evalúa correctamente el cumplimiento del plan de trabajo.	X		X		X		
11	Los objetivos de cada área se cumplen en su totalidad.	X		X		X		
12	Los trabajadores cumplen y respetan los protocolos de bioseguridad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Metas		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se evidencia que los trabajadores alcanzan a satisfacer sus metas personales.	X		X		X		
14	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución.	X		X		X		
15	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.	X		X		X		
16	La entidad provee los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus objetivos profesionales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): VÁLIDO

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

Apellidos y nombres del juez validado: RODRIGUEZ PINTO JOHAN C.

DNI: 44377681

Dr/ Mg: Maestro

Especialidad del validador: Gestión pública

04 de abril del 2022



Johan Rodriguez Piro
ABOGADO
C.A.A. 7875

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personal								
1	La selección del personal se basa en las necesidades y demandas del puesto de trabajo.	X		X		X		
2	La selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional de los postulantes.	X		X		X		
3	El perfil profesional es un requisito imprescindible en la selección del personal.	X		X		X		
4	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección.	X		X		X		
5	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo de personal								
6	El plan de capacitaciones en la entidad se desarrolla de acuerdo a lo establecido.	X		X		X		
7	Las capacitaciones que se desarrollan potencializan las habilidades personales de los trabajadores.	X		X		X		
8	El desarrollo de las capacitaciones se desarrollan de acuerdo a las áreas de trabajo.	X		X		X		
9	Las capacitaciones contribuyen con la línea de carrera de los trabajadores.	X		X		X		
10	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima organizacional.	X		X		X		
11	Se desarrollan las habilidades asertivas para mejorar la comunicación.	X		X		X		
12	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personal								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se supervisa las actividades programadas en la entidad.	X		X		X		
14	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.	X		X		X		
15	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas.	X		X		X		
16	Son frecuentes los procesos de acompañamiento al personal.	X		X		X		
17	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.	X		X		X		
18	El acompañamiento mejora los niveles de productividad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: MEDINA Gonzalez Gonzalo Yvan DNI: 4031 9406

Especialidad del validador: MAESTRO EN LA DIRECCION DE LA CONSTRUCCION

02 de 06 del 2022

MEDINA
Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidades personales								
1	Los colaboradores cuentan con capacidades adecuadas para desempeñar las funciones.	X		X		X		
2	La comunicación entre los trabajadores es óptima.	X		X		X		
3	Los trabajadores presentan un comportamiento sociable en la realización de trabajos en equipo.	X		X		X		
4	Los trabajadores logran superar conflictos en su área de trabajo y en la entidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia laboral								
5	Los trabajadores realizan sus funciones con calidad.	X		X		X		
6	Los trabajadores realizan sus funciones con profesionalismo.	X		X		X		
7	La gestión de recursos humanos asegura el cumplimiento de las funciones en el tiempo laboral establecido por parte de los trabajadores.	X		X		X		
8	Los trabajadores realizan sus funciones con asertividad.	X						
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad laboral								
9	Los trabajadores realizan sus actividades con puntualidad.	X		X		X		
10	Se evalúa correctamente el cumplimiento del plan de trabajo.	X		X		X		
11	Los objetivos de cada área se cumplen en su totalidad.	X		X		X		
12	Los trabajadores cumplen y respetan los protocolos de bioseguridad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Metas								
13	Se evidencia que los trabajadores alcanzan a satisfacer sus metas personales.	X		X		X		

NÚMERO DE PUNTEADO								
N°	Ítems	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
14	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución.	X		X		X		
15	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.	X		X		X		
16	La entidad provee los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus objetivos profesionales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MEDINA Gonzalez Gonzalo Y van DNI: 4031 9406

Especialidad del validador: MAESTRO EN CS DIRECCION DE CS CONSTRUCCION

02 de 04 del 2022

[Firma manuscrita]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personal								
1	La selección del personal se basa en las necesidades y demandas del puesto de trabajo.	X		X		X		
2	La selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional de los postulantes.	X		X		X		
3	El perfil profesional es un requisito imprescindible en la selección del personal.	X		X		X		
4	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección.	X		X		X		
5	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo de personal								
6	El plan de capacitaciones en la entidad se desarrolla de acuerdo a lo establecido.	X		X		X		
7	Las capacitaciones que se desarrollan potencializan las habilidades personales de los trabajadores.	X		X		X		
8	El desarrollo de las capacitaciones se desarrollan de acuerdo a las áreas de trabajo.	X		X		X		
9	Las capacitaciones contribuyen con la línea de carrera de los trabajadores.	X		X		X		
10	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima organizacional.	X		X		X		
11	Se desarrollan las habilidades asertivas para mejorar la comunicación.	X		X		X		
12	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personal								
13	Se supervisa las actividades programadas en la entidad.	X		X		X		
14	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.	X		X		X		
15	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas.	X		X		X		
16	Son frecuentes los procesos de acompañamiento al personal.	X		X		X		
17	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.	X		X		X		
18	El acompañamiento mejora los niveles de productividad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Aplicable**

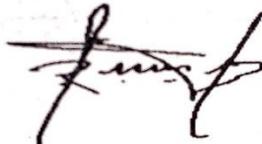
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Ronald William Dueñas Mamani**

Dr/ Mg: **Maestro** **DNI:29426492**

Especialidad del validador: **Gerencia Publica**

27 de mayo del 2022



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidades personales		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los colaboradores cuentan con capacidades adecuadas para desempeñar las funciones.	X		X		X		
2	La comunicación entre los trabajadores es óptima.	X		X		X		
3	Los trabajadores presentan un comportamiento sociable en la realización de trabajos en equipo.	X		X		X		
4	Los trabajadores logran superar conflictos en su área de trabajo y en la entidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficiencia laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los trabajadores realizan sus funciones con calidad.	X		X		X		
6	Los trabajadores realizan sus funciones con profesionalismo.	X		X		X		
7	La gestión de recursos humanos asegura el cumplimiento de las funciones en el tiempo laboral establecido por parte de los trabajadores.	X		X		X		
8	Los trabajadores realizan sus funciones con asertividad.							
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los trabajadores realizan sus actividades con puntualidad.	X		X		X		
10	Se evalúa correctamente el cumplimiento del plan de trabajo.	X		X		X		
11	Los objetivos de cada área se cumplen en su totalidad.	X		X		X		
12	Los trabajadores cumplen y respetan los protocolos de bioseguridad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Metas		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se evidencia que los trabajadores alcanzan a satisfacer sus metas personales.	X		X		X		
14	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución.	X		X		X		
15	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.	X		X		X		
16	La entidad provee los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus objetivos profesionales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

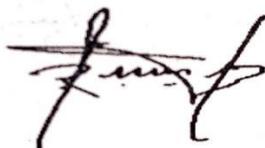
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Ronald Wiliam Dueñas Mamani

Dr/ Mg: Maestro DNI:29426492

Especialidad del validador:Gerencia Publica

27 de mayo del 2022



ANEXO 05: PRUEBA DE NORMALIDAD

Kolmogorov-Smirnoff			
Variables	Estadístico	GI	Sig.
Gestión de recursos humanos	0.174	70	0.002
Desempeño laboral	0.316	70	0.010

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla, se efectuó la prueba Kolmogorov-Smirnoff, a fin de explicar si los datos de las variables investigadas conservan una proporción normal. Evidenciándose que si el nivel de significación no se halla por debajo de 0.05 la distribución es anormal, por lo que el método es no paramétrico utilizándose la prueba Rho de Spearman.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SOTO HIDALGO CINTHYA VIRGINIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia regional, Arequipa, 2022", cuyo autor es SALGADO MANRIQUE ROXANA GLENY, 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.

LIMA, 06 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SOTO HIDALGO CINTHYA VIRGINIA DNI: 41808419 ORCID 0000-0003-4826-8447	Firmado digitalmente por: CSOTOH el 06-09-2022 09:49:29

Código documento Trilce: TRI - 0426926