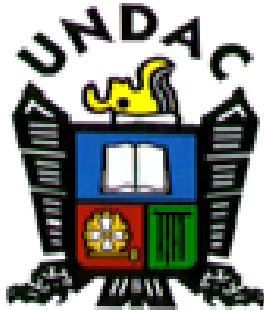


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**La gestión de los recursos humanos y desempeño laboral de los  
servidores públicos del Gobierno Regional Pasco – 2021**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Ciencias de la Administración**

**Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local**

**Autor:**

**Bach. Susy Lisbeth CASTRO CORREA**

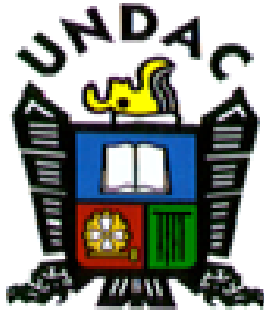
**Asesor:**

**Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY**

**Cerro de Pasco – Perú – 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**La gestión de los recursos humanos y desempeño laboral de los  
servidores públicos del Gobierno Regional Pasco – 2021**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. José Antonio CÁRDENAS SINCHE  
PRESIDENTE**

---

**Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA  
MIEMBRO**

---

**Mg. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ  
MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0167-2023- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**Bach. Susy Lisbeth CASTRO CORREA**

Escuela de Posgrado

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN  
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**

Tipo de trabajo:

**Tesis,**

**"LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL PASCO -  
2021"**

Título del trabajo

**Asesor:**

**ASESOR: Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY**

Índice de Similitud:

**29%**

Calificativo

**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 09 de octubre del 2023.

**Dr. Julio César Carhuaricra Meza**  
Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado  
UNDAC  
Pasco - Perú

c.c. Archivo  
JCCM/EPG

<b>SISGEDO - EPG</b>
<b>Reg. Doc. 00382661</b>
<b>Reg. Exp. 00212825</b>

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre por ser el pilar más importante y demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres, quienes han sido siempre el motor que impulsa siempre mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio.

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general: “Determinar el nivel de relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021”, la cual fue desarrollada en función al análisis de la eficiencia percibida por los colaboradores de la Municipalidad

La investigación se halla en la denominada investigación básica, de nivel descriptivo, el método utilizado fue inductivo, analítico, sintético. Empleando para ello el diseño no experimental, transversal, los participantes que participaron fueron 227 colaboradores del gobierno regional de Pasco, la recolección de nuestros datos fue mediante la aplicación de dos instrumentos (cuestionarios) los mismos que fueron aprobados mediante el método de juicio de expertos.

Luego de la respectiva prueba de hipótesis, debemos mencionar que con un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman que fue = ,923 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel establecido de  $\alpha = 0,05$ , se concluye que: Existe una alta relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021. De acuerdo a lo determinado esta relación es de una dimensión positiva muy alta.

**Palabras Clave:** Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, gobierno regional.

## ABSTRACT

The general objective of the research was: "Determine the level of relationship between the management of human resources and the job performance of public servants of the Pasco regional government - 2021", which was developed based on the analysis of the efficiency perceived by the collaborators of the Municipality

The research is in the so-called basic research, descriptive level, the method used was inductive, analytical, synthetic. Using the non-experimental, cross-sectional design for this, the participants who participated were 227 collaborators of the regional government of Pasco, the collection of our data was through the application of two instruments (questionnaires), the same ones that were approved through the expert judgment method.

After the respective hypothesis test, we must mention that with a Spearman's Rho correlation coefficient that was = .923 and a p value = 0.000 less than the established level of  $\alpha = 0.05$ , it is concluded that: There is a high relationship between the management of human resources and the job performance of public servants of the Pasco regional government - 2021. According to what was determined, this relationship is of a very high positive dimension.

**Keywords:** Human resource management, job performance, regional government.

## INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano se ha convertido en un tema de vital importancia para las organizaciones en la actualidad. Donde el entorno se ve influenciado por un nivel altamente competitivo y en constante evolución. Tal como menciona Rodríguez-Serrano (2004) "Hacer avanzar una organización en un entorno de cambio permanente sólo es posible contando con las personas. De ahí que las personas hayan llegado a ser el elemento fundamental para el éxito de una empresa" (p. 5), por lo que contar con un talento humano capaz de impulsar el desempeño laboral se ha vuelto crucial para lograr el éxito y la sostenibilidad a largo plazo. Esta tesis se centra en analizar la relación entre la gestión de los recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral del GOREPA.

El talento humano abarca las habilidades, conocimientos, capacidades y motivaciones de los empleados, así como su potencial para contribuir al logro de los objetivos organizacionales. La gestión del talento humano se refiere al conjunto de estrategias y prácticas que una organización emplea para atraer, reclutar, desarrollar, retener y motivar a su talento humano. La gestión efectiva del talento humano no solo implica identificar y seleccionar a los mejores candidatos, sino también brindarles oportunidades de crecimiento y desarrollo, así como un ambiente laboral propicio para su desempeño óptimo.

El desempeño laboral, por otro lado, se refiere a la capacidad de los empleados para cumplir con las responsabilidades y alcanzar los resultados esperados en su trabajo. Un desempeño laboral contribuye destacado directamente al logro de los objetivos organizacionales, la satisfacción de los clientes y la mejora de la competitividad en el mercado. Por lo tanto, comprender cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral se vuelve esencial para las organizaciones que buscan maximizar su rendimiento.

Esta investigación se propone examinar los diferentes aspectos de la gestión de los recursos humanos que pueden tener un impacto significativo en el desempeño



laboral. Se explorarán temas como la atracción y selección de talento, el desarrollo y la capacitación, la gestión del desempeño, la compensación y los incentivos, así como el clima y la cultura organizacional. Además, se analizarán estudios y casos prácticos que ilustran la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en diversos contextos y sectores.

Es esencial que los líderes de las organizaciones comprendan que los empleados deben experimentar satisfacción en sus labores, en lugar de trabajar por obligación o únicamente por el incentivo económico. Es imprescindible que se esfuercen diariamente por contribuir al logro de los objetivos y metas de la entidad. Por lo tanto, resulta de gran importancia que los trabajadores se sientan entusiasmados con sus responsabilidades, y según varios autores, el entusiasmo surge cuando están satisfechos tanto con su trabajo como con la organización en sí misma. Para los colaboradores, la satisfacción laboral no se limita solo a lo que hacen, sino también al por qué y para qué lo hacen. Desde la perspectiva de la organización, esto tiene un impacto constante en el comportamiento y el rendimiento laboral de los empleados

El desempeño laboral está estrechamente relacionado con la actitud que el colaborador asume hacia la labor que realiza, manifestándose a través de las emociones que experimenta conscientemente al desempeñar cada tarea encomendada, influenciados por el ambiente en el que trabajan.

Teniendo en cuenta que el problema general de nuestra investigación es “¿De qué manera se relacionan la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco - 2021?” investigamos qué nivel de relación existe entre nuestras variables estudiadas.

En nuestro caso el problema encontrado, no es extraño al contexto inverso en nuestra entidad estudiada, por lo que consideramos importante presentar esta investigación. La misma que está estructurado de siguiendo lo determinado en el reglamento de grados y títulos de nuestra universidad. Y que es de la siguiente manera

**Capítulo I Identificación y Planteamiento del Problema:** En este capítulo se manifiesta el problema materia de nuestro estudio, considerando que existe una alta relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores del GOREPA, ya que consideramos que la región no puede ser la excepción, por lo que se decide plantear como nuestro problema de investigación, del mismo modo se esbozan los problemas específicos, la formulación de objetivos, la respectiva justificación y las limitaciones de nuestra investigación.

**Capítulo II Marco Teórico de la Investigación,** nuestro trabajo de investigación se sustenta fundamentalmente en las teorías de gestión de recursos humanos y desempeño laboral, para lo cual se operan conceptos actualizados de ambas variables para amparar nuestro marco teórico, por lo que hemos sido metódicos al momento de obtener información sobre los antecedentes de estudio en todos sus niveles, así como los conocimientos e ideas que respaldan nuestra investigación se formulan las respectivas hipótesis a efectos de activar el estudio, así como se identifican las variables e indicadores de nuestra investigación

**Capítulo III Metodología y Técnicas de Investigación,** exteriorizamos el tipo, el nivel de investigación, así como el diseño utilizado, la población y muestra. El tamaño muestral es el de 227 colaboradores, del mismo modo se instauró los instrumentos de recolección de datos para nuestro estudio, también la selección, validación y confiabilidad de nuestros instrumentos de investigación mediante el juicio de expertos. Por último, presentamos la respectiva orientación ética.

**Capítulo IV Análisis e Interpretación de los Datos.** Se aplicó una encuesta de tipo Likert a las personas de nuestra muestra, el análisis y procesamiento de los resultados se ejecutó en primera instancia paquete estadístico Excel y para posteriormente procesar los datos con el software estadístico SPSS V. 26, luego de ello se realizó la respectiva prueba de hipótesis utilizando para ello, la correlación de Rho de Spearman, luego se muestra la respectiva discusión de resultados.

Por último, mostramos las respectivas conclusiones y recomendaciones, que esperamos sean tomadas por quienes administran nuestra gerencia estudiada.

***La Autora***

## ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema .....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	4
1.2.1.	Delimitación Temporal .....	4
1.2.2.	Delimitación Espacial .....	4
1.2.3.	Delimitación Social .....	4
1.2.4.	Delimitación Conceptual .....	4
1.3.	Formulación del problema .....	5
1.3.1.	Problema General.....	5
1.3.2.	Problemas Específicos.....	5
1.4.	Formulación de objetivos.....	6
1.4.1.	Objetivo General .....	6
1.4.2.	Objetivos Específicos .....	6
1.5.	Justificación de la investigación.....	6
1.5.1.	Justificación Práctica.....	6
1.5.2.	Justificación Teórica .....	6

1.5.3.	Justificación Metodológica.....	7
1.5.4.	Justificación social .....	7
1.5.5.	Justificación de Viabilidad o factibilidad .....	7
1.6.	Limitaciones de la investigación .....	7

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1.	Antecedentes de estudio .....	9
2.1.1.	Antecedentes a Nivel Internacional .....	9
2.1.2.	Antecedentes a Nivel Nacional.....	11
2.1.3.	Antecedentes a Nivel Regional.....	13
2.2.	Bases teóricas – científicas .....	15
2.2.1.	Gestión de recursos humanos.....	15
2.2.2.	Responsabilidad del departamento de Recursos Humanos:.....	18
2.2.3.	Funciones del departamento de Recursos Humanos.....	19
2.2.4.	La gestión de recursos humanos en el sector público.....	21
2.2.5.	Subsistemas que contempla el modelo de Gestión de Recursos Humanos de SERVIR: .....	23
2.2.6.	Desempeño laboral.....	30
2.2.7.	Evaluación del desempeño: .....	34
2.2.8.	Dimensiones de desempeño laboral .....	35
2.3.	Definición de términos básicos .....	36
2.4.	Formulación de hipótesis.....	37
2.4.1.	Hipótesis General .....	37
2.4.2.	Hipótesis Específicas .....	37
2.5.	Identificación de variables .....	37
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores .....	39

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de investigación.....	40
3.2.	Nivel de investigación.....	40
3.3.	Métodos de investigación.....	40
	3.3.1. Método inductivo.....	40
	3.3.2. Método analítico.....	40
	3.3.3. Método Sintético.....	41
3.4.	Diseño de investigación.....	41
3.5.	Población y muestra.....	42
	3.5.1. Población.....	42
	3.5.2. Muestra.....	44
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
	3.6.1. Técnicas:.....	45
	3.6.2. Instrumentos:.....	45
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	45
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	46
3.9.	Tratamiento estadístico.....	47
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	47

## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	48
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	49
	4.2.1. Para la variable gestión de recursos humanos.....	49
4.3.	Prueba de Hipótesis.....	58

4.3.1. Prueba de hipótesis general: .....	58
4.3.2. Prueba de hipótesis específicas: .....	59
4.4. Discusión de resultados .....	64
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Población del GOREPA .....	43
<b>Tabla 2</b> Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de Gestión de recursos humanos .....	46
<b>Tabla 3</b> Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de Desempeño laboral .....	46
<b>Tabla 4</b> Resultados de la gestión de recursos humanos en el GOREPA .....	49
<b>Tabla 5</b> Resultados de la dimensión selección de RRHH .....	50
<b>Tabla 6</b> Resultados de la dimensión formación de RRHH .....	51
<b>Tabla 7</b> Resultados de la dimensión compensación de RRHH .....	52
<b>Tabla 8</b> Resultados de la dimensión evaluación de RRHH .....	53
<b>Tabla 9</b> Resultados de la variable desempeño laboral.....	54
<b>Tabla 10</b> Resultados de la dimensión eficiencia .....	55
<b>Tabla 11</b> Resultados de la dimensión eficacia .....	56
<b>Tabla 12</b> Resultados de la dimensión identificación institucional .....	57
<b>Tabla 13</b> Nivel de Correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral .....	59
<b>Tabla 14</b> Nivel de Correlación entre selección de recursos humanos y desempeño laboral .....	60
<b>Tabla 15</b> Nivel de Correlación entre formación de recursos humanos y desempeño laboral .....	61
<b>Tabla 16</b> Nivel de Correlación entre formación de recursos humanos y desempeño laboral .....	62
<b>Tabla 17</b> Nivel de Correlación entre evaluación de recursos humanos y desempeño laboral .....	63
<b>Tabla 18</b> Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de Gestión de recursos humanos .....	82



<b>Tabla 19</b> Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de	
Desempeño laboral .....	82

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Diseño de investigación .....	41
<b>Figura 2</b> Resultados de la gestión de recursos humanos en el GOREPA .....	49
<b>Figura 3</b> Resultados de la dimensión selección de RRHH.....	50
<b>Figura 4</b> Resultados de la dimensión formación de RRHH.....	51
<b>Figura 5</b> Resultados de la dimensión compensación de RRHH.....	52
<b>Figura 6</b> Resultados de la dimensión evaluación de RRHH .....	53
<b>Figura 7</b> Resultados de la variable desempeño laboral .....	54
<b>Figura 8</b> Resultados de la dimensión eficiencia.....	55
<b>Figura 9</b> Resultados de la dimensión eficacia .....	56
<b>Figura 10</b> Resultados de la dimensión identificación institucional.....	57

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

La presente investigación está orientado a la Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional Pasco – 2021, siendo la gestión una herramienta fundamental para el alcance de los objetivos de cualquier tipo de organización, tomando así gran relevancia su implementación dentro del gobierno regional.

El problema en el que se enfoca nuestra investigación está relacionado con la eficiencia y efectividad del desempeño laboral de los servidores públicos en el Gobierno Regional Pasco durante el año 2021. Se concentra específicamente en la influencia de la Gestión de los Recursos Humanos (GRH) en el rendimiento de estos servidores públicos.

Desde antes de la pandemia, captar talentos ha formado parte de las tareas del área de gestión de recursos humanos en las organizaciones y con más ímpetu en las de primer nivel. Muchas han prosperado y otras se han sostenido muy bien durante la pandemia, debido a que, desde sus respectivas áreas o dependencia, han entendido y han adoptado muy bien los favores de la transformación digital.

Uno de ellos, y la que ha acumulado protagonismo durante la pasada pandemia, fue toda la gestión del trabajo remoto o teletrabajo. En esta perspectiva, los millenials, la diversidad y la inclusión son factores que han llegado para quedarse, habiendo que adquirido más protagonismo en la transformación digital de las organizaciones públicas de nuestro país.

Para Chiavenato (2009) Éstos no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, también han modificado sus metodologías y procesos con el fin de mejorar el rendimiento laboral. “Y esto ha llevado a que las organizaciones exitosas alcancen la excelencia y ha aportado el capital intelectual que representa, más que cualquier otra cosa, la importancia del factor humano en plena era de la información”. (p. 9)

Indudablemente, uno de los activos más fundamentales para cualquier tipo de organización son sus empleados. La importancia de gestionar este recurso tan valioso ha llevado a las empresas a establecer un departamento dedicado a su dirección y administración, conocido como gestión de recursos humanos. A través de diversas prácticas, esta oficina se encarga de adquirir, retener y desarrollar los recursos humanos necesarios. Desde una perspectiva académica, se ha desarrollado el enfoque de dirección estratégica de recursos humanos, el cual se considera una extensión del enfoque de recursos y capacidades. Esta disciplina se centra en el estudio del recurso humano, su gestión y su contribución al valor y a la competitividad sostenible de la entidad. (Martín, 2011, p. 31)

La investigación tiene como objeto analizar la importancia de la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral para mejorar la gestión del gobierno regional Pasco. Es por ello, que buscamos analizar y describir la importancia de la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral, para el logro de sus metas y objetivos institucionales, destacando que, en la actualidad, las organizaciones tienen más interés por la capacitación y el

desarrollo de su capital humano y esto se debe a que tienen un papel fundamental en la consecución del logro de sus objetivos y metas. La gestión de los recursos humanos es el elemento funcional de cualquier organización, la misma que se encarga de la administración eficiente de los recursos humanos y sus capacidades, para la ejecución de sus funciones, al llevar a cabo una gestión adecuada de los recursos humanos, eficiente y de calidad se promueve el buen desempeño laboral de los colaboradores, mediante la obtención de los objetivos institucionales, y el éxito en las organizaciones públicas.

Desde esa óptica es importante mencionar la escasa claridad en las políticas y estrategias de GRH: Es posible que el Gobierno Regional Pasco carezca de políticas y estrategias de gestión de recursos humanos claras y coherentes que permitan un enfoque sistemático y eficaz en la administración de sus colaboradores. Esto puede conducir a una falta de dirección y alineación de los objetivos institucionales con las prácticas de recursos humanos, lo que afecta el desempeño laboral de los servidores públicos.

Así mismo consideramos que el proceso de selección y contratación de los servidores públicos puede no ser lo suficientemente riguroso y basado en méritos. (mayormente basado en el clientelismo político). La falta de una evaluación adecuada de las competencias y habilidades necesarias para los cargos puede llevar a la contratación de personal inadecuado, lo que afecta negativamente el desempeño laboral y la calidad del servicio ofrecido a la población.

Esto debido a la falta de programas de capacitación y desarrollo continuo, las cuales pueden dificultar el crecimiento profesional de los servidores públicos. Como también la falta de oportunidades para adquirir nuevas habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar eficientemente sus funciones puede impactar negativamente en su desempeño laboral y su capacidad para adaptarse a los cambios en el entorno laboral.

Otro aspecto que consideramos es la falta de sistemas de evaluación y retroalimentación adecuados, lo cual dificulta la identificación de fortalezas y áreas de mejora en el desempeño laboral de los servidores públicos. La ausencia de una retroalimentación constructiva y oportuna puede limitar su motivación y compromiso, así como su capacidad para mejorar y contribuir eficazmente al logro de los objetivos organizativos.

Bajo todos estos criterios es que decidimos realizar el presente trabajo, que busca dar aportes para una mejor gestión de los recursos humanos, la misma que redundara en un mejor desempeño laboral de sus colaboradores.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

Nuestra investigación cuenta con las siguientes delimitaciones:

### **1.2.1. Delimitación Temporal**

El espacio de tiempo que adquiere la presente investigación es del año 2021 (del 02 de enero al 31 de diciembre).

### **1.2.2. Delimitación Espacial**

Nuestro trabajo de investigación se desarrolla en las instalaciones del Gobierno Regional de Pasco – sede central, ubicado en Edificio Estatal N° 01 San Juan Pampa del distrito de Yanacancha, provincia de Pasco, región Pasco

### **1.2.3. Delimitación Social**

Está constituido por todos los colaboradores nombrados, así como centrados bajo los diferentes regímenes, de las diferentes gerencias y oficinas de la sede central del GOREPA.

### **1.2.4. Delimitación Conceptual**

Comprenden las definiciones de nuestras variables estudiadas (Gestión de recursos humanos y Desempeño laboral), cuyos conceptos proceden de las siguientes exposiciones:

**a) Gestión de Recursos Humanos**

Para Acosta (2008). Se concentra en “las técnicas de organización del trabajo, la contratación, la selección del rendimiento, la formación, la mejora de las calificaciones y el desarrollo de la carrera profesional, así como la participación directa de los trabajadores y la comunicación”. (p. 83)

**b) Desempeño Laboral**

Para Robbins y Coulter (2010) “Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (p. 187)

**1.3. Formulación del problema**

**1.3.1. Problema General**

¿De qué manera se relacionan la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco - 2021?

**1.3.2. Problemas Específicos**

- a) ¿De qué manera se relacionan la selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco - 2021?
- b) ¿De qué manera se relacionan la formación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco - 2021?
- c) ¿De qué manera se relacionan la compensación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco - 2021?
- d) ¿De qué manera se relacionan la evaluación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco - 2021?

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar el nivel de relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- a) Establecer el nivel de relación entre la selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.
- b) Comprobar el nivel de relación entre la formación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.
- c) Demostrar el nivel de relación entre la compensación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.
- d) Exponer el nivel de relación entre la evaluación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### **1.5.1. Justificación Práctica**

La importancia radica en que se trata de un trabajo preventivo enfocado en la gestión de recursos humanos para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del GOREPA, ya que busca contribuir con sus conclusiones y recomendaciones a mejorar nuestras variables estudiadas.

### **1.5.2. Justificación Teórica**

Nuestra investigación se ha creído conveniente revisar la literatura de nuestras variables estudiadas (gestión de recursos humanos y desempeño laboral, así como de sus dimensiones e indicadores, asistiéndonos para ello de



los mejores autores sobre los temas tratados, presentando los mejores conceptos de autores de renombre, mostrando con ello una mejor fundamentación de la presente investigación.

### **1.5.3. Justificación Metodológica**

El presente estudio se formalizará mediante una investigación cuantitativa, para lo cual utilizará los instrumentos construidos metodológicamente para recolectar, analizar y validar los datos sobre nuestras variables estudiadas: Gestión de recursos humanos y Desempeño Laboral. La misma que se desarrollará mediante una muestra probabilística, utilizando para ello como instrumentos de uso la encuesta (uno por cada variable) y que pueden servir a futuras investigaciones.

### **1.5.4. Justificación social**

El aporte de nuestra investigación en el ámbito social es significativo, porque los resultados contribuirán al conocimiento de quienes dirigen la entidad estudiada, para lograr una mejor gestión de los recursos humanos, así como analizar el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores en el GOREPA, buscando mejorar los puntos críticos identificados, mejorando con ello sus condiciones laborales

### **1.5.5. Justificación de Viabilidad o factibilidad**

La presente investigación es viable debido a las facilidades brindadas por las autoridades del GOREPA para acceder a la información. así como nos hemos valido de las relaciones amicales y personales con algunos funcionarios, como también trabajadores de dicha institución, los mismos que nos proporcionaran valiosa información.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

Se advierten los siguientes factores limitantes:

- a) Factor bibliográfico:** indagando sobre la bibliografía relacionada con el tema de “La Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en el

Gobierno Regional Pasco”, es escaso y, es más, no existen trabajos de investigación al respecto en la Biblioteca Central de la “Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión”, por esta razón nuestro trabajo de investigación se realizará partiendo de algunas otras fuentes de información.

- b) Financiación:** se tuvo limitaciones de tipo económico y financiero; puesto que el trabajo de investigación fue íntegramente financiado por la tesista.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

Para recoger nuestros antecedentes se apeló a los diversos repositorios de las universidades tanto a nivel internacional, nacional y local, así mismo se analizó los diversos sitios web de las principales revistas de investigación que tienen que ver con nuestras variables estudiadas, sus dimensiones e indicadores, posteriormente se recurrió a la biblioteca de nuestra universidad y de la facultad. A continuación, presentamos los principales antecedentes encontrados:

##### **2.1.1. Antecedentes a Nivel Internacional**

Gutierrez (2022) en la investigación “Gestión del talento humano y competencias laborales (Estudio realizado con colaboradores del área administrativa y operativa de la Municipalidad de Olintepeque, Quetzaltenango)”, cuyo objetivo principal fue: “Indagar la manera en que la gestión del talento humano maneja las competencias laborales” (p. 41), fue una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, la muestra estuvo compuesta por 40 colaboradores, los datos fueron recogidos por un cuestionario en la escala de Likert, compuesto por 24 preguntas, al final de la investigación su conclusión principal nos manifiesta que:

La manera en que la gestión del talento humano maneja las competencias laborales en la institución no es la adecuada ya que no le dan la debida importancia a los diferentes procesos que se deberían realizar en el departamento de recursos humanos, que son la capacitación y los descriptores de puestos basados en competencias, ya que no siempre la organización se preocupa por capacitar y formar al personal para el desarrollo laboral. (p. 62)

Aparicio (2019) en la investigación titulada “La influencia de las Prácticas de Recursos Humanos en el desempeño del personal”. Tuvo como objetivo principal “Determinar en qué medida influyen las prácticas de recursos humanos, que emplean los gerentes de las pequeñas y medianas empresas de la provincia de Salta, en el desempeño del personal durante el primer semestre del 2019” (p. 9), la investigación fue de tipo cuantitativa, de corte transversal, la muestra fue no probabilístico intencional con una muestra de 20 Pymes, en su conclusión principal nos manifiesta que:

La Gestión de los Recursos Humanos ha adquirido una significativa importancia en la vida de las organizaciones, a partir de la aplicación de técnicas, teorías y principios que dan respuestas al comportamiento humano dentro y fuera de la organización. Es a través de las prácticas de recursos humanos que las empresas pueden influir en las habilidades, actitudes y comportamiento de los trabajadores, y de esta forma convertirlos en ventajas competitiva. (p. 50)

Perez (2018) en la investigación “Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces”, su objetivo general fue “Conocer la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces”. Fue una investigación de tipo aplicado, de nivel correlacional. El método estadístico que se utilizó para verificar las hipótesis de investigación fue el Chi-cuadrado, la muestra estuvo conformada por 162

trabajadores, el instrumento utilizado fue la encuesta con preguntas en la escala de Likert, en su conclusión principal declara que:

Al término de este proyecto de investigación que se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces se concluye que la administración de la institución antes mencionada es deficiente, además de ello no aplican las técnicas, procesos y controles, lo cual afecta en el desempeño laboral de cada uno de los empleados, tras haberse comprobado a través del método estadístico Chi-cuadrado, la aceptación de la hipótesis alternativa. (p. 50)

### **2.1.2. Antecedentes a Nivel Nacional**

Urbina (2022) en la investigación titulada: “Gestión de recursos humanos y desempeño de los trabajadores en el Gobierno Regional de Lambayeque, 2021”, donde se tuvo como objetivo general “determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Lambayeque” (p. 8), fue una investigación de nivel básica, de enfoque cuantitativo, el diseño utilizado fue descriptivo, no experimental con alcance correlacional y transversal, el método empleado fue el cuantitativo. La muestra seleccionada fue de 40 trabajadores, para recoger la información se utilizó el cuestionario (uno por cada variable) en la escala de Likert, con preguntas cerradas con múltiples opciones, dentro de su principal conclusión, nos manifiesta que “Se ha determinado que si existe una correlación entre los recursos humanos y el desempeño laboral del personal del gobierno regional de Lambayeque en 2021, el resultado resultante es 0.849, es una correlación media”. (p. 33)

Cueva (2022) en la investigación a la que titulo “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022” tuvo como objetivo principal “Determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores del

gobierno regional, año 2022” (p. 6), fue una investigación de tipo: Aplicada, de Enfoque: Cuantitativo, su Diseño: No experimental, la población estuvo dispuesta de un total de 544 trabajadores administrativo en sus diferentes regímenes laborales, la muestra se obtuvo mediante la aplicación del muestreo probabilístico, lo conformaron 145 colaboradores, la técnica empleada para recoger la información fue la encuesta, con su Instrumento el cuestionario, los mismos que fueron validados mediante el juicio de expertos, en sus conclusiones principales nos manifiesta que:

La percepción de la gestión de los recursos humanos se encuentra en un nivel Regular con un 57.2%, entre los trabajadores administrativos de un gobierno regional, año 2022.

La percepción del desempeño laboral se encuentra en un nivel Medio con un 62.1%, entre los trabajadores administrativos de un gobierno regional, año 2022.

Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral entre los trabajadores administrativos de un gobierno regional, año 2022, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman= 0.744, considerada como positiva alta, con un nivel de significancia  $p. <0.01$  (p. 34).

Gonzales (2022) en la investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la gerencia de desarrollo social del Gobierno regional del Callao, 2022”, cuyo objetivo principal fue: “Determinar en qué medida la administración del talento humano se relaciona con desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022” (p. 2), el tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental, transversal y correlativo, de enfoque cuantitativo, se empleó como técnica la encuesta mediante la aplicación de dos cuestionarios (uno por cada variable), las mismas

que están en la escala de Likert, la muestra fue de 30 colaboradores, al final de la investigación los resultados nos mencionan que:

De acuerdo con la estadística se haya relación entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022, obteniendo una Sig. Bilateral de 0.019 por debajo a 0.05 y logró correlacionarse de forma positiva y moderada de un coeficiente de Spearman de 0.426 entre las variables de estudio. Podemos concluir que si a mayor gestión del talento humano los niveles de desempeño laboral mejorarán notablemente. (p. 23)

### **2.1.3. Antecedentes a Nivel Regional**

Panduro (2022) en la investigación “Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco – 2019” donde su objetivo general fue “Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco – 2019” (p. 3), fue una investigación aplicada, de nivel correlacional, se hizo uso del método científico, el diseño fue no experimental, la muestra fue de 44 trabajadores, los datos fueron recogidos mediante un cuestionario de 18 preguntas, los resultados nos revelan que:

Se concluye que el valor de la probabilidad = 0.000 es menor que el nivel de significancia de 0,05, siendo así, por un lado se deniega la hipótesis nula y por el otro se permite la hipótesis alterna, en consecuencia se afirma con un nivel de confianza del 95% que la gestión por competencias si tiene relación directa entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco. De igual manera el valor de correlación que existe entre las variables gestión

por competencias y desempeño laboral, usando el coeficiente de Pearson, arroja 0.706, el cual indica que hay una correlación positiva alta. (p. 69)

Guerra y Tomas (2022) en la investigación “Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020” cuyo objetivo general fue “Determinar el nivel de influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020” (p. 5), fue una investigación de tipo descriptiva, de nivel descriptiva – correlacional, los métodos empleados fueron el inductivo, deductivo y correlacional, de diseño correlacional, la muestra la conformaron 176 trabajadores, se manejó como técnica la encuesta, con su instrumento el cuestionario, para lo cual se utilizó dos cuestionarios con 12 y 18 preguntas respectivamente, en su conclusión principal nos manifiestan que:

Se determina que, de acuerdo a los resultados encontrados, donde la correlación de Pearson es de ,975. La Gestión del Talento Humano influye positivamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020. Lo cual nos indica que una correcta gestión del talento humano logrará un mejor desempeño laboral de los trabajadores. (p. 75)

Quispe (2020) en la investigación “Gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018”, su objetivo primordial fue “Determinar de qué manera influye la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018”, la investigación fue de tipo aplicada y no experimental, se hizo uso del método mixto, el diseño empleado fue el no experimental – transeccional. La muestra fue de 81 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario en la escalade Likert, su conclusión principal nos manifiesta que:



La variable gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral del personal, de acuerdo a los resultados obtenidos se afirma que existe influencia entre las 2 variables debido a que el p-valor es 0.000, este resultado según la hipótesis estadística indica que si el p-valor < 0,05 se establece una relación estadísticamente significativa. Esto indica que la gestión del talento humano por competencias del personal, de acuerdo a los resultados obtenidos se afirma que existe influencia entre las 2 variables debido a que el p-valor es 0.000, este resultado según la hipótesis estadística indica que si el p-valor < 0,05 se establece una relación estadísticamente significativa. (p. 72)

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Gestión de recursos humanos**

Desde los albores de la Revolución Industrial hasta nuestros días, la gestión de los Recursos Humanos ha experimentado una transformación significativa, y esto también se aplica al ámbito de la gestión pública. A finales del siglo XIX, la revolución industrial llegó a las organizaciones de estados unidos. Donde las grandes compañías absorbieron a las pequeñas empresas, descubriendo un crecimiento acelerado que demandaba la contratación de obreros para operar las máquinas. En respuesta a esta necesidad, se crearon departamentos encargados de reclutar y seleccionar a los trabajadores necesarios, así como de gestionar los inventarios. la misma que según Puchol (2012) “la expresión Recursos Humanos es una creación americana de finales de los 70 y principios de los 80” (p. 27).

En aquel entonces, los valores y exigencias de los empleados en la gestión pública se centraban en las innovaciones en producción ingenieril, donde las máquinas y los resultados productivos eran lo más importante. Los empleados, desafortunadamente, eran considerados como una mera herramienta de producción, relegados a un segundo plano.

En la actualidad la gestión de recursos humanos va más allá de la simple administración de personal. Se centraliza en comprender y aprovechar el potencial de los empleados, promoviendo su desarrollo y bienestar, y creando un entorno que favorezca su compromiso y su contribución al éxito de la organización. Los puntos de vista modernos sobre la gestión del talento humano reconocen la importancia de tratar a los empleados como individuos valiosos, proponiendo oportunidades de crecimiento, promoviendo una cultura organizacional inclusiva y orientada al rendimiento de sus colaboradores.

Sin embargo, en las últimas décadas, la gestión de los recursos humanos ha adquirido una importancia primordial en las organizaciones públicas. Se ha convertido en uno de los factores fundamentales de las políticas públicas, con un impacto que trasciende los límites internos de la organización y se extiende al ámbito social.

En las entidades públicas actualmente, a los colaboradores ya no se les ve únicamente como un recurso o capital humano, sino como un talento humano que puede ser potenciado en beneficio de la organización. Se reconoce que los empleados de la administración pública desempeñan un papel crucial en la entrega de servicios eficientes y de calidad a los ciudadanos. Su desarrollo y bienestar se consideran esenciales para asegurar una gestión efectiva y satisfacer las necesidades de la comunidad.

En este contexto, las organizaciones públicas que buscan posicionarse y mantenerse sólidamente en nuestra sociedad deben esforzarse por satisfacer las exigencias de los usuarios, brindando servicios de calidad y eficiencia de manera oportuna. Para lograrlo, es fundamental aplicar una gestión de recursos humanos que promueva el desarrollo de los empleados, fomente la motivación, el compromiso y la capacitación continua, y establezca políticas inclusivas que valoren la diversidad y la equidad en el entorno laboral.

Pensar en el equipo humano como un componente fundamental de la organización y no como una herramienta al servicio de la misma, ha pasado de ser un tópico a convertirse en un razonamiento más sustantivo dentro de la formulación y puesta en práctica de la estrategia de empresa. (Rubió, 2016, p. 18)

En decir, la gestión de los Recursos Humanos en el espacio de la gestión pública ha avanzado desde los tiempos de la Revolución Industrial. Ahora se reconoce la jerarquía de tratar a los empleados como talento humano, brindando oportunidades de desarrollo y crecimiento, promoviendo una cultura organizacional orientada al servicio del ciudadano y al bienestar de la comunidad.

Según Wikipedia (2020) La primera persona que acuñó el término de recursos humanos fue el economista norteamericano John R. Commons en su libro titulado “Distribución de la riqueza”, publicado el año de 1984, pero no sería hasta el 1910 y 1920 cuando el término RR.HH. se popularizara y las empresas empezaran a percibir a sus trabajadores como activos del capital dentro de la organización.

Podríamos enmarcar el auge de los departamentos de recursos humanos entre el final de la Primera Guerra Mundial (1914 – 1918) hasta la Gran Depresión (1929 – 1933), período en el que aparecieron nuevas leyes que obligaban a las empresas a cumplir determinadas funciones sociales y en el que el departamento empezó a crecer y asimilarse a lo que es hoy en la actualidad. Entonces podríamos señalar que los recursos humanos son un departamento dentro de las empresas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella.

Esto encerraría desde el reclutamiento, selección, contratación, onboarding o bienvenida, formación, promoción, recompensas y destituciones.

En resumidas cuentas, la oficina de recursos humanos debe ocuparse de todas las personas que forman parte del equipo humano de la organización.

Los recursos humanos son indispensables para cualquier organización que necesite crecer y contratar a los mejores trabajadores. Ya sea para cada puesto o ayudar a las personas que se desarrollan en la empresa para seguir formándose y creciendo. Corrientemente podemos observar cómo se abrevia el concepto de recursos humanos utilizando para ello las siglas RR.HH. o inclusive HR (este es el término en inglés).

En los últimos años muchos de los expertos que se dedican a los recursos humanos, se han planteado nuevas formas de denominar a la oficina donde se gestiona su uso, buscando apartar de esa visión un tanto desfasada de referirse como recurso humano a una persona que trabaja en una organización.

Muchos son los profesionales, que exponen el cambio de RR.HH. a: “Gestión de personal, departamento de personas, People, People & Happiness o incluso Happiness department”. Toda vez que es un área trascendente y de suma importancia en cualquier organización, ya sea esta pública o privada. Aunque comúnmente se cree que esta oficina y sus profesionales solo se consagran al papeleo, lo cierto es que RR.HH. juega un papel fundamental para el crecimiento sostenido y exponencial de todas las organizaciones o empresas sean estas públicas o privadas.

### **2.2.2. Responsabilidad del departamento de Recursos Humanos:**

Las principales responsabilidades del departamento de recursos humanos o quien haga sus veces, “comprenden desde los procesos del reclutamiento a nuevos miembros para el equipo, gestionar el desarrollo de los empleados y tramitar despidos o bajas en el equipo”. Además de esto, también se encarga de:

- ✓ Redactar la oferta de empleo
- ✓ Búsqueda de candidatos ➤ Moderación de candidatos
- ✓ Reclutamiento y selección de personal
- ✓ Onboarding de nuevos trabajadores
- ✓ Gestión de fichaje y control horario
- ✓ Gestión de vacaciones y ausencias
- ✓ Desarrollo profesional
- ✓ Desarrollo del plan de compensación
- ✓ Plan de asistencia al empleado
- ✓ Recolocación
- ✓ Gestión de las nóminas (e incidencias)
- ✓ Administración de la retribución flexible
- ✓ Gestión de las variables
- ✓ Creación de informes
- ✓ Gestión documental
- ✓ Recopilación de datos de los empleados
- ✓ Aspectos legales
- ✓ Mediación entre empleados
- ✓ Despidos y bajas
- ✓ Entre otras responsabilidades.

### **2.2.3. Funciones del departamento de Recursos Humanos**

La gran mayoría de autores coinciden en que entre las funciones que desempeñan, la oficina de recursos humanos encontramos los siguientes:

- a. Reclutamiento:** Que comprende desde la planificación, selección y onboarding de los empleados. “El reclutamiento es concebido como el proceso de selección e incorporación del talento en las organizaciones”, es una de las funciones más populares, pero no la única.

- b. Administración y gestión de personal:** En esta sección se “comprenden todas las tareas administrativas<sup>2</sup>, como por ejemplo la gestión de nóminas, contratos, gestión de permisos, bajas, vacaciones y beneficios sociales para los colaboradores, en definitiva, todo lo concerniente al papeleo.
- c. Gestión de la retribución:** La oficina de recursos humanos “se encarga de llevar a cabo investigaciones y diseñar sistemas de compensación que se ajusten a los presupuestos de la empresa y a la oferta del mercado laboral”. Esta tarea es fundamental para aquellas empresas que tienen procesos de reclutamiento abiertos o que desean retener talento. Cada una de las políticas de incentivos, beneficios y planes de compensación flexible juega un papel crucial en este departamento. Una gestión eficiente de la compensación es esencial, ya que de lo contrario la empresa podría estar perdiendo dinero y competitividad. El objetivo principal de esta función del departamento de recursos humanos es facilitar diferentes incentivos a los empleados con el fin de optimizar el ambiente laboral y, de esta manera, abordar aspectos como la conciliación entre el trabajo y la vida personal.
- d. Buen funcionamiento y clima laboral:** “Hablar de los colaboradores, concebir qué está pasando en la organización, cómo fluye el trabajo, la información y cómo viven los empleados su jornada laboral es concluyente”. Además de trabajar para el buen funcionamiento del equipo, el responsable de RRHH también se encarga de la medición del desempeño, los estudios del clima laboral, diseños de los diversos planes de carreras, así como estrategias de motivación para el personal.
- e. Relaciones laborales:** Esta función es la comisionada de las negociaciones con los diversos representantes de los trabajadores con los que se tratan temas importantes, entre las que destacan “las políticas salariales”, “conflictos laborales” y “negociaciones colectivas”.

#### **2.2.4. La gestión de recursos humanos en el sector público**

El Sistema de Recursos Humanos en el Sector Público, está concebido dentro del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la “Autoridad Nacional del Servicio Civil” donde se manifiesta que dicho ente es la “autoridad rectora” en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos. Pero, ¿Qué es el Sistema de Gestión de Recursos Humanos? Para el decreto legislativo antes indicado, este Sistema se faculta de establecer, desarrollar y ejecutar la política de Estado respecto del Servicio Civil (gestión de los recursos humanos).

Comprende “el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos”. Como antecedente, se debe indicar que en un anterior proceso de reforma de la Administración Pública estuvo a cargo del “Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP)”, entidad que fue creada por el artículo 1 del Decreto Ley N° 20316, la misma que aprobó la Ley Orgánica de ese Instituto, el 12 de diciembre del año 1973, como “entidad rectora del proceso de Reforma de la Administración Pública”, la cual inicio sus funciones sobre la base de la “Oficina Nacional de Racionalización de Personal (ONRAP)” y la “Oficina Nacional de Administración de Personal (ONAP)”, entidades que se crearon expresamente para implementar el proceso de reforma, además de la “Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)” que actuaba como ente rector de la capacitación de funcionarios y servidores del Sector Publico.

En el sector público, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se encuentra conformado por subsistemas, es decir por un conjunto de procesos interrelacionados que forman parte de este Sistema. El subsistema se ubica en el primer nivel de desagregación del Sistema.

Es importante mencionar los retos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en nuestro país. Los retos que el Estado ha decidido enfrentar y que, por consiguiente, las instituciones a través de sus Oficinas de Recursos

Humanos o de las que hagan sus veces, deben manejar, se pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Generar el cambio de enfoque o cultura de la gestión de recursos humanos en el Estado, salvando de un rol meramente administrativo a uno que sea fundado en el desarrollo del colaborador.
- Promover dentro de sus entidades una cultura de orientación al ciudadano, así como los principios de ética e integridad en el sector público.
- Convertirse en socios estratégicos claves dentro de las entidades para conseguir los objetivos institucionales.
- Planificar estratégicamente de forma integrada y relacionada las funciones de recursos humanos con las funciones de todas las demás áreas de la institución.
- Vigorizar sus capacidades técnicas, con miras a desarrollar y emplear las herramientas metodológicas que cada subsistema de recursos humanos plantea.
- Promover la profesionalización del sector público.

El actual modelo del sistema de recursos humanos en el sector público es desarrollado propiamente por la “Ley N° 30057” del Congreso de la Republica (2013) tomando los lineamientos establecidos en el “Decreto Legislativo N° 1023” de la PCM (2008), norma que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como entidad rectora del “sistema administrativo de recursos humanos”. La misma que tiene las siguientes funciones:

- a. “Planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos a través de los subsistemas de: planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y distribución; gestión del empleo, gestión del rendimiento; gestión de la compensación; gestión de desarrollo y capacitación; y, gestión de las relaciones humanas y sociales”.
- b. “Emitir opinión técnica vinculante en materias de su competencia”.



- c. “Desarrollar y gestionar políticas de formación y evaluar sus resultados”.
- d. “Otras funciones descritas en el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 1023”. (PCM, 2008)
- e. Es importante mencionar las funciones de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades de la Administración Pública, y que son las siguientes:
- f. “Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por SERVIR y por la entidad”.
- g. “Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión”.
- h. “Supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos”.
- i. “Realizar el estudio y análisis cualitativo y cuantitativo de la provisión de personal al servicio de la entidad de acuerdo a las necesidades institucionales”.
- j. “Gestionar los perfiles de puestos”.
- k. “Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que lo integra”.
- l. “Otras funciones que se establezcan en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema”.

#### **2.2.5. Subsistemas que contempla el modelo de Gestión de Recursos**

##### **Humanos de SERVIR:**

##### **a. Primer Subsistema Planificación de políticas de recursos humanos:**

Esta herramienta permite organizar la Gestión Interna de Recursos Humanos en congruencia con los objetivos estratégicos de las

Oficinas de Recursos Humanos de la entidad. Asimismo, permite definir las políticas, directivas, y lineamientos propios de la entidad con una visión integral en temas relacionados a recursos humanos. Este subsistema pese a la amplitud de su formulación debe ser entendido como el aporte que brinda la herramienta de gestión de recursos humanos en general a lograr la eficiencia y eficacia de la entidad. En la moderna gestión de los recursos humanos se viene reforzando una idea fundamental que subyace toda gestión eficiente, esto es, que el pilar fundamental de toda buena gestión son las personas y que los recursos humanos tienen que estar alineados con los fines de la organización.

Dentro de este subsistema se consideran dos procesos:

**1. Estrategia, Política y Procedimientos:** “Consiste en alinear las estrategias de las oficinas de recursos humanos y SERVIR con los objetivos de la entidad”. Asimismo, comprende el diseño de indicadores de gestión.

El producto esperado o documento de gestión que se debe emitir al final del trabajo son:

- ✓ las políticas y procedimientos internos,
- ✓ el Plan de Gestión de Personas,
- ✓ el Presupuesto Anual de Recursos Humanos,
- ✓ el Cuadro de indicadores de Gestión de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

**2. Planificación de Recursos Humanos:** “Este proceso comprende una evaluación de las necesidades reales de la cantidad de personal que requiere la entidad para cumplir con sus objetivos y funcionar de modo eficiente en un periodo determinado”. Los productos esperados son: el informe de

análisis de necesidad de personal, el mapeo de puestos, la dotación y formulación del cuadro de puestos de la entidad.

**b. Segundo Subsistema. Organización del trabajo y su distribución:**

Este segundo subsistema de la Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público se define como las características y condiciones del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas.

Al respecto, la Directiva N° 001-2016- SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE71, que fue modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 064-2016- SERVIR-PE, que formaliza la modificación del Anexo 02 de la referida directiva, en el literal k) de su artículo 5° define a los perfiles de puesto como “la información estructurada respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto”. Los perfiles de puesto tienen utilidad en los siguientes procesos técnicos de recursos humanos: selección de personal, inducción de personal, capacitación de personal, gestión del rendimiento, progresión en la carrera y contratación de personal.

**c. Tercer Subsistema. Gestión del empleo:**

De acuerdo a la definición contenida en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/ GDSRH, este subsistema se encuentra referido a determinar el conjunto de políticas y prácticas de personal

destinadas a gestionar los flujos de los servidores civiles en el sistema administrativo de Gestión de los Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación. Si bien la propia denominación ya lo indica es necesario resaltar para evitar confusiones que el subsistema no se refiere al flujo o movimiento de servidores al interior de la entidad sino al interior del sistema.

En este subsistema podemos identificar dos grupos de procesos:

- d. Gestión de la incorporación:** Que comprende la “administración de las normas, procedimientos y herramientas referentes al acceso y adecuación de los nuevos servidores civiles a la entidad”.

Este grupo de procesos está conformado:

- ✓ la selección,
- ✓ la vinculación,
- ✓ la inducción, y
- ✓ el periodo de prueba.

La selección del personal se refiere a optar por la persona más idónea para el puesto sobre la base del mérito.

- e. Gestión de Administración de Personas:** Este grupo contiene los siguientes procesos:

- ✓ La administración de legajos: Comprende la custodia de la información y documentación generada durante el vínculo laboral con cada servidor civil. En su legajo puede constar en físico o en archivos digitalizados: actas de selección, declaraciones juradas al ingreso y durante la relación laboral, resultados de evaluaciones, resoluciones de ascensos, documentación relativa a otorgamiento de beneficios, convenios individuales, entre otros. I

- ✓ El registro y control de asistencia: Se analiza los tiempos de permanencia en el centro de trabajo con la finalidad de llevar el control del tiempo efectivo de trabajo, faltas justificadas e injustificadas, refrigerio, compensaciones de horas extraordinarias, récord vacacional, permisos, licencias, etc. Toda esta data es necesaria para la verificación de la prestación de trabajo y el otorgamiento de beneficios que se encuentran en función al tiempo de trabajo.
- ✓ El desplazamiento o movimiento de personal a otros puestos o funciones dentro o fuera de la entidad: Este comprende el registro y control de las modalidades de designación, rotación, destaque, encargo de funciones, comisión de servicios de los servidores públicos de acuerdo a las normas y procedimientos para cada tipo de desplazamiento. Conforme a los artículos 81º de la Ley N° 30057 y artículo 265º de su Reglamento General, se puede definir al desplazamiento como aquel acto administrativo por el cual al servidor civil se le encomiendan distintas funciones temporales, dentro o fuera de la entidad, la cual debe encontrarse debidamente justificada en las necesidades.
- ✓ Del régimen disciplinario: Este ha sido desarrollado ampliamente en la Guía que, sobre esta materia, ha publicado el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. No obstante, consideramos conveniente hacer una breve alusión a los siguientes puntos: La Ley del Servicio Civil contempla los siguientes tipos de sanciones:
  - amonestación verbal,
  - amonestación escrita,

- suspensión y
- destitución.

Solo la amonestación verbal no requiere el inicio de un procedimiento disciplinario a diferencia de las otras sanciones que si requieren la instauración de procedimiento disciplinario. En este sentido, se trata de un régimen más garantista del derecho al debido proceso que el contemplado en el régimen privado y regulado por el “Decreto Legislativo N° 728”, en el cual el procedimiento para la aplicación de una sanción únicamente se encuentra reglamentado para el caso de las faltas graves laborales que merecen despido del trabajador.

**f. Cuarto Subsistema. Gestión de rendimiento:**

Este subsistema contempla el proceso de evaluación del desempeño como central y consiste en apreciar de manera objetiva y demostrable el rendimiento del servidor civil en la búsqueda de sus funciones.

Pero fundamentalmente se encuentra orientado a promover la mejora continua de las personas y consecuentemente en el servicio público que brindan. Con la finalidad de implementar este subsistema de recursos humanos se promulgó la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 277-2015-SERVIR-PE, Directiva que desarrolla el Subsistema de Gestión de Rendimiento. La mencionada Directiva ha sido complementada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 031-2016- SERVIR/PE, que aprueba el “Manual de Gestión de rendimiento” y la “Guía Metodológica del evaluador”.

**g. Quinto Subsistema. Gestión de la compensación:**

Nuevamente conforme a la “Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH”, este subsistema incluye la gestión del conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil, como contraprestación a la contribución de éste a los fines de la organización, de acuerdo con el puesto que ocupa. Este subsistema comprende los siguientes procesos:

1. La administración de compensaciones: “Que gestiona la administración de compensaciones económicas y no económicas”, lo que contiene:
  - ✓ la administración de las planillas,
  - ✓ boletas de pago,
  - ✓ las liquidaciones de beneficios sociales,
  - ✓ pago de aportes y retención de impuestos
  - ✓ pago de contribuciones
  - ✓ y en general el pago de beneficios económicos.

Los productos esperados son los reportes de planillas, resoluciones de beneficios, reportes de costos de persona, etc.

2. La administración de pensiones: “Este subsistema comprende la administración de las pensiones del personal cesante o jubilado de la entidad lo que incluye la elaboración de los documentos de cese, otorgamiento de pensión y seguimiento de pagos”. Cabe señalar que no todas las entidades públicas gestionan pensiones, debido a que esta labor se viene centralizando en la Oficina Nacional Previsional (ONP).

**h. Sexto Subsistema. Gestión del desarrollo y la capacitación:**

Este subsistema contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinada a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional.

Los procesos que se consideran en este subsistema son dos:

- 1) capacitación, y
- 2) progresión en la carrera.

Los tipos de capacitación para los servidores civiles son los siguientes:

- ✓ formación laboral y
- ✓ formación profesional.

**i. Séptimo Subsistema. Gestión de relaciones humanas y sociales:**

Este subsistema es descrito en la “Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH”, como aquel que percibe las relaciones que se establecen entre la entidad y sus servidores civiles en relación a las políticas y prácticas de personal.

**2.2.6. Desempeño laboral**

Chiavenato (2001) Manifiesta “que toda organización está compuesta de personas de las cuales dependen para alcanzar el éxito y mantener la continuidad. El estudio de las personas constituye la unidad básica de las organizaciones”. (p. 50).

De allí reside la importancia del desempeño laboral, como factor para alcanzar los objetivos institucionales de las diversas organizaciones, es por ello que en muchas entidades son la primera opción, ya que consideran al talento



humano como prioridad, y no como en algunas organizaciones que hasta la fecha siguen utilizando como un recurso.

Según Robbins y Coulter (2010) El desempeño laboral “es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (p. 132). Sobre la base de esta definición se esboza que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los colaboradores dentro de una organización, la misma que tiene que ejecutarse de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar los objetivos y las metas propuestas.

Muchos autores consideran que son acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que sirven para alcanzar el logro de los objetivos propuestos con anterioridad, teniendo para ello los siguientes compromisos:

- a. Conocimiento del Puesto:** Mide el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo. Comprende los principios conceptos, técnicas, requisitos etc. Necesario para desempeñar las tareas del puesto. Va por delante de las tendencias, evolución, mercados innovaciones del producto y/o nuevas ideas en el campo que pueden mejorar la capacidad para desempeñar el puesto.
- b. Disponibilidad:** La disponibilidad ocurre cuando el trabajador no labora, pero está sujeto a que en cualquier momento deba hacerlo, según los requerimientos del empleador. En tal caso el empleado no trabaja, pero está presto a hacerlo cuando las circunstancias lo requieran, y ello implica que el trabajador no pueda disponer libre y autónomamente de su tiempo, pues en caso de ser necesario, la obligación de presentarse a trabajar está por encima de cualquier consideración personal o familiar. Esto limita e incluso imposibilita que el trabajador pueda disfrutar de tiempo libre, como programar salidas familiares o cualquier otra actividad en su provecho, y por

ello la disponibilidad ha sido considerada como una forma de trabajo, o mejor, como parte de la jornada laboral.

- c. Calidad:** Es la satisfacción de unas necesidades clave para los trabajadores. Se refiere a los recursos, actividades y resultados derivados de la participación de las personas en el lugar de trabajo. Las necesidades definidas por el psicólogo Abraham Maslow se consideran muy relevantes para respaldar las necesidades de las personas, cubriendo salud y seguridad, económica y familia, sociedad, estima, actualización, conocimiento y estética.
- d. Objetividad:** Es la cualidad de estar libre de sesgos personales. La objetividad se trata de evaluar una situación prescindiendo de las consideraciones y los criterios personales o subjetivos; es ser imparcial, se supone que, para ser objetivo, a la hora de expresar un juicio, debe abandonar todo aquello que le es propio (ideas, creencias o preferencias personales). La objetividad es el valor de ver el mundo como es (solamente los hechos y la evidencia).
- e. Independencia:** La sola idea de independencia evoca emoción, libertad, status. Como muchas personas, probablemente usted se ha dicho a sí mismo: ¡Quiero ser mi propio jefe! Pero, ¿qué significa la independencia laboral? La definición más simple de independencia laboral es emprender un trabajo por cuenta propia. Sin embargo, la independencia laboral, especialmente si usted ha pasado la mayor parte de su carrera en un entorno corporativo, es una decisión compleja que afectará todos los aspectos de su vida, desde las relaciones con su familia y amistades hasta su situación económica. Iniciar un trabajo de forma independiente es una decisión que solo se debe tomar después de analizar cuidadosamente una serie de factores.

- f. **Negociación:** Es una situación constante para pactar y acordar temas que garanticen los derechos de los trabajadores. Es necesario abordar las técnicas adecuadas de comunicación eficaz, para establecer los distintos rangos de negociación y proyectar las estrategias de un diálogo fructífero.
- g. **Confiabilidad:** La confiabilidad no se trata solo de terminar lo que se le ha dicho que haga de manera oportuna. La mayoría de las veces, también se refiere a su capacidad para administrar su carga de trabajo y saber cuándo decir que no o cuándo pedir ayuda. Significa que tanto el equipo como su gerente pueden confiar en usted para administrar su carga de trabajo y cumplir con el negocio de la mejor manera posible.
- h. **Relaciones Interpersonales:** Relaciones interpersonales en el trabajo componen un conjunto de juicios para alcanzar el conocimiento de las personas en la organización, ya que mediante los acercamientos que formen entre ellas, gestionarán la compensación de las necesidades de relacionarse socialmente; entre más satisfacción generen, mejor podrán ayudar competentemente con los objetivos planteados por la organización.
- i. **Trabajo en Equipo:** Es una labor que se lleva a cabo a través de un conjunto de integrantes que tienen un objetivo común, aunque cada uno desarrolle sus tareas de forma individual para conseguirlo. Los equipos se crean para aportar conocimiento, compartir información, criterios, y para conseguir un objetivo común gracias a las tareas que desarrolla cada miembro.
- j. **Compromiso:** Es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la empresa. Un empleado comprometido es alguien que siente pasión con su trabajo, y esto lo demostrará realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas.

### 2.2.7. Evaluación del desempeño:

En la gestión de los Recursos Humanos, la evaluación del desempeño laboral es clave a la hora de mejorar su rendimiento y conseguir mejores resultados. No sólo eso, una buena evaluación del rendimiento es necesario a la hora de identificar y clasificar el perfil de cada trabajador o colaborador.

Para poder evaluar de una forma completa y efectiva a los empleados, se deberá fijarse en estas 4 áreas de desempeño:

- a. **Productividad y Calidad de Trabajo:** “La productividad es la cantidad de trabajo que un empleado saca adelante durante su jornada laboral”. Es transcendental contar con una plantilla productiva, e incentivar esa productividad facilitando herramientas y procesos de trabajo eficaces. Eso sí, nunca se debe poner en riesgo la calidad de lo que produce una organización a favor de la cantidad de trabajo que hace. No debemos dejar de lado que la calidad de un trabajo es totalmente subjetiva. Medir la calidad del trabajo emanado depende mucho del tipo de sector en el que nos movamos, así como de las tareas delimitadas a cada trabajador.
- b. **Su eficiencia:** “La eficiencia es el resultado de maximizar la productividad con un mínimo esfuerzo o gasto”. Un colaborador eficiente es aquel capaz de desarrollar sus tareas en el mínimo tiempo viable y con un resultado óptimo. Para ello, es primordial facilitar a los trabajadores los métodos y herramientas de gestión de proyectos convenientes.
- c. **La formación adquirida:** “Todos sabemos la importancia que tiene la formación en el crecimiento profesional de los empleados, pero también en el de la propia empresa”. Un colaborador formado es un trabajador competente para ayudar a su empresa a conseguir todos los objetivos que se proponga. Invertir en la formación del empleado es invertir en la propia empresa. Eventos, charlas, convenciones, congresos, desayunos profesionales, etc. Las posibilidades de provocar la formación de los

empleados son enormes. La clave está en elegir en qué áreas formativas necesitamos reforzar la empresa y qué empleados son capaces de recibir esa formación.

- d. Los objetivos conseguidos:** “Para el buen rendimiento laboral de los empleados, es importante que conozcan cuáles son sus objetivos”, qué se espera de ellos. Es importante negociar con los empleados unos objetivos realistas y alcanzables en un tiempo determinado.

Además, no debemos olvidar que es la organización quien debe proporcionar a los empleados toda la formación, las herramientas y recursos necesarios para alcanzar estos objetivos. Al final, la clave está en hallar una forma justa y realista tanto para la entidad como para el empleado de medir la productividad.

#### **2.2.8. Dimensiones de desempeño laboral**

**a. Eficiencia.**

“La eficiencia se refiere a la mejor forma de hacer o realizar las cosas (métodos) a fin de que los recursos (personas, maquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible. El alcance de los objetivos previstos no entra en la esfera de la competencia de la eficiencia, este es un asunto relacionado con la eficacia”. (Chiavenato, 2007, p.25).

**b. Eficacia.**

“Es una medida normativa de logros de resultados, mientras que eficiencia es una medida normativa de la utilización de los recursos en los procesos. La eficacia de una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes o servicios) que proporciona”. (Chiavenato, 2007, p. 25)

**c. Identificación institucional.**

“Normalmente se clasifica la fuerza laboral en tres grupos; colaboradores totalmente comprometidos, colaboradores renuentes y colaboradores no comprometidos. Los colaboradores totalmente comprometidos son aquellos con un fuerte vínculo personal y psicológico con la organización y que actuaran de forma que se beneficien sus clientes y su organización”. (Arroyo, 2012, p.116).

**2.3. Definición de términos básicos**

**Compensación:** “Es la resolución del ciclo de motivación mediante la satisfacción de otra necesidad, lo cual disminuye el estado de tensión del individuo”. (Chiavenato, 2009)

**Condiciones de trabajo:** “se define como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral” (Palma, 2005).

**Eficacia laboral:** “Por un lado, vemos que la eficacia viene a ser la posibilidad de que una persona reciba un encargo, o él sepa lo que se espera de su trabajo, lo cumpla con la dedicación suficiente y tenerlo terminado en tiempo y correctamente”. (Magro, 2014)

**Motivación:** “Estado de ánimo que lleva a una persona a comportarse de tal forma que pueda alcanzar determinado objetivo o desempeñar una actividad para satisfacer necesidades personales. Se refiere a las fuerzas internas que llevan a una persona a mostrar un comportamiento determinado”. (Chiavenato, 2009, p. 146).

**Organización:** “Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas” (Chiavenato, 2007.)

**Desarrollo personal:** “Describe básicamente la autorrealización y metas, tanto personales como profesionales de los empleados”.

**Selección de personal:** “Es el proceso mediante el cual se elige a las personas que tienen las calificaciones pertinentes para cubrir vacantes de puestos existentes o planeados” (Bohlander y Snell, 2008, p.67)

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Existe una alta relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- a) Existe una alta relación entre la selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.
- b) Existe una alta relación entre la formación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.
- c) Existe una alta relación entre la compensación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.
- d) Existe una alta relación entre la evaluación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

## **2.5. Identificación de variables**

Las variables son “términos que están sujetos a modificarse y cuyo cambio es susceptible a medirse y observarse, y cuando tienen relación con otras, son de gran valor para la investigación, recibiendo también el concepto de constructor o construcciones hipotéticas” (Hernández Sampieri).

La identificación de variables para el estudio a realizarse es de la manera siguiente:

**Variable Independiente (x)**

Gestión de los Recursos Humanos

**Variable Dependiente (y)**

Desempeño Laboral



## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	ítems	Categoría
<b>Gestión de Recursos Humanos</b> “Son las técnicas de organización del trabajo, la contratación, la selección del rendimiento, la formación, la mejora de las calificaciones y el desarrollo de la carrera profesional, así como la participación directa de los trabajadores y la comunicación”. (Acosta, 2008, p. 83)	Métodos empleados por quienes dirigen el GOREPA para la selección, formación, compensación y evaluación de sus colaboradores para el logro y cumplimiento de sus metas y objetivos institucionales.	Selección	Competencia	1,2	1) Nunca
			Perfil	3	2) Casi nunca
		Formación	Desarrollo	4	3) A veces
			Capacitación	5,6	4) Casi siempre
		Compensación	Incentivos	7,8	5) Siempre
			Remuneración	9	
		Evaluación	De desempeño	10,11	
			Por sus superiores	12	
		<b>Desempeño Laboral</b> “Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (Robbins y Coulter, 2010. P. 187)	Acción mediante el cual los colaboradores laboran eficientemente con la finalidad de cumplir sus labores e influir en el logro de las metas y objetivos institucionales.	Eficiencia	Conocimientos
Creatividad	5,6,7,8				2) Casi nunca
Logro	9,10,11,12				3) A veces
Eficacia	Responsabilidad			13,14,15	4) Casi siempre
	Toma de decisiones			16,17,18	5) Siempre
	Productividad			19,20,21	
Identificación institucional	Lealtad			22,23,24	
	Compromiso			25,26,27	
	Aportes			28,29,30	

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Nuestro tipo de investigación es básica, la misma que es definida por (Cazau 2006) como “la investigación básica es aquella que busca el conocimiento por el conocimiento mismo, más allá de sus aplicaciones prácticas, con el objetivo de ampliar y profundizar cada vez la realidad”. (p. 18)

#### **3.2. Nivel de investigación**

Es de nivel explicativo, el mismo que según Moisés et al., (2018) este nivel de investigación “mide la existencia de relación asimétrica entre variables. Es decir, establece el sentido u orientación de la relación (causa-efecto o efecto-causa)” (p. 116).

#### **3.3. Métodos de investigación**

##### **3.3.1. Método inductivo**

Se hizo uso de este método para identificar los componentes de nuestra población muestral y para conseguir el análisis partiendo de casos determinados hacia la generalización de la problemática materia de nuestro estudio.

##### **3.3.2. Método analítico**

Radicó en el estudio analítico o desintegración de nuestro objeto de estudio en sus elementos y partes adicionales con el fin de manifestar los

elementos principales que lo conforman. Así en virtud de este método procederemos a establecer un estudio minucioso acerca de la influencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los colaboradores del GOREPA.

### 3.3.3. Método Sintético

Con este método se busca la integración de las partes, elementos o nexos fundamentales de los objetos o fenómenos que se estudia. Este método será usado para la presentación de nuestras conclusiones y recomendaciones.

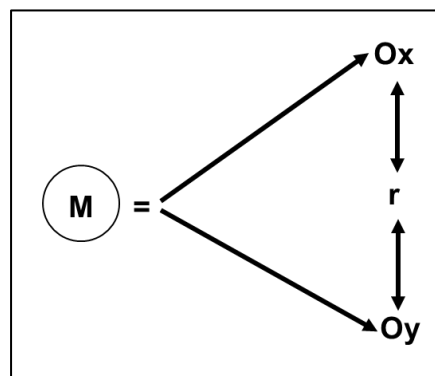
### 3.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es No Experimental, la misma que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) nos mencionan que “es una investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables, lo que se efectúa es visualizar o calcular fenómenos y variables tal como se visualiza en su contexto normal para analizarlas”. (pág. 213)

También es una investigación transversal, ya que la recolección de datos se da “en un solo momento, en un tiempo único, ya que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Gómez et al., 2010, p. 102)

De acuerdo a lo manifestado, fundamos nuestro diseño de la investigación, tal como se presenta en la figura siguiente:

**Figura 1** *Diseño de investigación*



Elaboración propia

Se describe la relación (X Y). Donde:

M: Muestra

X: Satisfacción Laboral

Y: Comportamiento Organizacional

r: Relación entre las variables de estudio

### **3.5. Población y muestra**

#### **3.5.1. Población**

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 121).

La población a estudiar son los trabajadores nombrados y contratados bajo las diversas modalidades del Gobierno Regional de Pasco, la misma que actualmente está conformada de la siguiente manera:

**Tabla 1 Población del GOREPA**

<b>Unidad</b>	<b>Designados</b>	<b>Nombrados</b>	<b>CAS</b>	<b>Locación</b>	<b>Total</b>
Órgano de gobierno	1		4	11	16
Gobernación regional	2		4	10	16
Gerencia general regional	1		2	2	5
Procuraduría pública	1		1	17	19
Secretaría general	1	2	5	1	9
Imagen institucional		1	2	9	12
Asesoría jurídica	1		3	9	13
Dirección de administración	1		2	6	9
Abastecimiento y patrimonio	1		3	7	11
Dir. Recursos humanos	1	1	4	4	10
Dir. de contabilidad	1	1	1	5	8
Dir. de tesorería	1	3	3	7	14
Ger. Planeam. Pto y A.T.	1	1	1	4	7
SG. Pto. y tributación	1	1	2	4	8
SG. de Prog. M. de Inv.	1	1	2	3	7
SG. de Planf. Estra. y Dem.	1	2	4	3	10
SG. de Est. pre inversión	1	2		20	23
SG. de racionalización y TIC	1	3	3	11	18
GR. de Desarr. económico	1	1		6	8
DR. de Energía Minas e H.	2	3		30	35
DR. de Comercio Ex. y Tur.	3	4	3	8	18
DR. de la producción	3	5	3	3	14
SG. de Prom. y GIP	2	4	3	2	11
SG. de Des. Sec. económico	2	3		3	8
GR de Desarrollo social	2		5	3	10
DRTPE	2	1	10	21	34
DRVCS	2	1	1	7	11
Dirección de archivo regional	2		5	3	10
D. Aldea Infantil SN	1		8	9	18
SG de DS y APD	1	1	1	6	9
SG de Pueblos originarios	1	1	3		5
GR de Infraestructura	1	1	2	7	11
SG de estudios	1			46	47
SG de Obras	1	4	1	13	19
SG Supervisión de obras	2	2		25	29
SG Liquidación y Transfer.	2	2		16	20
GR de RRNN y GMA	2	2		5	9
SG de RRNNA y GA	2	4	1	4	
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>54</b>	<b>95</b>	<b>350</b>	<b>550</b>

**Fuente:** Dirección de Recursos humanos

### 3.5.2. Muestra

Bernal (2010), nos manifiesta que la muestra “es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada” (p. 112)

Para Santana (2027) Es “un subconjunto de una población que el investigador analiza empíricamente con el objetivo de extraer conclusiones (de inferir) sobre la población que le interesa”. (p. 12)

El tipo de muestreo que se ha utilizado fue probabilístico sistemático, para ello se ha ordenado a los individuos de la población y se ha elegido a los colaboradores al azar, utilizándose la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

z = Nivel de confianza deseado

p = Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q = Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e = Nivel de error dispuesto a cometer

N = Tamaño de la población

Los valores de la formula son los siguientes:

n = 227

z = 95% - 1,96

p = 50% - 0,5

q = 50% - 0,5

e = 5% - 0,05

N = 550

Reemplazando:

$$n = \frac{1,96^2 (0,5*0,5)}{0,05^2 + (1,962 (0,5*0,5))}$$

550

$$n = 227$$

El resultado para obtener la muestra de la presente investigación es de 227, logrando establecer el tamaño de la muestra con 227 servidores públicos.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnicas:**

Haremos uso de la Encuesta, la cual según Marradi y otros, (2010) “Es el método científico de recolección de datos de carácter cuantitativo que permite recopilar información sobre opiniones, creencias y/o actitudes de los sujetos estudiados e indagar acerca de temas múltiples, tales como pautas de conducta o consumo, prejuicios sociales, trayectorias académicas, laborales, sociales, entre otros aspectos”. (p. 132)

#### **3.6.2. Instrumentos:**

Para la recolección de datos, se hizo uso de los cuestionarios, “Es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”. (Hernández Sampieri, et al., 2014 p. 57), la misma que permitió obtener una respuesta directa con la hoja de preguntas que se le proporcionó a las personas de la muestra del estudio.

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

La selección de nuestro instrumento fue ejecutada teniendo en consideración estudios anteriores que guardan relación o semejanza con nuestra investigación.

La validación de los instrumentos se efectuó mediante el juicio de expertos acudiendo para ello a la colaboración de profesionales de nuestra universidad y de entidades de nuestra región (ver anexo 2)

La confiabilidad del instrumento, se efectuó mediante la aplicación de la técnica del Alfa de Cronbach. El mismo que fue procesado con el programa SPSS, obteniendo los resultados que se aprecian en las tablas siguientes:

**Tabla 2** *Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de Gestión de recursos humanos*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,885	,869	12

**Fuente:** Procesado con el SPSS V. 26

**Tabla 3** *Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de Desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,887	,841	30

**Fuente:** Procesado con el SPSS V. 26

Como observamos en las tablas 1 y 2, la información estadística para el primer caso (cuestionario de satisfacción laboral) nos muestra un Alfa de Cronbach del orden de 0.885 y 0.889; en el segundo caso 0.869 y 0,841 ambos con resultados positivos muy alto (cercano a uno), lo que nos muestra que nuestros instrumentos son fiables, razón por la cual se procedió a la respectiva aplicación de los instrumentos.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Una vez obtenido los datos estos se procedió a establecer y sistematizar la información, contando para ello con una matriz de la base de datos. Para ello se realizará el respectivo vaciado de datos apoyado por una computadora, utilizando el Microsoft Excel. De acuerdo a los siguientes pasos:



- a) Clasificación
- b) Organización
- c) Registro
- d) Codificación y
- e) Tabulado

### **3.9. Tratamiento estadístico**

“Los datos, como tales, no son más que materia prima dispuesta a ser procesada, ellos por sí solo poco o nada pueden decirnos. Para que podamos tomar decisiones racionales, necesitamos procesarlos, esto es convertirlos en información”. (Zurita Herrera , 2010, p. 67)

Razón por la cual realizaremos el respectivo tratamiento estadístico de nuestros datos, utilizando para ello el SPSS V. 26. Con el cual se procedió a realizar el análisis e interpretación de los resultados mediante tablas y figuras, así como también la contrastación de nuestras hipótesis planteadas, utilizando para ello la correlación de Spearman.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

Las consecuencias de la presente investigación son de vital importancia, ya que se establece un firme compromiso con la protección de la privacidad y el anonimato de todos los participantes involucrados en la muestra. Los resultados obtenidos en este estudio serán cuidadosamente manejados y utilizados exclusivamente para propósitos académicos e institucionales, sin desviarse de su integridad.

Se garantiza que se aplicaron rigurosamente las normas de redacción APA para reconocer de manera adecuada la autoría de cada cita señalada, enfatizando la originalidad de esta investigación y su carácter auténtico, sin basarse en copias de otros trabajos previos.

## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo.**

Entre los meses de diciembre del 2022 hasta el mes de marzo del 2023 se ha ejecutado el respectivo trabajo de campo, en dicho tiempo se ha recogido la información correspondiente aplicando para ello las respectivas encuestas a la muestra identificada.

Completado los cuestionarios respectivos; se procedió a clasificar, así como ordenar toda la información disponible teniendo en cuenta las variables independiente y dependiente tal como se encuentra considerado en la presente investigación.

Sistematizado la información se analizó utilizando para ello la estadística descriptiva. Presentando los resultados en tablas y sus concernientes figuras apoyados para ello con el Microsoft Office; específicamente se manejó el Word y el Excel; así como también el programa estadístico SPSS V26.

## 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

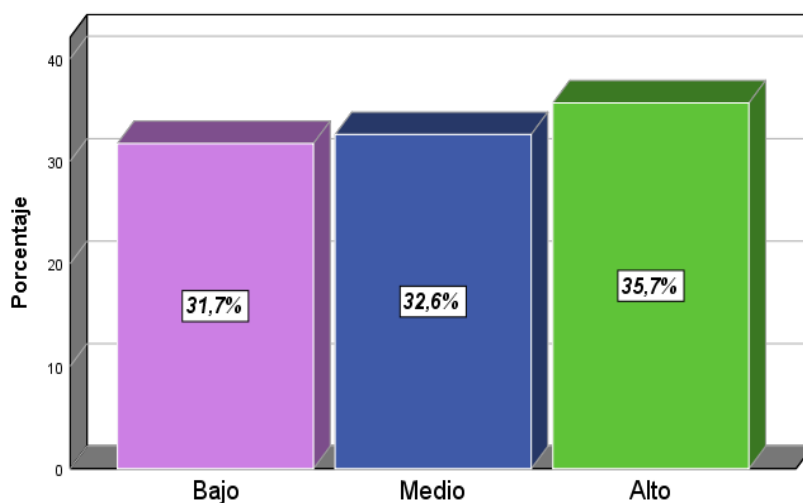
### 4.2.1. Para la variable gestión de recursos humanos

**Tabla 4** Resultados de la gestión de recursos humanos en el GOREPA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	72	31,7	31,7
	Medio	74	32,6	64,3
	Alto	81	35,7	100,0
	Total	227	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Figura 2** Resultados de la gestión de recursos humanos en el GOREPA



#### **Interpretación:**

Los resultados de la información estadística (cuestionario aplicado) de las personas encuestadas nos muestra que el 35,7% afirman que es alto la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, el 32,6% considera que es de término medio, mientras que para el 31,7% nos manifiesta que es

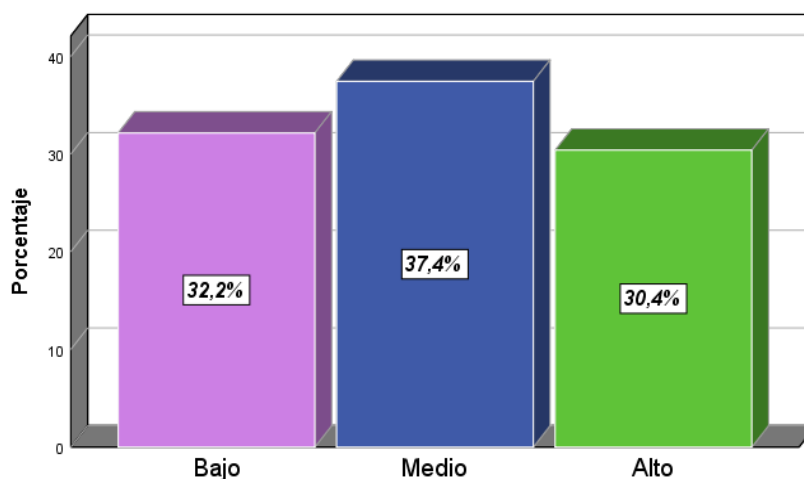
bajo. Con lo cual podemos afirmar que tiene un nivel alto la gestión de RRHH del GOREPA.

**Tabla 5 Resultados de la dimensión selección de RRHH**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	73	32,2	32,2	32,2
Medio	85	37,4	37,4	69,6
Alto	69	30,4	30,4	100,0
Total	227	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Figura 3 Resultados de la dimensión selección de RRHH**



**Interpretación:**

Los resultados de la encuesta estadística (cuestionario aplicado) de las personas encuestadas nos muestra que el 37,4% afirman que es de término medio la selección de recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, el 32,2% considera que es de término bajo, mientras que para el 30,4% nos

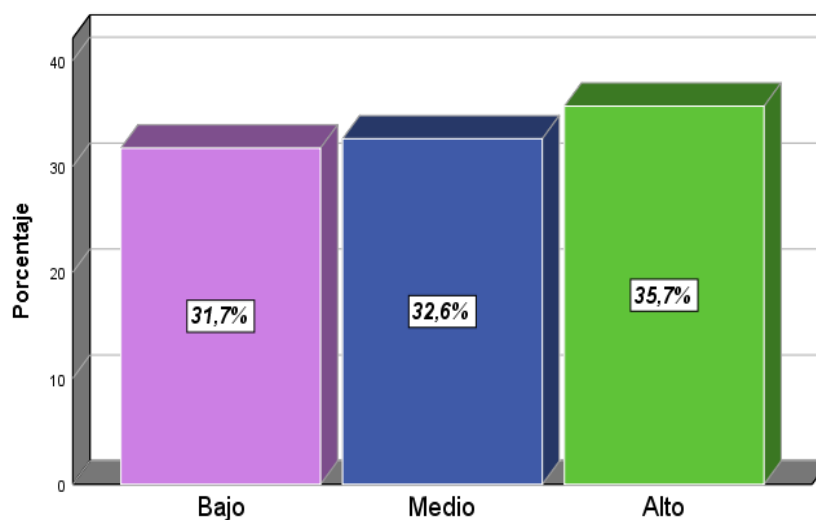
manifiesta que es alto. Con lo cual podemos afirmar que se tiene un nivel medio de la selección de RRHH del GOREPA.

**Tabla 6** Resultados de la dimensión formación de RRHH

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	72	31,7	31,7	31,7
Medio	74	32,6	32,6	64,3
Alto	81	35,7	35,7	100,0
Total	227	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Figura 4** Resultados de la dimensión formación de RRHH



**Interpretación:**

Los resultados de la encuesta estadística (cuestionario aplicado) de las personas encuestadas nos exterioriza que el 35,7% aseveran que es de nivel alto la formación de los recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, el 32,6% considera que es de término medio, mientras que para el 31,7% nos

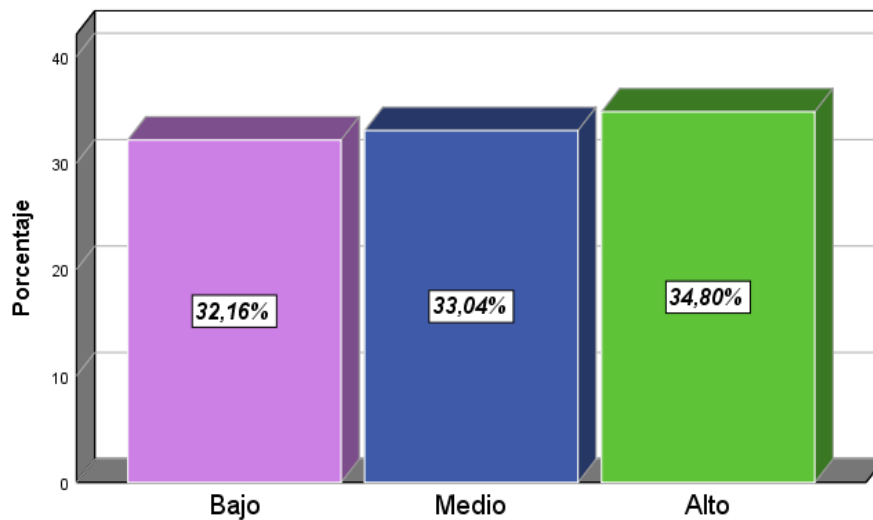
declara que es alto. Con lo cual podemos aseverar que se tiene un nivel alto de formación de los RRHH del GOREPA.

**Tabla 7** Resultados de la dimensión compensación de RRHH

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	73	32,2	32,2	32,2
Medio	75	33,0	33,0	65,2
Alto	79	34,8	34,8	100,0
Total	227	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Figura 5** Resultados de la dimensión compensación de RRHH



**Interpretación:**

Los resultados de la encuesta estadística (cuestionario aplicado) de las personas encuestadas nos revela que el 34.8% confirman que es de nivel alto la compensación de los recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, el 33% considera que es de término medio, mientras que para el 32,1% nos

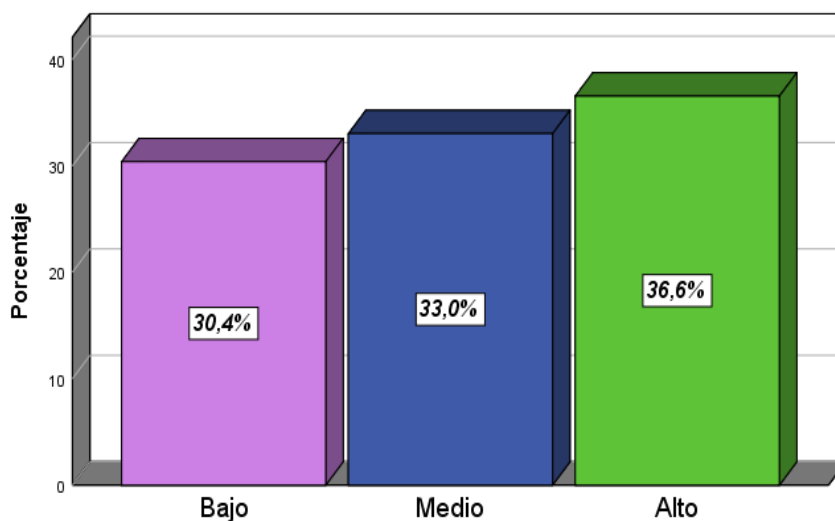
declara que es bajo. Con lo cual podemos confirmar que se tiene un nivel alto de compensación de los RRHH del GOREPA.

**Tabla 8 Resultados de la dimensión evaluación de RRHH**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	69	30,4	30,4	30,4
Medio	75	33,0	33,0	63,4
Alto	83	36,6	36,6	100,0
Total	227	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Figura 6 Resultados de la dimensión evaluación de RRHH**



**Interpretación:**

Los resultados de la encuesta estadística (cuestionario aplicado) de las personas encuestadas nos revela que el 36,6% confirman que es de nivel alto la evaluación de los recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, el 33% considera que es de término medio, mientras que para el 30,4% nos

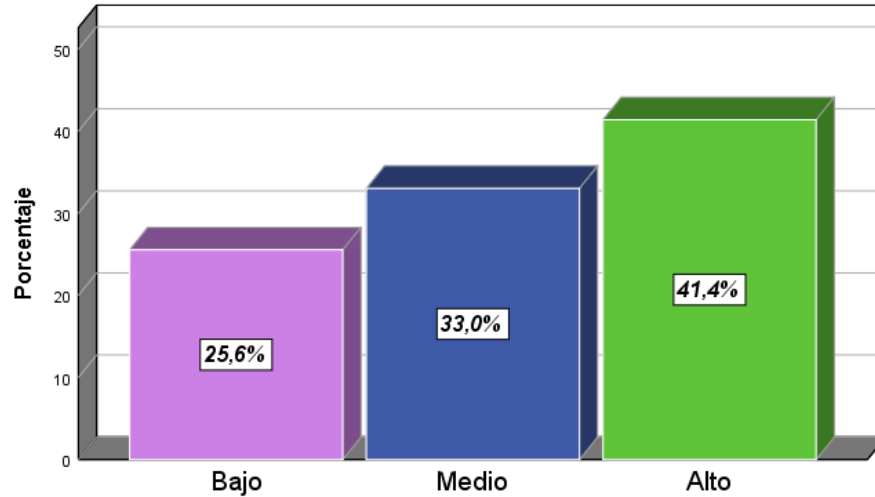
declara que es bajo. Con lo cual podemos corroborar que se tiene un nivel alto de evaluación de los RRHH del GOREPA.

**Tabla 9** Resultados de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	58	25,6	25,6	25,6
Medio	75	33,0	33,0	58,6
Alto	94	41,4	41,4	100,0
Total	227	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 7** Resultados de la variable desempeño laboral



**Interpretación:**

Lo resultados de la encuesta estadística (cuestionario aplicado) de las personas encuestadas nos confirma que el 41,4% confirman que es de nivel alto el desempeño laboral de los recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, el 33% considera que es de término medio, mientras que para el 25,6% nos



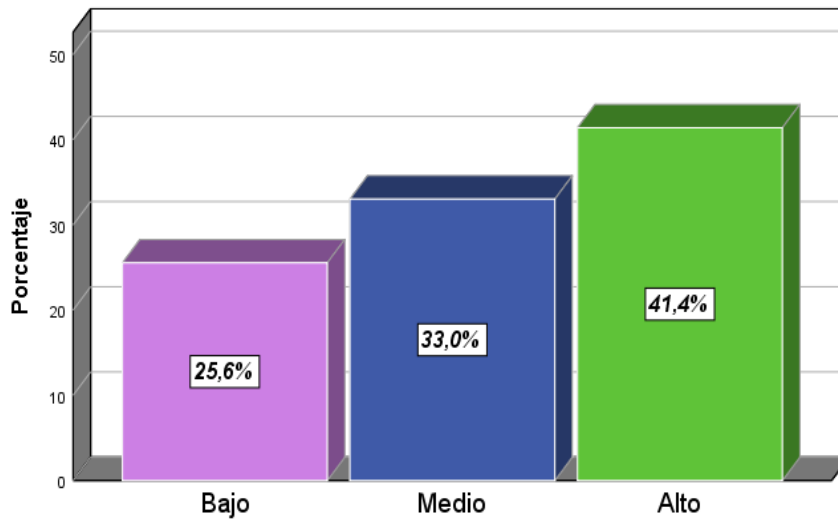
declara que es bajo. Con lo cual podemos corroborar que se tiene un nivel alto de desempeño laboral de los RRHHH del GOREPA.

**Tabla 10** Resultados de la dimensión eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	58	25,6	25,6
	Medio	75	33,0	58,6
	Alto	94	41,4	100,0
	Total	227	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Figura 8** Resultados de la dimensión eficiencia



**Interpretación:**

Los resultados de la encuesta estadística (cuestionario aplicado) de las personas encuestadas nos corrobora que el 41,4% confirman que es de nivel alto la eficiencia de los recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, el 33% considera que es de término medio, mientras que para el 25,6% nos

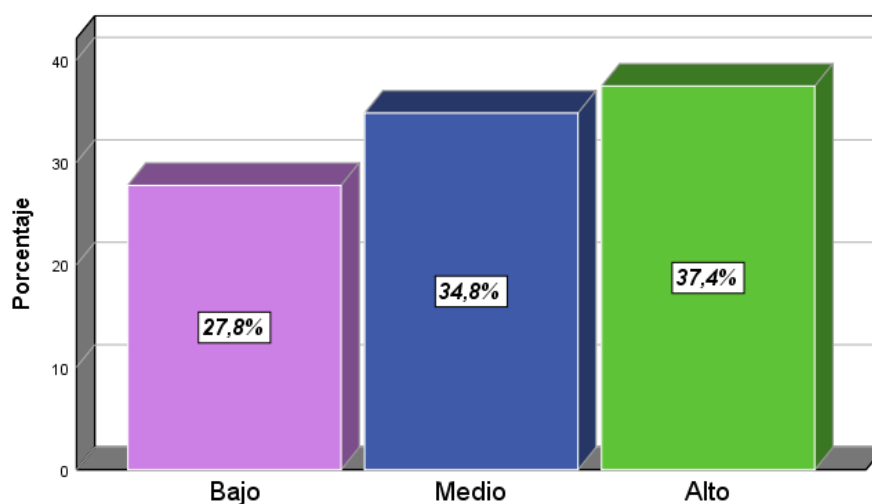
declara que es bajo. Con lo cual podemos corroborar que se tiene un nivel alto de eficiencia de los RRHHH del GOREPA.

**Tabla 11 Resultados de la dimensión eficacia**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	72	31,7	31,7
	Medio	74	32,6	64,3
	Alto	81	35,7	100,0
	Total	227	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Figura 9 Resultados de la dimensión eficacia**



**Interpretación:**

Los resultados de la encuesta estadística (cuestionario aplicado) de las personas encuestadas nos corrobora que el 37,4% confirman que es de nivel alto la eficacia de los recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, el 34,8% considera que es de término medio, mientras que para el 27,8% nos

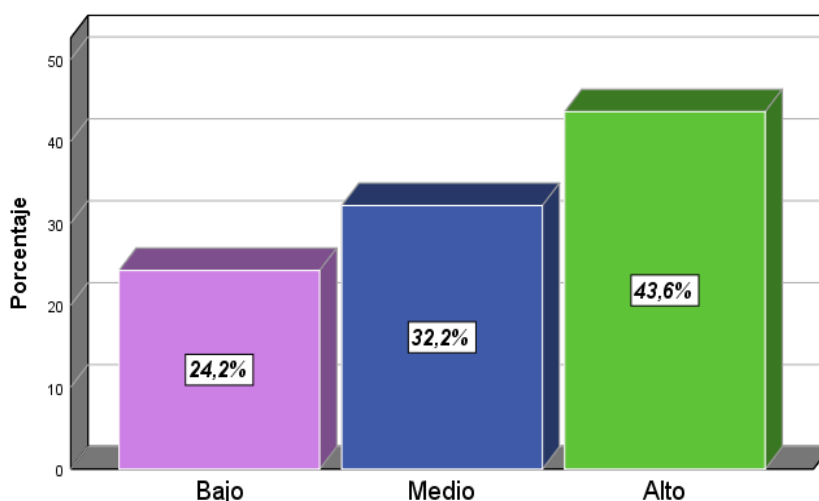
expresa que es bajo. Con lo cual podemos corroborar que existe un nivel alto de eficacia por parte de los RRHHH del GOREPA.

**Tabla 12** Resultados de la dimensión identificación institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	72	31,7	31,7
	Medio	74	32,6	64,3
	Alto	81	35,7	100,0
	Total	227	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Figura 10** Resultados de la dimensión identificación institucional



**Interpretación:**

Lo resultados de la encuesta estadística (cuestionario aplicado) de las personas encuestadas nos corrobora que el 43,6% confirman que es de nivel alto la identificación institucional de los recursos humanos en el Gobierno Regional de Pasco, el 32,2% considera que es de término medio, mientras que

para el 24,2% nos expresa que es bajo. Con lo cual podemos confirmar que existe un nivel alto de identificación institucional por parte de los RRHHH del GOREPA.

#### 4.3. Prueba de Hipótesis

Para todas las hipótesis de nuestra investigación se establece los siguientes parámetros:

- a. Establecemos el coeficiente de correlación
- b. Se establece el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, para realizar nuestras pruebas de hipótesis.
- c. Nivel de significancia:  
 $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen permitido máximo de error.
- d. Nivel de confianza:  
Al 95%
- e. Regla de decisión:
- f. Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.  
 $\rho \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$   
 $\rho < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_1$

##### 4.3.1. Prueba de hipótesis general:

###### Planteamiento de $H_0$ y $H_1$ .

**$H_0$ :** No existe una alta relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

**$H_1$ :** Existe una alta relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

**Tabla 13** Nivel de Correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral

		Gestión de Recursos Humanos	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	,923**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N	227	227	
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,923**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	227	227

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

**Fuente:** Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

**Interpretación:**

A partir de la Tabla 13, debo manifestar que el valor calculado del coeficiente de correlación de Spearman (rs) es 92,3 %, que es el mismo valor asociado con una diferencia significativa de  $p.=0,000$ . Resultado que admite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, con una significancia estadística del 5% y un nivel de confianza del 95% se concluye que:

Existe una alta relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

**4.3.2. Prueba de hipótesis específicas:**

**Hipótesis específica 1:**

**H<sub>0</sub>:** No existe una alta relación entre la selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una alta relación entre la selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

**Tabla 14** Nivel de Correlación entre selección de recursos humanos y desempeño laboral

		Selección de RRHH	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Selección de RRHH	Coeficiente de correlación	,887**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	227
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,887**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	227

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

**Fuente:** Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

**Interpretación:**

De los resultados que se aprecian en la Tabla 14, debo manifestar que el valor calculado del coeficiente de correlación de Spearman (rs) es 88,7 %, que es el mismo valor asociado con una diferencia significativa de p.=0,000. Resultado que admite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Lo que permite manifestar que, con una significancia estadística del 5% y un nivel de confianza del 95% se concluye que:

Existe una alta relación entre la selección de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021

### Hipótesis específica 2:

**H<sub>0</sub>:** No existe una alta relación entre la formación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una alta relación entre la formación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

**Tabla 15** Nivel de Correlación entre formación de recursos humanos y desempeño laboral

		Formación de RRHH	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Formación de RRHH	Coeficiente de correlación	,923**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N	227	227	
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,923**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	227	227	

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

**Fuente:** Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

### Interpretación:

De los resultados que se consideran en la Tabla 15, debo manifestar que el valor calculado del coeficiente de correlación de Spearman (rs) es 88,7 %, que es el mismo valor asociado con una diferencia significativa de  $p=0,000$ . Resultado que consiente rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna. Lo que permite declarar que, con una significancia estadística del 5% y un nivel de confianza del 95% se concluye que:

Existe una alta relación entre la formación de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021

**Hipótesis específica 3:**

**H<sub>0</sub>:** No existe una alta relación entre la compensación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una alta relación entre la compensación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

**Tabla 16** Nivel de Correlación entre formación de recursos humanos y desempeño laboral

		Compensación de RRHH	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Compensación de RRHH	Coeficiente de correlación	,915**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	227
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	227

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

**Fuente:** Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

**Interpretación:**

De los resultados que se consideran en la Tabla 16, debo exteriorizar que el valor calculado del coeficiente de correlación de Spearman (rs) es 91,5 %, que es el mismo valor asociado con una diferencia significativa de p.=0,000. Resultado que permite rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna.



Lo que concede declarar que, con una significancia estadística del 5% y un nivel de confianza del 95% se concluye que:

Existe una alta relación entre la compensación de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

**Hipótesis específica 4:**

**H<sub>0</sub>:** No existe una alta relación entre la evaluación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una alta relación entre la evaluación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

**Tabla 17** Nivel de Correlación entre evaluación de recursos humanos y desempeño laboral

		Evaluación de RRHH	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Evaluación de RRHH	Coefficiente de correlación	,935**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N	227	227	
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,935**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	227	227

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

**Fuente:** Resultados cuestionario aplicado y procesado con SPSS 26

**Interpretación:**

De los resultados que se consideran en la Tabla 17, debo exponer que el valor calculado del coeficiente de correlación de Spearman (rs) es 93,5 %,

que es el mismo valor asociado con una diferencia significativa de  $p=0,000$ . Resultado que admite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Lo que confiere declarar que, con una significancia estadística del 5% y un nivel de confianza del 95% se concluye que:

Existe una alta relación entre la evaluación de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

#### **4.4. Discusión de resultados**

Teniendo como referencia investigaciones previas, se ha comprobado que la gestión de recursos humanos trasciende más allá de la mera selección del personal idóneo, abarcando una serie de aspectos cruciales para promover un rendimiento laboral sobresaliente en los diversos colaboradores de una organización. Los profesionales en recursos humanos desempeñan un papel fundamental no solo al identificar y reclutar a individuos competentes para ocupar determinados cargos, sino también al ejercer labores de evaluación de desempeño y control del personal, con el objetivo de atenuar cualquier discrepancia entre las competencias de los trabajadores y los requisitos exigidos por cada puesto laboral.

Dichos estudios han revelado que la gestión de recursos humanos se posiciona como un catalizador esencial para el éxito de cualquier entidad, al reconocer que la selección adecuada del talento humano constituye solo una de los numerosos aspectos en el logro de un desempeño laboral óptimo.

Los encargados de recursos humanos en las entidades públicas, desempeñan un rol estratégico al dirigir sus esfuerzos hacia el análisis exhaustivo de las habilidades, conocimientos y capacidades de los colaboradores, en sintonía con las necesidades específicas de la organización. Este enfoque proactivo garantiza una alineación efectiva entre el perfil del

empleado y las competencias requeridas para el puesto, estableciendo las bases para un rendimiento laboral exitoso.

Los resultados encontrados en la investigación permiten manifestar que, Existe una alta relación del orden del 92,3% entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021. Nuestros hallazgos guardan relación con lo manifestado por Quintano (2022) en su conclusión de su trabajo de grado donde manifiesta que “La gestión del recurso humano se relaciona en forma positiva con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta, 2020”. (p. 65)

Referente al objetivo específico 1: Establecer el nivel de relación entre la selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021. Debemos de declarar que luego de los concernientes análisis de datos, se estableció que existe una correlación positiva muy alta del orden de ,887, lo que nos conlleva a manifestar que: Existe una alta relación del orden del 88,7% entre la selección de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.

Relativo al objetivo específico 2: Establecer el nivel de relación entre la formación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021. Debemos de declarar que luego de los concernientes análisis de datos, se estableció que existe una correlación positiva muy alta del orden de ,923, lo que nos conlleva a manifestar que: Existe una alta relación del orden del 92,3% entre la formación de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021. Cuanto mejor es la formación del trabajador mayor y mejor será su desempeño.

Pertinente al objetivo específico 3: Establecer el nivel de relación entre la compensación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021. Debemos de declarar que luego de los referentes análisis de datos, se estableció que existe una correlación positiva muy alta del orden de ,915, lo que nos conlleva a manifestar que: Existe una alta relación del orden del 91,5% entre la compensación de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021. Es decir, a una mejor compensación mayor será el desempeño laboral del colaborador.

Concerniente al objetivo específico 4: Establecer el nivel de relación entre la evaluación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021. Debemos de declarar que luego de los concernientes análisis de datos, se estableció que existe una correlación positiva muy alta del orden de ,935, lo que nos conlleva a manifestar que: Existe una alta relación del orden del 93,5% entre la evaluación de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021. Los resultados guardan relación con lo hallado por Valentín (2017)

El nivel de influencia de la evaluación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto y altamente significativa ( $p=0.000$ ), donde el 45.34% de la evaluación del desempeño es regular y el desarrollo del desempeño también es regular. (p. 105)

## CONCLUSIONES

- 1) En relación al objetivo general los resultados de la Correlación de Rho de Spearman son del orden de ,923, por lo que se concluye que. Existe una alta relación del orden del 92,3% entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021. es decir, a mejor gestión de los recursos humanos, mayor será el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la entidad estudiada.
- 2) Respecto al objetivo específico 1 los resultados de la Correlación de Rho de Spearman son del orden de ,887, por lo que se concluye que. Existe una alta relación del orden del 88,7% entre la selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021. es decir, a mejor selección de los recursos humanos, mejor será el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la entidad estudiada.
- 3) Concerniente al objetivo específico 2 los resultados de la Correlación de Rho de Spearman son del orden de ,923, por lo que se concluye que. Existe una alta relación del orden del 92,3% entre la formación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021. es decir, a mejor formación de los recursos humanos, mejor será el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la entidad estudiada.
- 4) Relativo al objetivo específico 3 los resultados de la Correlación de Rho de Spearman son del orden de ,915, por lo que se concluye que. Existe una alta relación del orden del 92,3% entre la compensación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021. es decir, a mejor compensación de los recursos humanos, superior será el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la entidad estudiada.
- 5) Pertinente al objetivo específico 4 los resultados de la Correlación de Rho de Spearman son del orden de ,935, por lo que se concluye que. Existe una alta relación del orden del 93,5% entre la evaluación de los recursos humanos y el

desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco – 2021.  
es decir, a mayor evaluación de los recursos humanos, mejor será el nivel de  
desempeño laboral de los colaboradores de la entidad estudiada.

## RECOMENDACIONES

- 1) A quienes dirigen el gobierno regional de Pasco: Se le recomienda tener en cuenta los resultados de la presente investigación para fortalecer el desempeño laboral de su personal, mediante una eficiente gestión del talento humano en sus cuatro indicadores: Seleccionando personas que reúnan el perfil para el cargo asignado o designado, desarrollando sus capacidades mediante una buena formación, realizando una justa compensación y evaluando sus acciones, con la finalidad de optimizar los trabajos y el logro de los objetivos y metas institucionales.
- 2) A los colaboradores de la entidad, se les recomienda mejorar su desempeño laboral, sin esperar recibir compensaciones extras, considerando que, con la actual situación económica, es un privilegio el tener un empleo formal.
- 3) A los funcionarios y trabajadores buscar en todo momento desarrollar sus competencias, mediante una adecuada capacitación, realizando cursos, seminarios y talleres para mejorar su desempeño.
- 4) A los funcionarios y trabajadores crear un adecuado clima organizacional con la finalidad de integrar los recursos humanos y mejorar su desempeño laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, G. (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 1(2), 79-100.  
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016822005.pdf>
- Aparicio , G. N. (2019). La influencia de las Prácticas de Recursos Humanos en el desempeño del personal. *[Trabajo final de grado]*. Argentina: Universidad Siglo 21. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/17746>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales 3a. Ed.* Bogota: Pearsón Educación.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Buenos Aires, Argentina: S.E.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Octava edición*. México, D.F.: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Congreso de la Republica. (2013). *Ley del Servicio Civil. Ley Nº 30057*. El Peruano.
- Cueva Huerto, S. E. (2022). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022. *[Tesis de Posgrado]*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98120>
- Gómez Mendoza, M. Á., Deslauriers, J.-P., & Alzate Piedrahita, M. V. (2010). *Cómo hacer tesis de maestría y doctorado, Investigación, escritura y publicación*. Bogotá: ECOE Ediciones. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/55-Como-hacer-tesis-de-maestria-y-doctorado-GOMEZ.pdf>
- Gonzales Fernandez, S. E. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la gerencia de desarrollo social del Gobierno regional del Callao, 2022. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21093>



- Guerra Dionicio, J. A., & Tomas Tadeo, S. L. (2022). Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Red Asistencial Pasco – ESSALUD, 2020. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3203>
- Gutierrez Celidon, K. G. (2022). Gestión del talento humano y competencias laborales (Estudio realizado con colaboradores del área administrativa y operativa de la Municipalidad de Olinstepeque, Quetzaltenango). *[Tesis de Pregrado]*. Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/publiwevg/2022/05/43/Gutierrez-Kimberly.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación 6a ed.* México : McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa.* Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. [https://doi.org/https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua\\_cap2-4a2017.pdf](https://doi.org/https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf)
- Marradi, A., Archenti, N., & Piovani, J. I. (2010). *Metodología de las Ciencias Sociales 1º Edición.* Buenos Aires: Cengage Learning.
- Martín Sierra, C. (2011). Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras Españolas. *[Tesis Doctoral]*. Universidad de Valladolid. Obtenido de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/879>
- Moisés Ríos, B. W., Ango Bedriñama, J. H., & Palomino Vargas, V. A. (2018). *Diseño del proyecto de investigación científica.* Lima: San Marcos.

[https://doi.org/http://www.sancristoballibros.com/libro/disenio-del-proyecto-de-investigacion-cientifica\\_84226](https://doi.org/http://www.sancristoballibros.com/libro/disenio-del-proyecto-de-investigacion-cientifica_84226)

Palma Carrillo, S. P. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral*. Lima: Palma Carrillo, Sonia Petruska. Obtenido de <https://es.slideshare.net/renetunqui/386911381-escaladesatisfaccionlaboral>

Panduro Durand, R. (2022). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente del Gobierno Regional de Pasco – 2019. [Tesis de Posgrado]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3039>

Perez Jalca, A. V. (2018). Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces. [Tesis de Pregrado]. Universidad Técnica de Babahoyo. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/4837>

Presidencia del Consejo de Ministros - PCM. (2008). *Decreto Legislativo N° 1023 que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema*. El Peruano.

Puchol, L. (2012). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos* (7ma. ed.). Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Quintano Huamán, D. (2022). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta - 2020. [Tesis de Pregrado]. Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Obtenido de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/698/QUINTANO%20HUMAN,%20DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quispe Huata, H. A. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018. [Tesis de Postgrado]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1952>

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración. Decima edición*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez-Serrano, J. C. (2004). *El modelo de gestión de recursos humanos*. Barcelona: Editorial UOC.
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: Ediciones OCTAEDRO, S.L.
- Santana Leitne, A. (2017). *Análisis cuantitativo. Técnicas para describir y explicar en Ciencias Sociales*. Barcelona: Editorial UOC (Oberta UOC Publishing, SL).
- Urbina Iparraguirre, F. (2022). Gestión de recursos humanos y desempeño de los trabajadores en el Gobierno Regional de Lambayeque, 2021. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86610>
- Valentín Rodríguez, H. A. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. {Tesis de Pregrado}. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Wikipedia, L. (15 de Mayo de 2020). *Recursos humanos*. Recuperado el 20 de Junio de 2023, de Wikipedia, La enciclopedia libre: [https://es.wikipedia.org/wiki/Recursos\\_humanos](https://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos)
- Zurita Herrera , G. (2010). *Probabilidad y Estadística: Fundamentos y Aplicaciones 2da Edición*. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL).

## **ANEXOS**



Anexo A: Instrumentos de recolección de datos  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**  
**Escuela de Posgrado**



**ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración para contestar la presente encuesta, la misma que forma parte de la tesis: La Gestión de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional Pasco – 2021

Por favor:

1. No escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una “X” el numero de la respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece.

<b>Nunca</b>	<b>1</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>2</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>4</b>
<b>Siempre</b>	<b>5</b>

VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Gestión de Selección de personal</b>					
1	¿El personal que labora en la Municipalidad es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución?					
2	¿El personal que labora en la Municipalidad, cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña?					
3	¿La distribución del personal se realiza de acuerdo al cuadro de asignación de personal - CAP?					
	<b>Dimensión 2: Gestión de Compensación</b>					
4	¿Considera que su remuneración es acorde a la labor que realiza?					
5	¿Considera que existe una buena política de incentivos en su institución?					
6	¿Sus superiores están pendientes del aspecto económico en todos sus aspectos?					
	<b>Dimensión 3: Gestión de desempeño</b>					

7	¿La evaluación de desempeño se realiza por personal calificado?					
8	¿La evaluación de desempeño se realiza a todos los colaboradores de la Municipalidad?					
9	¿Los resultados de la evaluación son analizados?					
<b>Dimensión 4: Evaluación del desempeño</b>						
10	¿Considera que existe una buena evaluación del desempeño dentro de su entidad?					
11	¿Se siente contento con la evaluación que le realizan?					
12	¿Sus labores son evaluadas por sus superiores?					

**Muchas gracias por su colaboración**



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION  
Escuela de Posgrado



**ENCUESTA A LOS COLABORADORES SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, para contestar la presente encuesta para la tesis: La Gestión de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional Pasco – 2021.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que considere es la más adecuada.

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL</b>					
	<b>DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA</b>					
1	¿Considera estar debidamente informado sobre el quehacer de su trabajo?					
2	¿Maneja los conceptos relacionados a sus labores?					
3	¿Conoce las directivas y su aplicación en su trabajo?					
4	¿Considera estar actualizado en su ejercicio profesional?					
5	¿Siempre está creando estrategias para mejorar su desempeño laboral?					
6	¿Considera que es lo suficientemente creativo en sus labores?					
7	¿Sus compañeros consideran que es Ud. una persona que le gusta innovar?					
8	¿Hace sugerencias a sus compañeros y son aceptadas porque las consideran ingeniosas?					
9	¿Se siente satisfecho con los resultados obtenidos en sus labores?					
10	¿Es de las personas que le gusta tener organizado su escritorio o lugar de trabajo?					
11	¿Se siente satisfecho de lograr sus objetivos y los comparte con sus compañeros?					
12	¿Siente que sus sugerencias son valoradas por sus jefes inmediatos?					
	<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	¿Es cuidadoso del equipo y mobiliario que se le ha asignado?					

14	¿Se considera una persona responsable en su trabajo?					
15	¿Tiene que ser su jefe inmediato quien le indique realizar una tarea para cumplirla con responsabilidad?					
16	¿Su estado de ánimo influye en la toma de sus decisiones?					
17	¿Conoce alguna técnica para poner en práctica para la toma de decisiones ante determinados problemas?					
18	¿Se siente con libertad para tomar decisiones, porque siente apoyo de sus Autoridades?					
19	¿Sus compañeros lo consideran una persona trabajadora?					
20	¿Participa Ud. en la solución conjunta de los problemas de la Institución?					
21	¿Considera Ud. que su trabajo permite el cumplimiento de las metas y objetivos de su institución?					
<b>DIMENSIÓN 3: IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	¿Se siente a gusto con el trabajo que le corresponde hacer?					
23	¿Considera Ud. que en la Institución existe una buena comunicación entre el personal y las autoridades?					
24	¿La Institución reconoce y premia los esfuerzos de sus trabajadores?					
25	¿Se siente comprometido con los objetivos institucionales?					
26	¿Asiste a capacitaciones brindadas por la Institución con el compromiso de aplicar lo aprendido?					
27	¿Siente que el trabajo en equipo lo compromete a trabajar de manera coordinada con sus compañeros?					
28	¿Adecua su forma de ser a las diferencias individuales de sus compañeros?					
29	¿Considera que su experiencia laboral aporta a realizar mejor sus labores?					
30	¿Se preocupa por el prestigio de su centro de trabajo?					

**Gracias por su colaboración**



## Procedimiento de validación y confiabilidad

### HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Mg. Miguel Ángel CARHUAMACA CUELLAR
Grado Académico:	Maestro
Institución donde Labora:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Cargo que desempeña:	Director General de Administración UNDAC
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Susy Lisbeth CASTRO CORREA
Título de la investigación:	"Gestión de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional Pasco – 2021"

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1)      DEFICIENTE (2)      ACEPTABLE (3)      BUENO (4)      EXCELENTE (5)

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems esta expresado en capacidad observable.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.				X	
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
<b>SUBTOTAL</b>					40	5
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		45				

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-20	Muy deficiente	21-30	Deficiente	31-40	Aceptable	41-50	Buena	51-60	Excelente
0%-20%		21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 90%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 45 puntos, cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, abril del 2023.



Mg. Miguel Ángel CARHUAMACA CUELLAR  
DNI <sup>Nº</sup> 04083058

## ANEXO N° 03

## HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Mg. Janeth Karim FUSTER GOMEZ
Grado Académico:	Maestro
Institución donde Labora:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Cargo que desempeña:	Docente de la Escuela de Administración
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Susy Lisbeth CASTRO CORREA
Título de la investigación:	"Gestión de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional Pasco - 2021"

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1)    DEFICIENTE (2)    ACEPTABLE (3)    BUENO (4)    EXCELENTE (5)

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.					X	
OBJETIVIDAD	Los ítems esta expresado en capacidad observable.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.				X		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.				X		
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.				X		
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones				X		
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.				X		
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X	
SUBTOTAL						32	10
PUNTAJE TOTAL						42	

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-10	Muy deficiente	11-20	Deficiente	21-30	Aceptable	31-40	Buena	41-50	Excelente
0%-20%		21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 84%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 42 puntos, cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, abril del 2023.



Mg. Janeth Karim FUSTER GOMEZ  
DNI N° 04081618

## ANEXO N° 03

## HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Mg. Juan Antonio BALDEÓN RICALDI
Grado Académico:	Maestro
Institución donde Labora:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Cargo que desempeña:	Docente de la Escuela de Administración
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Susy Lisbeth CASTRO CORREA
Título de la investigación:	"Gestión de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional Pasco - 2021"

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems esta expresado en capacidad observable.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.				X	
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
<b>SUBTOTAL</b>					20	25
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		45				

## Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-10	Muy deficiente	11-20	Deficiente	21-30	Aceptable	31-40	Buena	41-50	Excelente
0%-10%		21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 90%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 45 puntos, cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, abril del 2023.



Mg. Juan Antonio BALDEÓN RICALDI  
DNI N° 20901201

## ANALISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

**Tabla 18** *Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de Gestión de recursos humanos*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,885	,869	12

**Fuente:** Procesado con el SPSS V. 26

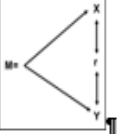
**Tabla 19** *Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de Desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,887	,841	30

**Fuente:** Procesado con el SPSS V.

## Anexo C: Matriz de Consistencia

### Título: La Gestión de los Recursos Humanos y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional Pasco – 2021

Problemas <sup>o</sup>	Objetivos <sup>o</sup>	Hipótesis <sup>o</sup>	Variables <sup>o</sup>	Dimensiones <sup>o</sup>	Metodología <sup>o</sup>
<p><b>Problema-General¶</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación de la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco --2021?¶</p> <p><b>Problemas-Específicos¶</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación de la selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco --2021?¶</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación de la formación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco --2021?¶</p> <p>¿De qué manera se relacionan la compensación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco --2021?¶</p> <p>¿De qué manera se relacionan la evaluación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco --2021?¶</p>	<p><b>Objetivo-General¶</b></p> <p>Determinar el nivel de relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco --2021.¶</p> <p><b>Objetivos-Específicos¶</b></p> <p>Establecer el nivel de relación entre la selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco --2021.¶</p> <p>Comprobar el nivel de relación entre la formación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco --2021.¶</p> <p> Demostrar el nivel de relación entre la compensación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco --2021.¶</p> <p>Exponer el nivel de relación entre la evaluación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco --2021.¶</p>	<p><b>Hipótesis-General¶</b></p> <p>Existe una alta relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco --2021.¶</p> <p><b>Hipótesis-Específicas¶</b></p> <p>Existe una alta relación entre la selección de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco --2021.¶</p> <p>Existe una alta relación entre la formación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco --2021.¶</p> <p>Existe una alta relación entre la compensación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco --2021.¶</p> <p>Existe una alta relación entre la evaluación de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional Pasco --2021.¶</p>	<p>¶</p> <p>¶</p> <p>¶</p> <p><b>Variable-Independiente¶</b></p> <p>Gestión de los Recursos Humanos¶</p> <p>¶</p> <p>¶</p> <p>¶</p> <p><b>Variable-Dependiente:¶</b></p> <p>Desempeño Laboral¶</p>	<p>¶</p> <p>¶</p> <p>¶</p> <p>¶ → Selección¶</p> <p>¶ → Formación¶</p> <p>¶ → Compensación¶</p> <p>¶ → Evaluación¶</p> <p>¶</p> <p>¶</p> <p>¶</p> <p>¶</p> <p>¶</p> <p>¶</p> <p>¶</p> <p>¶</p> <p>¶ → Eficiencia¶</p> <p>¶ → Eficacia¶</p> <p>¶ → Identificación institucional¶</p>	<p>¶</p> <p><b>Tipo de investigación¶</b></p> <p>Descriptivo¶</p> <p><b>Método de Investigación¶</b></p> <p>Hipotético-deductivo¶</p> <p><b>Diseño de investigación:¶</b></p>  <p><b>Población:¶</b></p> <p>550 trabajadores¶</p> <p>¶</p> <p><b>Muestra:¶</b></p> <p>227 colaboradores¶</p> <p>¶</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos¶</b></p> <p>Encuesta¶</p> <p>Cuestionario¶</p> <p><b>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:¶</b></p> <p>Excel, ¶</p> <p>SPSS-V.26¶</p>