



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de  
los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos  
ElectORAles, Lima, 2016**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADOACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. María Elena Muñoz Angulo

**ASESOR:**

Mg. Eliana Soledad Castañeda Núñez

**SECCIÓN**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del Talento Humano

**LIMA-PERÚ**

2017

**Página del Jurado**

---

**Dra. Luzmila Garro Angulo**  
**Presidente**

---

**Dr. Noel Alcaz Zapata**  
**Secretaria**

---

**Dr. Edwin Martinez López**  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

A mis padres que me han dado la existencia; por su Amor, Trabajo y Sacrificio en todos estos años; gracias a ellos que me han ayudado a construir y forjar la persona que soy. Es un privilegio ser su hija, son mis mejores padres.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme la vida, inteligencia, sabiduría y fortaleza necesaria para poder alcanzar una de mis metas propuestas: ser profesional.

A mis padres por mostrarme el camino de superación.

### Declaratoria de autoría

Yo, María Elena Muñoz Angulo identificado con DNI N°27728792, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad de César Vallejo, sede los Olivos; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016” presentado en 110 .folios, para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 25 de julio del 2017

.....

Firma

Br.María Elena Muñoz Angulo

DNI N°27728792

## **Presentación**

### **Señores miembros del Jurado,**

Presento a ustedes mi tesis titulada “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016”.

Cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un apéndice: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

## Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii

### **I INTRODUCCIÓN**

1.1	Antecedentes	15
1.2	Bases Teóricas y fundamentación científica	19
1.2.1	Variable independiente: Gestión de Recursos Humanos	19
1.2.2	Variable dependiente: Desempeño Laboral	24
1.3	Justificación	28
1.4.	Problema	29
1.5	Hipótesis	31
1.6	Objetivos	32

### **II MARCO METODOLÓGICO**

2.1	Variables	35
2.2	Operacionalización de variables	35
2.3	Metodología	37
2.4	Tipo de estudio	37
2.5	Diseño	38
2.6	Población, muestra, muestreo	39
2.7	Técnica e instrumentos de recolección de datos	39
2.8	Métodos de análisis de datos	45
2.9	Aspectos éticos	45

<b>III</b>	<b>RESULTADOS</b>	46
<b>IV</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	63
<b>V</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	68
<b>VI</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	70
<b>VII</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.</b>	72
	<b>Anexos</b>	76
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	77
	Anexo 2. Instrumentos	80
	Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	86
	Anexo 4. Base de Datos	92
	Anexo 5. Artículo Científico	99



### Lista de tablas

		Página
Tabla 1.	Matriz de operacionalización de la variable Gestión de Recursos Humanos	36
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de la variable Desempeño laboral	37
Tabla 3.	Instrumento para medir la Gestión de recursos humanos	40
Tabla 4.	Instrumento para medir el desempeño laboral	41
Tabla 5.	Calificación del instrumento de la validez de contenido a través de juicio de expertos del cuestionario sobre gestión de recursos humanos	42
Tabla 6.	Nivel de confiabilidad de la variable gestión de recursos humanos	43
Tabla 7.	Calificación del instrumento de la validez de contenido a través de juicio de expertos del cuestionario sobre el desempeño laboral	43
Tabla 8.	Nivel de confiabilidad de la variable desempeño laboral	44
Tabla 9.	Distribución de los niveles de la variable gestión de recursos humanos	47
Tabla 10.	Distribución de los niveles de la dimensión Administración	48
Tabla 11.	Distribución de los Niveles de la dimensión de gestión	49
Tabla 12.	Distribución de los niveles de la dimensión desempeño	50
Tabla 13.	Distribución de los niveles de la dimensión de estrategias de recursos humanos	51
Tabla 14.	Distribución de los niveles de la variable de desempeño laboral	51
Tabla 15.	Distribución de los niveles de la dimensión de administración	52
Tabla 16.	Distribución de los niveles de la dimensión de capacitación	53
Tabla 17.	Distribución de los niveles de la dimensión de autoestima	54
Tabla 18.	Distribución de los niveles de la dimensión de trabajo en equipo	55
Tabla 19.	Prueba de Spearman para la hipótesis general	57

Tabla 20.	Prueba de Spearman para la hipótesis específica 1	58
Tabla 21.	Prueba de Spearman para la hipótesis específica 2	59
Tabla 22.	Prueba de Spearman para la hipótesis específica 3	59
Tabla 23.	Prueba de Spearman para la hipótesis específica 4	60

**Lista de figuras**

	Página
Figura 1. Diagrama del diseño de correlación	38
Figura 2. Niveles de la variable gestión de recursos humanos	47
Figura 3. Niveles de la dimensión administración	48
Figura 4. Niveles de la dimensión de gestión	49
Figura 5. Niveles de la dimensión desempeño	50
Figura 6. Niveles de la dimensión de estrategias de recursos humanos	51
Figura 7. Niveles de la variable desempeño laboral	52
Figura 8. Niveles de la dimensión satisfacción	53
Figura 9. Niveles de la dimensión capacitación	54
Figura10. Niveles de la dimensión autoestima	55
Figura11. Niveles de la dimensión trabajo en equipo	56

## Resumen

La presente investigación titulada: “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016”.

Tuvo como objetivo general: Determinar si existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal.

La población estuvo formada por 20 trabajadores de la oficina Nacional de procesos electorales, que por ser una población pequeña se consideró población censal; la técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach.

Se llegaron a las siguientes conclusiones: que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral siendo el p valor obtenido de 0.000, menor que el valor p tabulado de 0.05. y con una correlación de 0.902. Lo que quiere decir que a una buena gestión de recursos humanos mejor será el desempeño de los trabajadores de la ONPE.

**Palabras claves:** Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, etc

## Abstract

This research entitled "Human resources management and labor performance of workers of the National Office of Electoral Processes, Lima, 2016". It had as general objective: To determine if there is a relationship between human resources management and work performance

The type of research according to its purpose was substantive of correlational level, of quantitative approach, of non-experimental design: transversal. The population was formed by 20 workers of the National office of electoral processes, that being a small population was considered census population; The technique used to collect information was the survey, and the instruments of data collection were two questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the Cronbach Alpha statistic,

The following conclusions were reached: that there is a direct and significant relationship between human resources management and work performance being the p obtained value of 0.000, less than the tabulated p value of 0.05. And with a correlation of 0.902.Lo that means that a good human resources management will be the performance of ONPE workers.

**Key words:** Human resources management, job performance, etc

## **I. Introducción**

## **1.1. Antecedentes**

La presente investigación se basó en estudios y contribuciones previas de otros autores, realizados en el contexto internacional y nacional, como se describe a continuación y que se empleó para la discusión de los resultados obtenidos.

### **1.1.1. Antecedentes internacionales.**

Martí (2011), en su tesis titulada “Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas”, para optar el grado de Doctor en Economía en la Universidad de Valladolid España, según la metodología seguida es una investigación con enfoque cuantitativa, no experimental, sigue el diseño transaccional - correlacional, para la recogida de datos han aplicado una encuesta. Entre sus conclusiones más importantes podemos extraer: Los empleados que planteen su trabajo en términos de cooperación y colaboración con otros miembros de la organización a fin de alcanzar los objetivos del puesto con eficacia, todo lo cual fortalece su capital social. Sin embargo, contrariamente a lo esperado, el diseño enriquecido del puesto de trabajo no obtiene efectos significativamente relevantes en la retención del capital intelectual ni en el capital afectivo de los empleados. Estos resultados ofrecen indicios del cambio que se está produciendo en la valoración que los empleados hacen de ciertas prácticas de recursos humanos llevadas a cabo por la su organización.

La Torre (2011), en su tesis titulada: “La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral”, para optar su grado de Magister en Administración en la Universidad de Autónoma de Nuevo León, según la metodología seguida es una investigación con enfoque cuantitativa, no experimental, sigue el diseño correlacional, para la recolección de datos han aplicado una encuesta. Entre sus conclusiones más importantes podemos extraer: Es recomendable la revisión de la descripción de puestos para la organización, que nos servirá de apoyo para los conocimientos, habilidades y aptitudes requeridas para desempeñar el trabajo satisfactoriamente. Se realizó un instrumento (encuesta) donde nos informará las

necesidades de capacitación y adiestramiento; este paso es definitivo si la deficiencia no se detecta adecuadamente los problemas seguirán en la organización. Es importante la aplicación de este instrumento a todo el personal. Es recomendable la aplicación de la evaluación del desempeño, así como la capacitación para cada una de las áreas departamentales. Ya que ofrece información con base en la cual pueden tomarse decisiones de promoción y remuneración.

Seijas (2011), en su tesis titulada: Sistema de evaluación del desempeño del recurso humano en la fundación regional "El Niño Simón, para optar el grado de Magister en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad de Oriente, Venezuela. El objetivo de la investigación fue diseñar un sistema de evaluación del desempeño del recurso humano en la Fundación "El Niño Simón" Sucre, Cumaná. Para la recolección de datos se empleó la técnica del cuestionario. Lo cual ha permitido estructurar un modelo de evaluación del desempeño por competencias ajustado a la realidad organizacional detectada, con la fijación de objetivos de desempeño alcanzables, la aplicación de estrategias para la planificación, desarrollo y retroalimentación del sistema, que permita evaluar a los trabajadores según sus cargos, además de alinear el proceso de evaluación del desempeño con los objetivos, la misión y la visión de la organización.

Andrade (2010), en su tesis titulada: "Los procesos de gestión de recursos humanos y pedagógica del núcleo "Nataniel Aguirre" de Colomi, Cochabamba para optar el grado de magister en Educación en la Universidad Mayor de San Simón de Cochabamba, Bolivia: Hacia una perspectiva de redes de EIB en Suscal Cañar - Ecuador", la investigación es de los enfoques cualitativos y cuantitativos de carácter descriptivo - exploratorio, el estudio se ha llevado a cabo en la jurisdicción de la Municipal de Colombia, está ubicada en la provincia de Chapare, Departamento de Cochabamba. Está limitada por las siguientes coordenadas: 16°56'02"-17°23'34" de latitud sur y 65°33'15"-66°20'44" de longitud oeste. La capital de sección se encuentra a 3.400 msnm. Limita al Norte con la sección de Villa Tunari y Morochata, al Sur con la sección Sacaba, al Este con Villa Tunari y las provincias de Tiraque y al Oeste con las provincias de Ayopaya y Quillacollo.



La tesis refleja las prácticas administrativas y pedagógicas instauradas en el núcleo Nataniel Aguirre a raíz de la implementación de la Reforma Educativa Boliviana (REB), procesos desarrollados en el marco de la cogestión en función de la Red de ayuda y cooperación mutua entre las autoridades educativas (Director y Asesora Pedagógica), docente, niña y padres de familia.

### **1.1.2 Nacional.**

De la Cruz (2012), en su tesis titulada “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las Instituciones financieras de Huamanga”, para optar su grado de Magister en Administración en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú según la metodología seguida es una investigación cuantitativa, no experimental, sigue el diseño correlacional, para la recogida de datos han aplicado una encuesta. Entre sus conclusiones más importantes podemos extraer: Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente se relacionan por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; asimismo, es posible afirmar que, el dominio de destrezas y habilidades, el buen nivel de conocimientos actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima organizacional para el óptimo rendimiento laboral tienen una importante y decisiva influencia de un conjunto de acciones de motivación, de estímulos, incentivos, de reconocimientos, todas estas, características de la nueva gestión de personas.

Hernández (2009), en su tesis titulada: “Gestión de recursos humanos y Calidad de Servicio Académico en la Universidad Nacional de Ucayali” para optar el grado de Magister en Educación en la Universidad Privada César Vallejo – Perú; tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre la gestión administrativa y calidad de servicio académico en la Universidad Nacional de Ucayali, fue una tesis descriptiva correlacional, el instrumento que se ha utilizado fue el cuestionario, cuyas conclusiones fueron: se ha determinado que se necesitan mejores niveles de rendimiento en la gestión de la Universidad Nacional de Ucayali, que se ve influenciado por la primacía del factor político en su

gobierno que le impiden optimizar la calidad del servicio académico y sobre todo tener clientes satisfechos que estarán al servicio de la sociedad. La carencia de una planificación adecuada con objetivos y metas claras le impide una correcta optimización eficaz y eficiente de la calidad y productividad del servicio académico.

Uribe (2010) La gestión de Recursos Humanos, enfoques y perspectivas presento el siguiente resumen; La modernidad trae el desarrollo tecnológico y mejores medios para desarrollar procesos, pero el hombre y su capacidad seguirán siendo insustituibles. Una óptima gestión de recursos humanos genera conocimiento, maximización y creación de recursos, y un personal dispuesto a crecer con la empresa. La gestión de recursos humanos es un campo de estudio e investigación considerado desde la economía, la estrategia y la gestión. Desde una óptica humanista y de producción, la participación del ser humano en las organizaciones es importante; en el sentido de conocer la empresa como una gestora de relaciones, de contratos y administradora de recursos; y también preocupante en términos de regulación, administración y control, desde el momento de su vinculación a través de las relaciones contractuales. Este documento resalta la importancia de los recursos humanos en las empresas y sus beneficios para potencializar y hacer más competitivas a las organizaciones actuales. El artículo se construye desde la revisión teórica de tres conceptos básicos para la gestión de recursos humanos: el contractual, el de recursos y capacidades y el de conocimiento. Los tres apartados recogen las consideraciones de cada enfoque, su impacto en la realidad empresarial y las tendencias sobre futuras investigaciones. Estos enfoques, en particular, fueron escogidos por la tendencia de las investigaciones más recientes y su vinculación con el rendimiento de la empresa.

Echeverría (2010) artículo titulado. Enfoque de proceso en la gestión de recursos humanos; ingeniería Industrial Instituto Superior Politécnico La Habana, Cuba, en el resumen Se aborda la gestión de recursos humanos, enfocada en sus procesos claves, según la proyección estratégica y valoración dada por la

organización, mostrando la forma de cómo identificar y representar y medir dichos procesos. Para concluir se destaca la importancia de este enfoque para la GRH, facilitando a la gerencia la forma de mostrar, medir y determinar claramente en qué medida la gestión de sus propios recursos humanos han contribuido o están contribuyendo a los resultados de la organización.

## **1.2 .Fundamentación teórica**

### **1.2.1 Gestión de recursos humanos.**

#### **Definición de recurso humano bajo el enfoque de recursos y capacidades.**

La literatura ha ofrecido diversas definiciones del recurso humano, utilizando diversos términos como capital humano, activo humano, recurso humano, aportando diversos matices al concepto. Una de las primeras definiciones de recurso humano la ofrece Boudreau (1983) considerando que el factor humano, como recurso, es la habilidad innata o la capacidad de los trabajadores para aprender. Posteriormente, otros autores se refieren al recurso humano como el stock de conocimientos y destrezas acumulados por los trabajadores en la empresa a lo largo del tiempo (Cappelli y Singh, 1992)

Aparte, Amit y Schoemaker (1993) añaden la idea de propiedad y definen los recursos como los stocks de los factores disponibles en la empresa y sobre los que tiene el control y la propiedad. De forma más completa, Wright, McMahan y McWilliams (1994) definen los recursos humanos como la base de capital humano bajo el control de la empresa, considerando que está formado por el stock de habilidades, experiencia y conocimientos con valor económico para la empresa. De esta manera, el capital humano, en combinación con los demás recursos tangibles e intangibles de la empresa, contribuye a la generación de las capacidades que permiten crear ventajas competitivas sostenibles (Ordiz y Avella, 2002).

Posteriormente, Jackson, Hitt y DeNisi (2003) consideran al recurso humano como un capital que incluye todos los recursos con los que los individuos contribuyen al desempeño de la organización, incluyendo su condición física, sus conocimientos, sus recursos sociales e, incluso, su reputación. Así, a través de estas últimas décadas, se ha ido “completando” la definición sobre el recurso humano, aunque aún no existe un consenso universal a este respecto. Una de las definiciones más recientes y completas del recurso humano, es la definición de Barney y Clark (2007), puesto que recoge la multidimensionalidad de atributos que caracterizan a las personas y que éstas utilizan en su desempeño en la organización. Estos autores definen los recursos humanos de una empresa como el conocimiento, experiencias y habilidades y compromiso de los empleados con la empresa, así como sus relaciones con el resto de compañeros, subordinados o jefes, incluyendo, además, sus relaciones con aquéllos no pertenecientes a la empresa, como, por ejemplo, proveedores, clientes, etc. Esta definición de recurso humano resulta muy completa y acorde a las evidencias empíricas logradas hasta el momento, ya que no sólo incluye las habilidades y conocimientos de las personas que forman la organización como claves para el desempeño y el éxito empresarial competitivo sino que, también, lo son las relaciones sociales de las que participan los empleados, así como, sus actitudes y sus afectos en relación a la organización

### **El enfoque estratégico de recursos humanos**

Se debe afirmar que uno de los recursos más indispensables que cuenta cualquier tipo de empresa, son los recursos humanos. La necesidad de gestionar este recurso tan valioso ha hecho que, en las empresas, se dedique un área a su gestión y dirección, la denominada gestión de recursos humanos, quién, a través de diversas prácticas, trata de adquirir, retener y/o desarrollar dichos recursos. Desde una perspectiva académica, como una extensión del enfoque de recursos y capacidades, surge el enfoque de dirección estratégica de recursos humanos como una disciplina encargada de estudiar todo lo relativo al recurso humano, su gestión y su contribución al valor de las instituciones y a su competitividad sostenible

### **Los recursos humanos y su valor estratégico.**

Los recursos humanos como capital humano y su triple dimensión: intelectual, social y afectiva entre todos los recursos internos de la empresa, el recurso humano constituye el objeto de interés en este trabajo. Por ello, nos interesa clarificar su concepto desde el enfoque de recursos y capacidades, de modo que sirva de base teórica fundamental para esta investigación. Los recursos humanos han sido considerados como una de las principales fuentes de ventaja competitiva sostenible de las instituciones (Park, Gardner y Wright, 2004), ya que las características valiosas y únicas de los empleados y, principalmente, sus conocimientos, permiten crear lo que se ha denominado “ventaja del capital humano” o “ventaja a través de las personas” (Boxal, 1996).

Por ello, el papel de los recursos humanos en la creación de ventajas competitivas de las Instituciones ha sido objeto de numerosas investigaciones bajo el soporte teórico del enfoque de recursos y capacidades.

### **Definición de gestión de recursos humanos.**

Rodríguez (2007, p, 13) “Conjunto de principio y procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una empresa, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros.”

Según los autores Wayne y Noé (2005), definen a la gestión de recursos humanos, como la utilización de los recursos humanos de una empresa, para lograr objetivos organizacionales. La gestión de recursos humanos, es parte del desarrollo de la empresa; porque es clave importante, las personas que son de nuevo ingreso, dentro 14 de la organización, con la capacitación verán, el buen desarrollo y adecuado manejo de su trabajo.

Para el autor Chiavenato (2007), define que:

La gestión de recursos humanos, como el conjunto de políticas y

prácticas necesarias, para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales, relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño. Comenta, que la administración de recursos humanos, es una función administrativa, dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados, por lo que en su opinión, nos expresa la importancia, que una empresa tenga un departamento destinado al personal, y que tenga a su disposición todos los recursos necesarios para la contratación, capacitación y motivación del personal. (p, 23)

### **Dimensiones de la gestión de recursos humanos.**

Se consideró a las fases de la gestión de recursos humanos como dimensiones, las cuales son cuatro:

#### ***Administrativa.***

Según Reyes (2004:) “Es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado de un grupo humano en particular.” (p.16)

Caballano (2010) Es puramente burocrático y actúa sobre la disciplina y las remuneraciones. Las medidas a adoptar son de tipo reactivo. Es decir, se define la fase administrativa como un proceso ordenado que se relaciona directamente con las operaciones de una empresa y la parte remunerativa de los trabajadores.

#### ***Gestión.***

Según Caballano (2010) Se empieza a considerar las necesidades de tipo social y sociológico de las personas. Las medidas a adoptar son de tipo proactivo.

Según Barreiro (2008) Es una actividad empresarial y económica. Consiste en planificar, organizar, dirigir, controlar los esfuerzos de una organización, así como utilizar los demás recursos con el fin de conseguir los objetivos. (p.63) Es decir, se define gestión a cumplir con necesidades del recurso humano mediante

procesos planificados y cubriendo sus necesidades.

### ***Desarrollo.***

Según Caballano (2010) Se busca la conciliación entre las necesidades de los trabajadores y las necesidades económicas de la empresa. Se considera que las personas son elementos importantes para la empresa y se busca su motivación y eficiencia.

### **Estrategias de los Recursos Humanos.**

Según Caballano (2010) La gestión de los RRHH está ligada a la estrategia de la empresa. Los trabajadores son la fuente principal de la ventaja competitiva de la empresa.

Para Sablich (2013:53) Se distingue por la consideración del recurso humano como la ventaja competitiva fundamental de la organización, la consideración de sistemas de gestión de recursos humanos y la consecuencia o ajuste de esa gestión de recursos humanos con la estrategia organizacional.

Es decir, se define gestión estratégica de los recursos humanos a las estrategias utilizadas por el bienestar de la empresa, considerando a los trabajadores como fuente principal para los generar ingresos económicos.

En la actualidad la administración de recursos humanos desempeña un rol más importante en la planeación y en el logro del éxito de una organización que en el pasado, la alta gerencia espera que sus administradores de recursos humanos apliquen sus conocimientos especiales, y que sean socios estratégicos en el desarrollo y la implementación de su plan estratégico

### **La administración estratégica de recursos humanos**

Significa formular y ejecutar sistemas de RH, es decir, políticas y prácticas de recursos humanos, que produzcan en los empleados las habilidades y los comportamientos que la empresa requiere para alcanzar sus metas estratégicas.

Las estrategias entonces se definen como las medidas de recursos humanos que son aplicadas en una institución para alcanzar sus metas. Así, las metas estratégicas de Albertson's, incluyen la reducción de costos y el enfoque en los clientes, así como el uso de un sistema especial basado en Internet, para contratar de manera eficiente empleados enfocados en los clientes.

### **1.2.2. Desempeño laboral**

#### **Definición**

Araujo y Guerra (2007), citan a Bohórquez, quien definió “El Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”

Palaci (2005), plantea que:

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional (p. 155)

Según Chiavenato (2000) definió desempeño como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Para García (2001) definió al desempeño laboral como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización.



Según Palaci (2005, p.237) citado por Pedraza, Amaya y Conde en la revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. XVI, No. 3, 2010, existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos: a. Retribuciones monetarias y no monetarias; (b). Satisfacción en relación con las tareas asignadas; (c) Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; (d) Capacitación y desarrollo constante de los empleados; (e) Factores motivacionales y conductuales del individuo; (f) Clima organizacional; (g) Cultura organizacional; h. Expectativas del empleado.

Robbins, Stephen, Coulter (2010) quienes definieron que el desempeño es un proceso que se realiza para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. Quiere decir, que a nivel organizacional nos permite conocer el desempeño que brinda los trabajadores acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Robbins y Judge (2013) explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral. (a) Desempeño de las tareas (b) Civismo (c) Falta de productividad.

### **Dimensiones del desempeño laboral**

Se ha considerado como dimensiones para esta investigación: como la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

### ***Satisfacción del trabajador.***

Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newstrom (1991) plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” (p. 203). La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros.

Según Robbins (2013) menciona el desempeño de las tareas como el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.

Según estos autores coinciden con Robbins, ya que de una u otra manera conlleva al trabajador a cumplir con responsabilidad las tareas asumidas las que conllevan a una satisfacción en el trabajo, sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento o actitudes, lo que le permite a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

### ***Autoestima.***

Es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades. Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso.

Para Robbins (2013) Se refiera a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

### **Trabajo en Equipo.**

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo.

Para Robbins (2013) Se refiera a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

### **Capacitación del Trabajador.**

Otro aspecto necesario a considerar, es la capacitación del trabajador, que de acuerdo a Drovett (1992), es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible, según Nash (1989), los programas de capacitación

producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de este programa es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos. El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos.

Según Robbins (2013) considera la falta de productividad, esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Que desde la perspectiva de los otros autores se referiría casi orientado al mismo objetivo, la necesidad de capacitar al trabajador en función a las metas de la institución y en función a la identidad que debe tener un trabajador lo que permitirá su desenvolvimiento eficiente y de contribución a la institución. Reforzando valores institucionales.

### **1.3 Justificación**

#### **1.3.1 Justificación teórica.**

En investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. (Bernal, 2010). Por lo mismo la presente investigación está sustentada en el enfoque de Chiavenato y Caballano con respecto a desempeño laboral se basó en Robbins y Stephen, Coulter. Rodríguez (2007)

#### **1.3.2 Justificación práctica.**

Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. (Bernal, 2010). La presente investigación plantea alternativas de solución que van a permitir que el desempeño y la gestión

de recursos humanos mejore y a su vez eleve su nivel de calidad.

### **1.3.3 Justificación metodológica.**

En investigación científica, la *justificación metodológica* del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. (Bernal, 2010) En la presente investigación se utilizó instrumentos que cuentan con un nivel de fiabilidad y validez.

## **1.4 Problema**

A nivel internacional, la globalización es uno de los pilares del cambio. La globalización nos presenta un nuevo entorno que tiene relación directa con los cambios en las empresas y en la formación de los Recursos Humanos para hacerlas más competitivas. Algunas empresas afrontan retos competitivos con cambios drásticos en sus estrategias y procesos, los ejecutivos de recursos humanos se encuentran justo en el medio del proceso de cambio. Es la función que ha sido más impactada por los cambios, y al mismo tiempo, deben ser responsables de algunos de esos cambios. La historia de la evolución de la formación de Recursos Humanos proporciona una mejor comprensión de las estrategias que impulsaron las políticas y prácticas de relaciones industriales en el pasado. Más recientemente, la formación de Recursos Humanos no solo ha mantenido ritmo con el ambiente empresarial rápidamente cambiante y los nuevos retos que presentan.

Para el autor Bonache (2002), los recursos humanos son:

Particularmente importantes en este entorno dinámico, diverso culturalmente y boyante. En tal entorno, si los empleados son adecuadamente gestionados, se facilita la adaptación y la renovación continua de la empresa para adecuarla a las demandas de los mercados. Así, a través de la formación y el aprendizaje continuo, los recursos de conocimiento se pueden transferir a través de distintas tecnologías,

productos y servicios. Hay que remarcar que los recursos del conocimiento se sustentan en los recursos humanos, esto es, los empleados que son los que proporcionan esa ventaja competitiva a la empresa, siempre y cuando estén bien dirigidos y gestionados.(p,29)

En nuestro país la gestión de recursos humanos en las empresas estuvo por mucho tiempo solo dedicado a la parte burocrática, emitir y realizar documentos, dirigir de forma vertical, el no asumir el liderazgo en los momentos de planificación, con el cambio constante de la ciencia y la tecnología, los procesos hace que la gestión de recursos humanos se encasille en la labor oficinesca, la planificación, la organización, la ejecución y la evaluación de la misma. Se debe tener una visión integradora y competitiva liderando eficientemente el talento humano con el que trabaja, debe fomentar a su grupo humano para el buen desempeño y la competitividad laboral. Este mismo panorama se observa en la oficina nacional de procesos electorales (ONPE) de Lima.

Morales (2012) "Todas las empresas; dependen de personas calificadas, motivadas, integradas y productivas para alcanzar sus objetivos. Para conseguir, a las personas correctas y tratar con ellas de forma adecuada, se necesita, una función eficaz del recurso humano." (p, 40)

Por estas razones surge el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016?

#### **1.4.1 Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016?

## **Problemas específicos**

### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación que existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016?

### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016?

### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016?

### **Problema específico 4**

¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016?

## **1.5 Hipótesis**

### **Hipótesis general.**

La gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

### ***Hipótesis específicas.***

#### ***Hipótesis específica 1***

La administración se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

***Hipótesis específica 2***

La gestión se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

***Hipótesis específica 3***

El desarrollo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

***Hipótesis específica 4***

Las estrategias de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

**1.6 Objetivos*****Objetivo general.***

La gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

***Objetivo específico 1.***

Determinar la relación que existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

***Objetivo específico 2.***

Determinar la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

***Objetivo específico 3***

Determinar la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.



**Objetivo específico 4.**

Determinar la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

## **II. Marco metodológico**

## **2.1 Identificación de variables**

**Variable 1:** Gestión de recursos humanos

### **Definición conceptual**

Rodríguez (2007, p, 13) “Conjunto de principio y procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una empresa, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros.”

**Variable 2:** Desempeño laboral

### **Definición conceptual**

Robbins, Stephen, Coulter (2010) quienes definieron que el desempeño es un proceso que se realiza para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. Quiere decir, que a nivel organizacional nos permite conocer el desempeño que brinda los trabajadores acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

## **2.2. Operacionalización de la variable**

### **Definición operacional**

El instrumento que será utilizado es el cuestionario que medirá la variable gestión de recursos humanos constituida por cuatro dimensiones: administración, gestión, desarrollo y las estrategias de recursos humanos.

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable Gestión de Recursos Humanos*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1. Administración	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recursos Capacitación</li> <li>▪ Selección</li> </ul>	Ítems: P1,P2,P3,P4,P5, P6,P7,P8,P9	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre Siempre	Bueno (132-180) Regular (84-131) (36-83) Malo
2. Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Funciones Organización</li> <li>▪ Cumplimiento</li> </ul>	P9,P10,P11, P12,P13,P14,P15, P16, P17,P18		
3. Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actividades de formación</li> <li>▪ Desarrollo de conocimientos, habilidades</li> <li>▪ Promoción</li> </ul>	P19,P20,P21,P22, P23, P24,P25,P26,P27		
4. Estrategias de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acciones planificadas</li> <li>▪ Responsabilidades</li> <li>▪ Objetivos</li> </ul>	P28,P29,P30 P31,P32,P33 P34,P35,P36		

**Definición operacional**

El instrumento que será utilizado es el cuestionario que medirá la variable constituida por cuatro dimensiones como: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable Desempeño laboral*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Satisfacción del trabajador	Ambiente Salario Resultados	Ítems: P1,P2,P3,P4,P5, P6,P7,P8,P9,P10 Total: 10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	30 a 60: BAJO 61 a 90: MÉDIO 91 a más: ALTO
Autoestima	Motivación Trato Reconocimiento	P11,P12,P13,P14, P15,P16,P16,P17, P18,P19,P20 Total: 10		
Trabajo en equipo	Objetivos Normas Comunicación Toma de decisiones	P21,P22,P23, P24,P25 Total: 5		
Capacitación del trabajador	Capacitación Entrenamiento Desarrollo de habilidades	P26,P27,P28,P29,P30 Total: 5		

**2.3 Metodología**

La descrita a continuación

**2.4. Tipo de estudio**

La investigación será de tipo básica es también conocida como pura, teórica o fundamental y busca poner a prueba una teoría con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados a problemas prácticos, de acuerdo con Valderrama (2013), se “preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico o científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes”. (p.38),

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández et al., 2014 p. 80).

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2014, p. 81)

## 2.5 Diseño de estudio

El diseño de la investigación es no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2014, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2014, p.151).

El diseño de la siguiente investigación se encuentra en el siguiente diagrama:

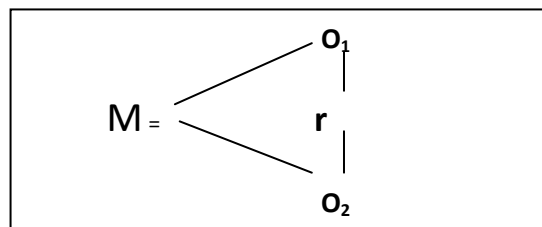


Figura 1. Diagrama del diseño de correlación

Dónde:

M: Representa la muestra de estudio: Trabajadores

O1: Variable: Gestión de recursos humanos

O2: Variable: Desempeño laboral

R: Indica la correlación entre ambas variables.

De acuerdo a este diseño se describe y explica los datos recolectados en la muestra de estudio sin afectarlos.

## **2.6 Población, muestra y muestreo**

Hernández, et. al, (2010) definió a la población en el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p. 174).

La población con la cual se realizó el presente trabajo de investigación estuvo conformada por 40 trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. Por lo cual, dado que se trabajó con la población censal no determinó muestra ni se realizó muestreo.

## **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.5.1 Técnica de recolección de datos.**

La técnica utilizada para las variables: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral serán la encuesta que consistirá en la recopilación de la información en la muestra de estudio. . Houstin (s.f.) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.167), define esta técnica como “un método sistemático que recolecta información de un grupo seleccionado de personas mediante preguntas”.

### **2.5.2 Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento que en la presente tesis de investigación se utilizó fue el cuestionario con escala de Likert, el instrumento que según Bisquerra (2009), sirven para medir el conocimiento o la capacidad adquiridos

mediante la exposición a situaciones ambientales, intencionales o no. A continuación se describe el instrumento aplicado. Se presenta cada ficha técnica por instrumento.

Tabla 3

Instrumento para medir la Gestión de recursos humanos

---

**Ficha técnica: Nombre**

---

Cuestionario de gestión de recursos humanos

Autora : María Elena Muñoz Angulo

Año : 2016

Lugar : Lima

Objetivo : Determinar la gestión de recursos humanos de la Oficina Nacional de Procesos Electorales

Administración: Colectivo

Tiempo de duración: 45 ó 50 minutos

Contenido:

Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de likert con un total de 36 ítems, contiene cuatro dimensiones, que evalúan las percepciones de los trabajadores sobre la gestión de recursos humanos a la que pertenecen. La dimensión (I) Administración consta de nueve preguntas, la dimensión (II) Gestión consta de nueve preguntas, la dimensión (III) Desarrollo consta de nueve preguntas y la dimensión (IV) Estrategias de recursos humanos consta de nueve preguntas.

La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue:

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



Tabla 4  
*Instrumento para medir el desempeño laboral*

<b>Ficha técnica</b>	
Nombre	: Cuestionario
Autor	: María Elena Muñoz Angulo
Año	: 2016
Lugar	: Lima
Objetivo	: Determinar el desempeño laboral trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales
Administración:	Colectivo
Tiempo de duración:	45 ó 50 minutos

**Contenido:**

Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de likert con un total de 30 ítems, contiene cuatro dimensiones, que evalúan las percepciones de los trabajadores sobre el desempeño laboral a la que pertenecen. La dimensión (I) Satisfacción del trabajador consta de diez preguntas, la dimensión (II) Autoestima consta de diez preguntas, la dimensión (III) Trabajo en equipo consta de cinco preguntas y la dimensión (IV) Capacitación del trabajador consta de cinco preguntas

La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue:

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

**Validación y confiabilidad del instrumento**

Para la validez del cuestionario o instrumento relacionado a las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral pasaron por dos momentos de validez: a) Validez de contenido: expertos y b) confiabilidad por un estadígrafo estadístico.

Se puede definir que es un test que indica el grado de exactitud con el que mide el constructo teórico que pretende medir y si se puede utilizar con el fin previsto. Es decir, un test es válido si "mide lo que dice medir". Es la cualidad más importante de un instrumento de medida.

### **Validez de contenido.**

Se refiere al grado en que el test presenta una muestra adecuada de los contenidos a los que se refiere, sin omisiones y sin desequilibrios de contenido. La validez de contenido se utiliza principalmente con test de rendimiento, y especialmente con los test educativos y test referidos al criterio. La validez de contenido descansa generalmente en el juicio de expertos (métodos de juicio). Se define como el grado en que los ítems que componen el test representan el contenido que el test trata de evaluar. Los instrumentos sobre gestión de recursos humanos y desempeño laboral fueron expuestos a un experto, docente de la Universidad César Vallejo especialista en Diseño y Desarrollo de investigación quien es el responsable de evaluar el contenido. Determinaron que los instrumentos cumplen con los siguientes indicadores: Pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 5

*Calificación del instrumento de la validez de contenido a través de juicio de expertos del cuestionario sobre gestión de recursos humanos*

Nº	Experto	Especialista	Calificación instrumento
Experto 1	Mgtr. Eliana Castañeda	Metodóloga	Aplicable
Experto 2	Dr. Aguirre Chavez	Gestión educacional	Aplicable
Experto 3	Mgtr. Harol Chavez	Gestión educacional	Aplicable

Las calificaciones visualizadas en la Tabla 3, responde a la obtención y deducción aplicable del instrumento sobre gestión de recursos humanos, logrando la aceptabilidad necesaria para su uso y aplicación del instrumento.

## Confiabilidad

Se refiere al grado de precisión o exactitud de la medida, en el sentido de que si aplicamos repetidamente el instrumento al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados.

Para el proceso de la confiabilidad del instrumento, se ha tomado una muestra piloto de 20 encuestados, para el efecto se ha procedido por la técnica de Alfa de Cronbach partir de los datos obtenidos, que a continuación de detalla:

Tabla 6

*Nivel de confiabilidad de la variable gestión de recursos humanos*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,830	36

El coeficiente Alfa obtenido es de 0,830 lo cual permite decir que el cuestionario sobre gestión de recursos humanos en su versión de 36 ítems tiene una fuerte confiabilidad.

Tabla 7

*Calificación del instrumento de la validez de contenido a través de juicio de expertos del cuestionario sobre el desempeño laboral*

Nº	Experto	Especialista	Calificación instrumento
Experto 1	Mgtr. Eliana Castañeda	Metodóloga	Aplicable
Experto 2	Dr. Aguirre Chavez	Gestión educacional	Aplicable
Experto 3	Mgtr. Harol Chavez	Gestión educacional	Aplicable

Las calificaciones visualizadas en la Tabla 4, responde a la obtención y deducción aplicable del instrumento sobre el desempeño laboral, logrando la aceptabilidad necesaria para su uso y aplicación del instrumento.

Tabla 8

*Nivel de confiabilidad de la variable desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,800	30

El coeficiente Alfa obtenido es de 0,800 lo cual permite decir que el cuestionario sobre el desempeño laboral en su versión de 39 ítems tiene una fuerte confiabilidad.

### **Procesamiento de datos**

Para poder recoger la información de datos a través de los instrumentos (cuestionario de gestión de recursos humanos y desempeño laboral) se procederá de la siguiente manera:

Se pedirá la autorización respectiva a las autoridades de la ONPE, con la información respectiva y la carta de presentación emitida por el departamento de Post grado de la Universidad César Vallejo.

Luego se procederá a la aplicación de los cuestionarios, a la muestra piloto que fueron 20 trabajadores, quienes tienen la misma característica de la muestra de la investigación.

A la muestra piloto se la pasó la confiabilidad de las puntuaciones, para ello se utilizó el estadígrafo Alfa de Cronbach. Este dio un como resultado que ambos instrumentos son confiables de su aplicación.

Una vez obtenida la confiabilidad, se aplicará los cuestionarios a la muestra de la investigación.

## **2.8 Métodos de análisis de datos.**

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procederá al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizará el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 21. Los datos serán tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de las hipótesis se aplicará el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito fue determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

## **2.9. Aspectos Éticos**

Los que corresponden a la reserva e identidad de los participantes.

### **III. Resultados**

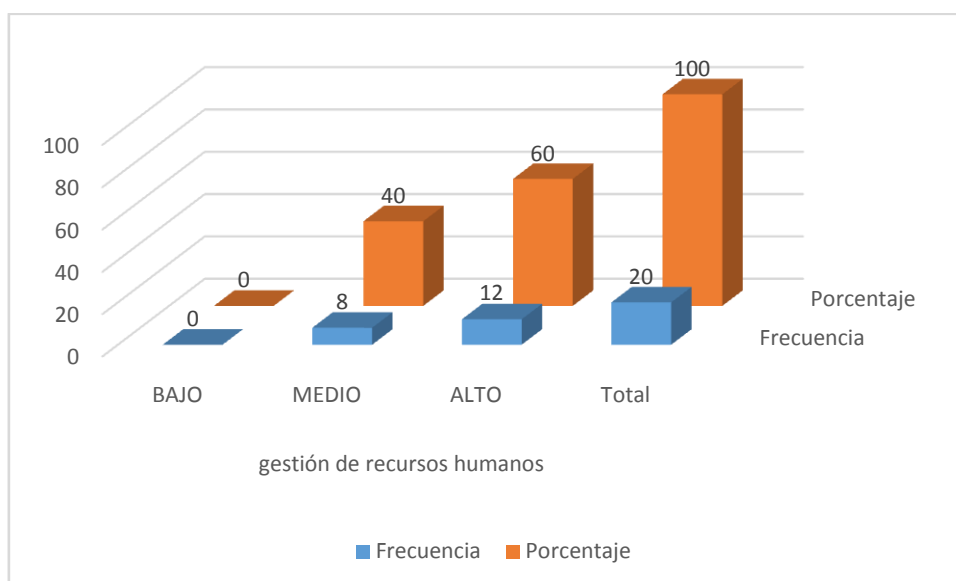
### 3.1 Descripción y análisis de los resultados de la variable Gestión de recursos humanos y sus dimensiones

#### 3.1.1 Variable Gestión de recursos humanos

Tabla 9

*Distribución de los niveles de la variable gestión de recursos humanos*

		Frecuencia	Porcentaje
gestión de recursos humanos	BAJO	0	0.0
	MEDIO	8	40.0
	ALTO	12	60.0
	Total	20	100.0



*Figura 2. Niveles de la variable gestión de recursos humanos*

#### Interpretación

En la tabla 09 y figura 1 muestra que la descripción referente a la variable gestión de recursos humanos se aprecia que del 100%, de trabajadores el 60 % considera que es alto, mientras que el 40% considera que es medio. Lo que quiere decir que prevalece el nivel alto en 60% con respecto a la gestión de recursos humanos

## Distribución de los niveles de las dimensiones de la variable recursos humanos.

### *Administración.*

Tabla 10

### *Distribución de los niveles de la dimensión Administración*

		Frecuencia	Porcentaje
administración	BAJO	1	5.0
	MEDIO	6	30.0
	ALTO	13	65.0
	Total	20	100.0

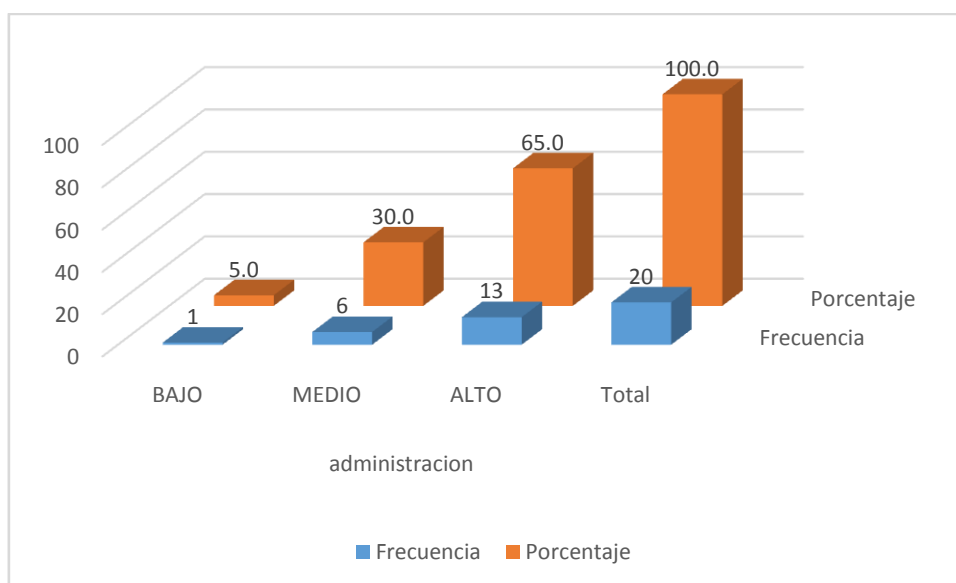


Figura 3. Niveles de la dimensión administración

### *Interpretación.*

En la tabla 10 y figura 2 muestra que la descripción referente a las dimensiones de la variable de la gestión de recursos humanos se aprecia que en la **dimensión administración** del 100%, de los trabajadores perciben que el 65 % considera que es alto, mientras que el 30% considera que es medio y solo 5% es bajo. Lo que quiere decir que prevalece como alto el 60% con respecto a la dimensión administración.



Tabla11  
Distribución de los Niveles de la dimensión de gestión

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión	BAJO	1	5.0
	MEDIO	20	50.0
	ALTO	19	45.0
	Total	40	100.0

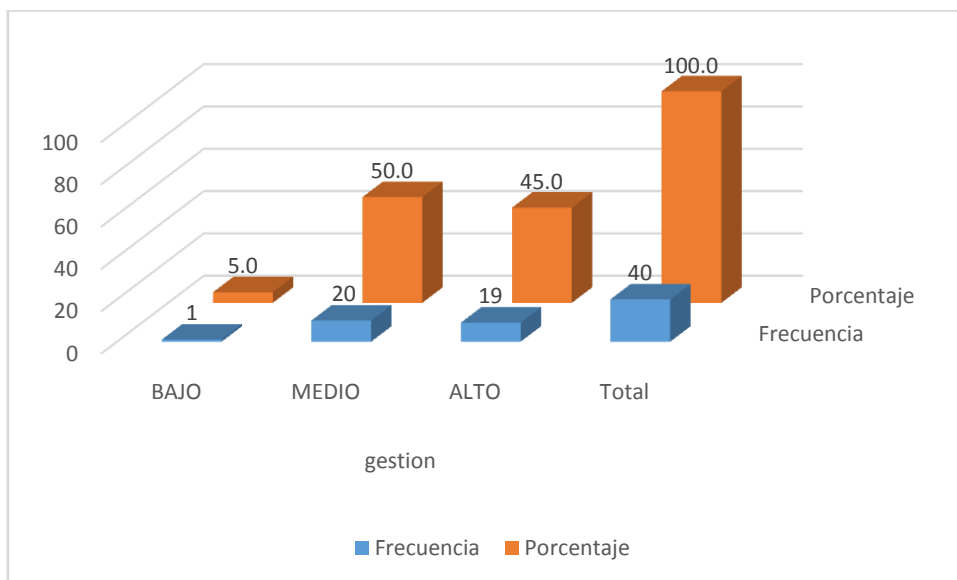


Figura 4. Niveles de la dimensión de gestión

### Interpretación

En la tabla 10 y figura 3 muestra que la descripción referente a la dimensión gestión se aprecia que en la **dimensión gestión** del 100%, de trabajadores el 45% considera que es alto, mientras que el 50% considera que es medio y solo 5% es bajo. Lo que quiere decir que prevalece como adecuado el 45% con respecto a la dimensión gestión.

Tabla 12  
*Distribución de los niveles de la dimensión desempeño*

		Frecuencia	Porcentaje
desempeño	BAJO	1	5.0
	MEDIO	17	35.0
	ALTO	22	60.0
	Total	40	100.0

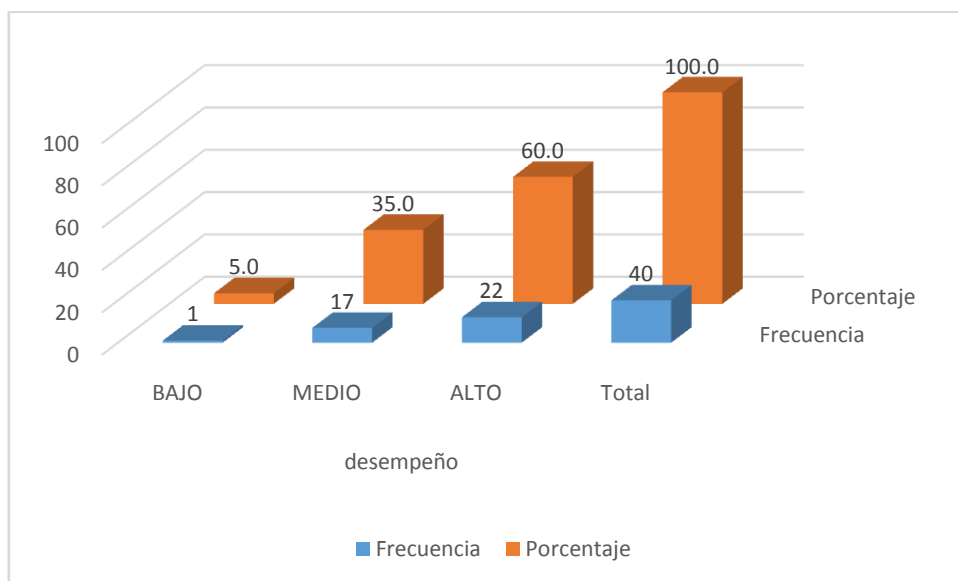


Figura 5. Niveles de la dimensión desempeño

*Interpretación.*

En la tabla 10 y figura 3 muestra que la descripción referente a las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos se aprecia que en la **dimensión desempeño** del 100%, de trabajadores el 60 % considera que es alto, mientras que el 35% considera que es medio y solo 5% es bajo. Lo que quiere decir que prevalece como adecuado el 60% con respecto a desempeño

Tabla 13

*Distribución de los niveles de la dimensión de estrategias de recursos humanos*

		Frecuencia	Porcentaje
estrategia de recursos humanos	BAJO	1	5.0
	MDIO	18	40.0
	ALTO	21	55.0
	Total	40	100.0

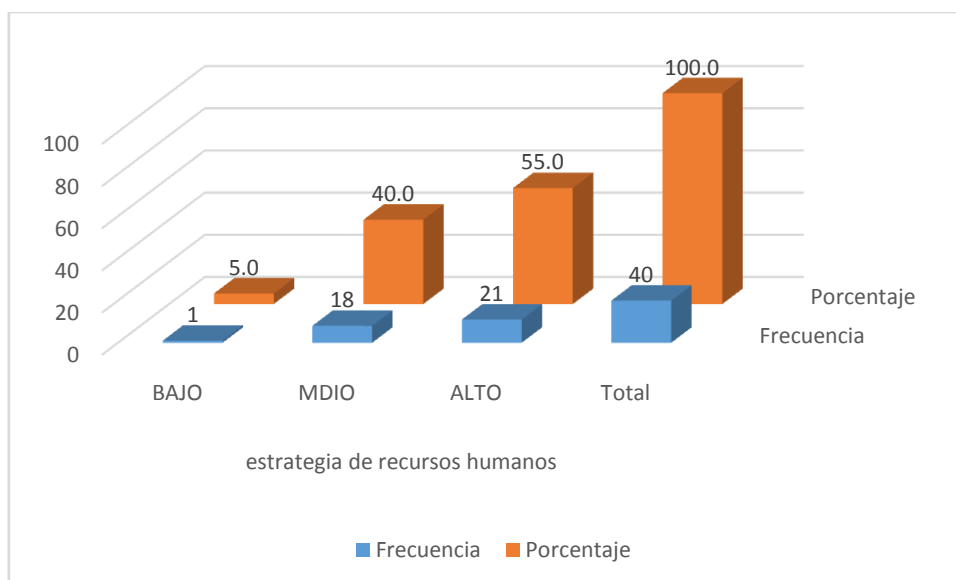


Figura 6. Niveles de la dimensión de estrategias de recursos humanos

## Interpretación

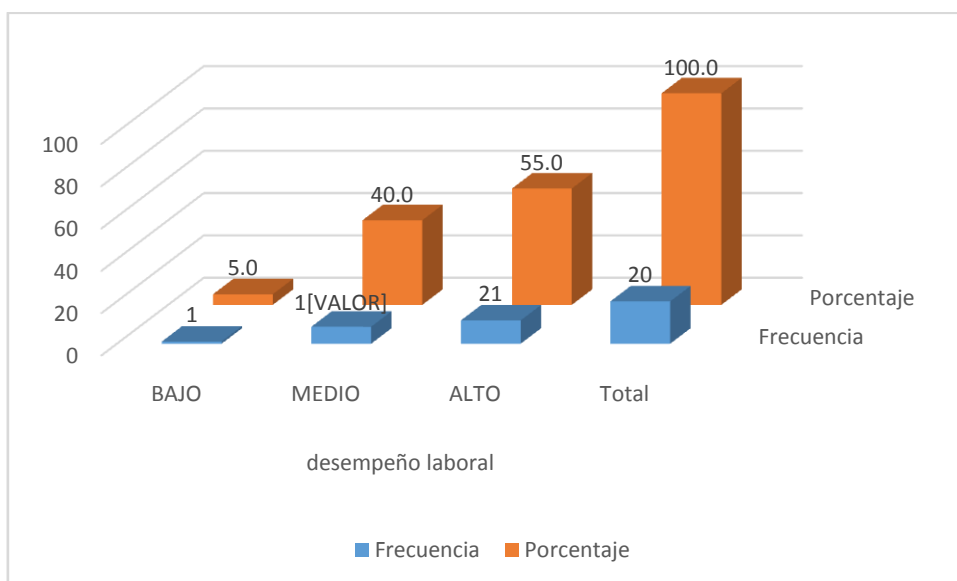
En la tabla 10 y figura 3 muestra que la descripción referente a las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos se aprecia que en la **dimensión estrategias de recursos humanos** del 100%, el 55 % considera que es alto, mientras que el 40% considera que es medio y solo 5% es bajo. Lo que quiere decir que prevalece como alto el 55% con respecto a estrategias de recursos humanos.

**3.1.1 Desempeño laboral**

Tabla 14

*Distribución de los niveles de la variable de desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
desempeño laboral	BAJO	1	5.0
	MEDIO	18	40.0
	ALTO	21	55.0
	Total	40	100.0



*Figura 7 Niveles de la variable desempeño laboral*

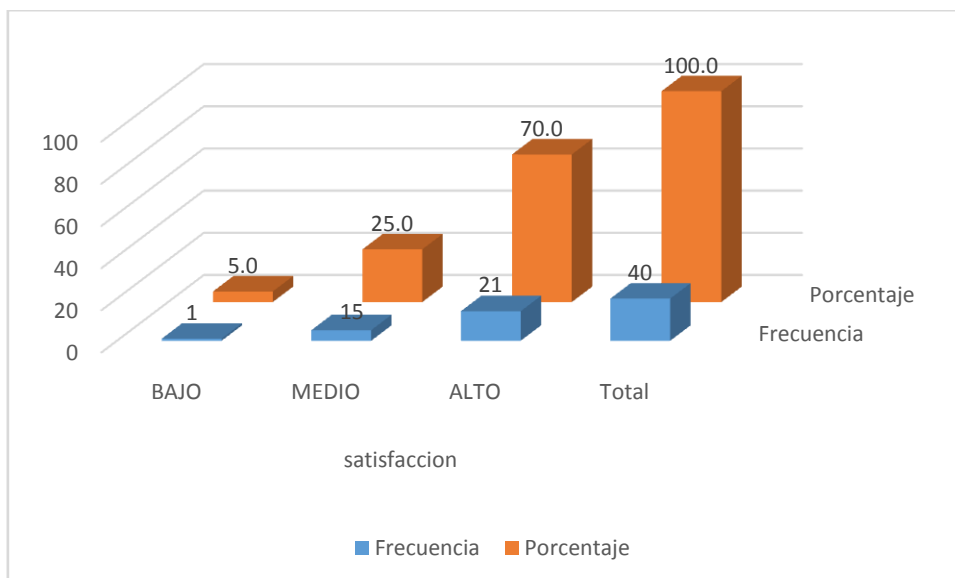
#### Interpretación

En la tabla 14 y figura 6 muestra que la descripción referente de la variable desempeño laboral se aprecia que del 100%, el 55 % considera que es alto, mientras que el 40% considera que es regular y solo 5% es bajo. Lo que quiere decir que prevalece como ad el 55% con respecto a formas de decisiones.

#### Tabla 15

##### Distribución de los niveles de la dimensión de administración

		Frecuencia	Porcentaje
satisfacción	BAJO	1	5.0
	MEDIO	15	25.0
	ALTO	24	70.0
	Total	40	100.0



*Figura 8 Niveles de la dimensión satisfacción*

### Interpretación

En la tabla 10 y figura 7 muestra que la descripción referente a las dimensiones de la variable toma de decisiones se aprecia que en la **dimensión satisfacción** del 100%, el 70 % considera que es adecuado, mientras que el 25% considera que es regular y solo 5% es alto. Lo que quiere decir que prevalece como adecuado el 70% con respecto a la dimensión satisfacción.

Tabla 16

### Distribución de los niveles de la dimensión de capacitación

		Frecuencia	Porcentaje
Capt	BAJO	1	5.0
	MEDIO	20	50.0
	ALTO	19	45.0
	Total	40	100.0

Nota: ESB

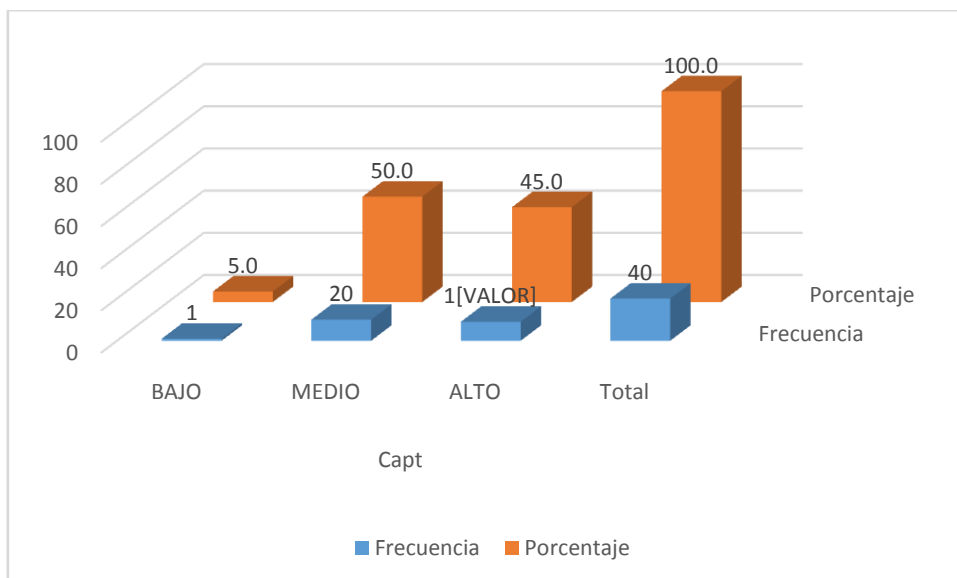


Figura 9. Niveles de la dimensión capacitación

### Interpretación

En la tabla 16 y figura 8 muestra que la descripción referente a las dimensiones de la variable desempeño laboral se aprecia que en la **dimensión capacitación** del 100%, el 45% considera que es alto, mientras que el 50% considera que es medio y solo 5% es bajo. Lo que quiere decir que prevalece como adecuado el 45% con respecto a la dimensión de capacitación.

Tabla 17

### Distribución de los niveles de la dimensión de autoestima

		Frecuencia	Porcentaje
autoestima	BAJO	1	5.0
	MEDIO	19	45.0
	ALTO	20	50.0
	Total	40	100.0

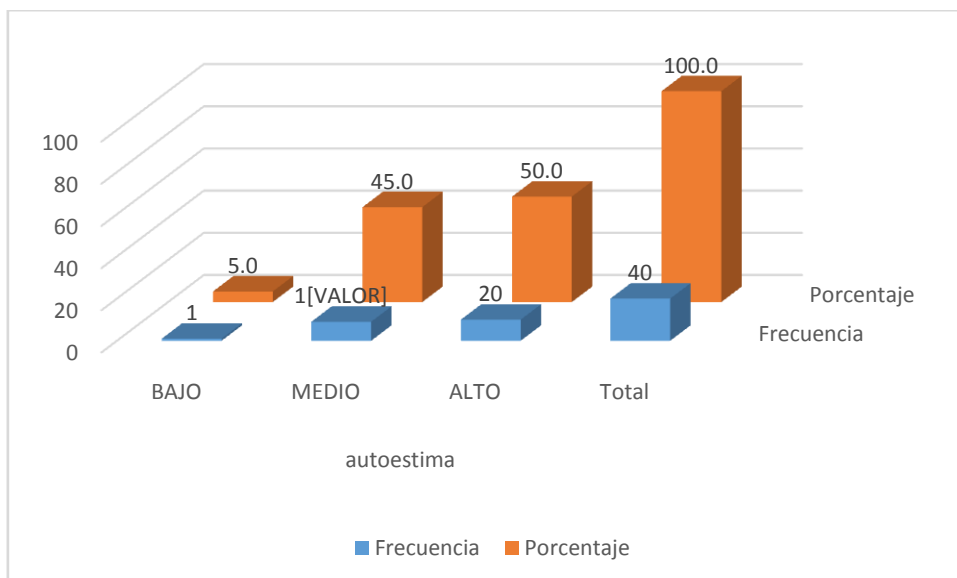


Figura 10. Niveles de la dimensión autoestima

### Interpretación

En la tabla 17 y figura 9 muestra que la descripción referente a las dimensiones de la variable toma de decisiones se aprecia que en la **dimensión autoestima** del 100%, el 50 % considera que es alto, mientras que el 45% considera que es medio y solo 5% es inadecuado. Lo que quiere decir que prevalece como adecuado el 50% con respecto a la autoestima,

Tabla 18

### Distribución de los niveles de la dimensión de trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
trabajo en equipo	BAJO	3	15.0
	MEDIO	5	25.0
	ALTO	32	60.0
	Total	40	100.0

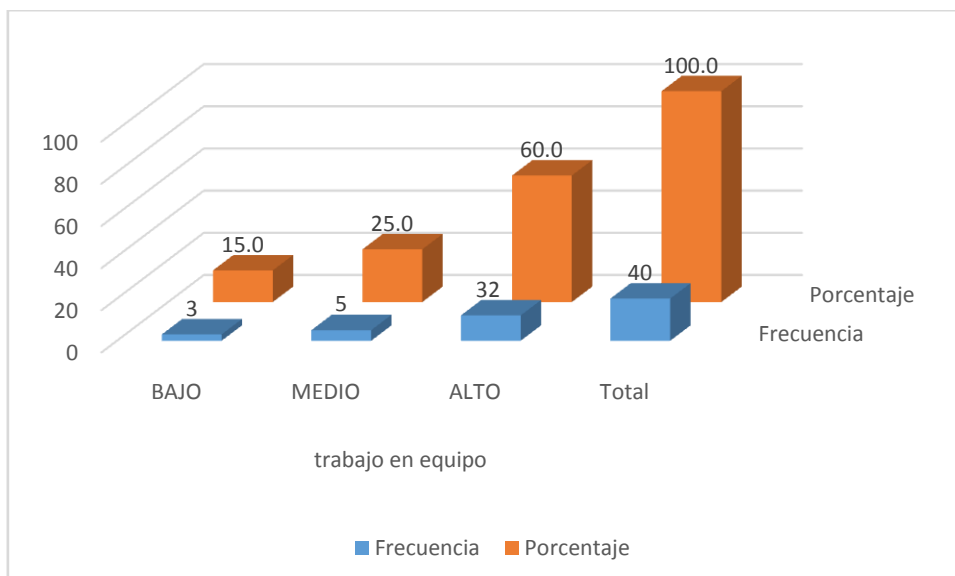


Figura 11. Niveles de la dimensión trabajo en equipo

### Interpretación

En la tabla 18 y figura 10 muestra que la descripción referente a las dimensiones de la variable desempeño laboral se aprecia que en la **dimensión trabajo en equipo** del 100%, el 60 % considera que es alto, mientras que el 25% considera que es medio y solo 15% es bajo. Lo que quiere decir que prevalece como adecuado el 60% con respecto a formas de decisiones.

### 3.2 Contratación de hipótesis Hipótesis general.

$H_a$  La gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

$H_0$  La gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.



Tabla 19

*Prueba de Spearman para la hipótesis general*

		DL	GRH
Rho de Spearman	DL	Coeficiente de correlación	,981**
		Sig. (unilateral)	.000
	N	40	
	GRH	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (unilateral)	.000
	N	40	

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

*Interpretación.*

En la tabla 19, se observa que en el prueba de Rho de Spearman la muestra ha obtenido un valor de p calculado de 0.000, el cual es menor que el valor p tabulado de 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Lo que significa que la gestión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral según percepción de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. El valor de la correlación fue de 0.981 (Correlación positiva alta).

***Hipótesis específicas.******Hipótesis específica 1***

$H_a$  La administración se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

$H_0$  La administración no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

Tabla 20

*Prueba de Spearman para la hipótesis específica 1*

		DL	AD
Rho de Spearman	DL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (unilateral)	,902**
		N	40
AD	AD	Coeficiente de correlación	,902**
		Sig. (unilateral)	1.000
		N	40

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

*Interpretación.*

En la tabla 20, se observa que en el prueba de Rho de Spearman la muestra ha obtenido un valor de p calculado de 0.000, el cual es menor que el valor p tabulado de 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Lo que significa que la administración se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. El valor de la correlación fue de 0.902(Correlación positiva alta).

***Hipótesis específica 2***

$H_a$  La gestión se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

$H_0$  La gestión no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

Tabla 21

*Prueba de Spearman para la hipótesis específica 2*

		DL	G
Rho de Spearman	DL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (unilateral)	.000
		N	40
	G	Coeficiente de correlación	,990**
		Sig. (unilateral)	.000
		N	40

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

## Interpretación

En la tabla 21, se observa que en el prueba de Rho de Spearman la muestra ha obtenido un valor de p calculado de 0.000, el cual es menor que el valor p tabulado de 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Lo que significa que la gestión se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral según percepción de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. El valor de la correlación fue de 0.990 (Correlación positiva alta).

**Hipótesis específica 3**

H<sub>a</sub> El desarrollo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

H<sub>0</sub> El desarrollo no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

Tabla 22

*Prueba de Spearman para la hipótesis específica 3*

		DL	D
Rho de Spearman	DL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (unilateral)	.000
		N	40
	D	Coeficiente de correlación	,920**
		Sig. (unilateral)	.000
		N	40

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

### *Interpretación.*

En la tabla 22, se observa que en el prueba de Rho de Spearman la muestra ha obtenido un valor de p calculado de 0.000, el cual es menor que el valor p tabulado de 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y de acepta la hipótesis de investigación. Lo que significa que el desarrollo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. El valor de la correlación fue de 0.920(Correlación positiva alta).

#### ***Hipótesis específica 4***

H<sub>a</sub> Las estrategias de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

H<sub>0</sub> Las estrategias de recursos humanos no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016.

Tabla 23

#### *Prueba de Spearman para la hipótesis específica 4*

		DL	ERH
Rho de Spearman	DL	Coeficiente de correlación	1.00 0
		Sig. (unilateral)	.000
		N	40
ERH		Coeficiente de correlación	.909*
		Sig. (unilateral)	.000
		N	40

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

## Interpretación

En la tabla 23, se observa que en el prueba de Rho de Spearman la muestra ha obtenido un valor de p calculado de 0.000, el cual es menor que el valor p tabulado de 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Lo que significa que las estrategias de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. El valor de la correlación fue de 0.909(Correlación positiva alta).

## **IV. Discusión**

El presente trabajo de investigación titulado Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016, que de acuerdo a los resultados de la investigación se observó que del objetivo general, la gestión de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. El valor de la correlación fue de 0.981(Correlación positiva alta).podemos ver que los resultados de la tesis de La Torre (2011), en su tesis titulada: “La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral”, para optar su grado de Magister en Administración en la Universidad de Autónoma de Nuevo León, según la metodología seguida es una investigación con enfoque cuantitativa, no experimental, sigue el diseño correlacional, para la recolección de datos han aplicado una encuesta. Entre sus conclusiones más importantes podemos extraer: Es recomendable la revisión de la descripción de puestos para la organización, que nos servirá de apoyo para los conocimientos, habilidades y aptitudes requeridas para desempeñar el trabajo satisfactoriamente. Se realizó un instrumento (encuesta) donde nos informará las necesidades de capacitación y adiestramiento; este paso es definitivo si la deficiencia no se detecta adecuadamente los problemas seguirán en la organización. Es importante la aplicación de este instrumento a todo el personal. Es recomendable la aplicación de la evaluación del desempeño, así como la capacitación para cada una de las áreas departamentales. Ya que ofrece información con base en la cual pueden tomarse decisiones de promoción y remuneración.

Uribe (2010) La gestión de Recursos Humanos, enfoques y perspectivas presento el siguiente resumen; La modernidad trae el desarrollo tecnológico y mejores medios para desarrollar procesos, pero el hombre y su capacidad seguirán siendo insustituibles. Una óptima gestión de recursos humanos genera conocimiento, maximización y creación de recursos, y un personal dispuesto a crecer con la empresa. La gestión de recursos humanos es un campo de estudio e investigación considerado desde la economía, la estrategia y la gestión. Desde una óptica humanista y de producción, la participación del ser humano en las organizaciones es importante; en el sentido de conocer la empresa como una

gestora de relaciones, de contratos y administradora de recursos; y también preocupante en términos de regulación, administración y control, desde el momento de su vinculación a través de las relaciones contractuales. Este documento resalta la importancia de los recursos humanos en las empresas y sus beneficios para potencializar y hacer más competitivas a las organizaciones actuales. El artículo se construye desde la revisión teórica de tres conceptos básicos para la gestión de recursos humanos: el contractual, el de recursos y capacidades y el de conocimiento. Los tres apartados recogen las consideraciones de cada enfoque, su impacto en la realidad empresarial y las tendencias sobre futuras investigaciones. Estos enfoques, en particular, fueron escogidos por la tendencia de las investigaciones más recientes y su vinculación con el rendimiento de la empresa.

Objetivo específico 1. Se observa que la administración se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. El valor de la correlación fue de 0.902(Correlación positiva alta).Es así que se revisó la tesis de Martín (2011), en su tesis titulada “Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas”, para optar el grado de Doctor en Economía en la Universidad de Valladolid España, según la metodología seguida es una investigación con enfoque cuantitativa, no experimental, sigue el diseño transaccional - correlacional, para la recogida de datos han aplicado una encuesta. Entre sus conclusiones más importantes podemos extraer: Los empleados que planteen su trabajo en términos de cooperación y colaboración con otros miembros de la organización a fin de alcanzar los objetivos del puesto con eficacia, todo lo cual fortalece su capital social. Sin embargo, contrariamente a lo esperado, el diseño enriquecido del puesto de trabajo no obtiene efectos significativamente relevantes en la retención del capital intelectual ni en el capital afectivo de los empleados. Estos resultados ofrecen indicios del cambio que se está produciendo en la valoración que los empleados hacen de ciertas prácticas de recursos humanos llevadas a cabo por la su organización.



Objetivo específico 2. Se observa que la gestión se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. El valor de la correlación fue de 0.990(Correlación positiva alta). Seijas (2011), en su tesis titulada: Sistema de evaluación del desempeño del recurso humano en la fundación regional “El Niño Simón, para optar el grado de Magister en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad de Oriente, Venezuela. El objetivo de la investigación fue diseñar un sistema de evaluación del desempeño del recurso humano en la Fundación “El Niño Simón” Sucre, Cumaná. Para la recolección de datos se empleó la técnica del cuestionario. Lo cual ha permitido estructurar un modelo de evaluación del desempeño por competencias ajustado a la realidad organizacional detectada, con la fijación de objetivos de desempeño alcanzables, la aplicación de estrategias para la planificación, desarrollo y retroalimentación del sistema, que permita evaluar a los trabajadores según sus cargos, además de alinear el proceso de evaluación del desempeño con los objetivos, la misión y la visión de la organización.

Objetivo específico 3. Se observa que el desarrollo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. El valor de la correlación fue de 0.920(Correlación positiva alta).Así como en la Andrade (2010),en su tesis titulada: “Los procesos de gestión de recursos humanos y pedagógica del núcleo "Nataniel Aguirre" de Colomi, Cochabamba para optar el grado de magister en Educación en la Universidad Mayor de San Simón de Cochabamba, Bolivia: Hacia una perspectiva de redes de EIB en Suscal Cañar - Ecuador”, la investigación es de los enfoques cualitativos y cuantitativos de carácter descriptivo - exploratorio, el estudio se ha llevado a cabo en la jurisdicción de la Municipal de Colombia, está ubicada en la provincia de Chapare, Departamento de Cochabamba. Está limitada por las siguientes coordenadas: 16°56'02"-17°23'34" de latitud sur y 65°33'15"-66°20'44" de longitud oeste. La capital de sección se encuentra a 3.400 msnm. Limita al Norte con la sección de Villa Tunari y Morochata, al Sur con la sección Sacaba, al Este con Villa Tunari y las provincias de Tiraque y al Oeste con las provincias de Ayopaya y Quillacollo.

La tesis refleja las prácticas administrativas y pedagógicas instauradas en el núcleo Nataniel Aguirre a raíz de la implementación de la Reforma Educativa Boliviana (REB), procesos desarrollados en el marco de la cogestión en función de la Red de ayuda y cooperación mutua entre las autoridades educativas (Director y Asesora Pedagógica), docente, niña y padres de familia.

Objetivo específico 4. Se observa que las estrategias de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral según percepción de los trabajadores del de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. El valor de la correlación fue de 0.909(Correlación positiva alta).Al revisar la tesis de De la Cruz (2012), en su tesis titulada “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las Instituciones financieras de Huamanga”, para optar su grado de Magister en Administración en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú según la metodología seguida es una investigación cuantitativa, no experimental, sigue el diseño correlacional, para la recogida de datos han aplicado una encuesta. Entre sus conclusiones más importantes podemos extraer: Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente se relacionan por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; asimismo, es posible afirmar que, el dominio de destrezas y habilidades, el buen nivel de conocimientos actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima organizacional para el óptimo rendimiento laboral tienen una importante y decisiva influencia de un conjunto de acciones de motivación, de estímulos, incentivos, de reconocimientos, todas estas, características de la nueva gestión de personas.

También se revisó el estudio realizado por Echeverría (2010) artículo titulado. Enfoque de proceso en la gestión de recursos humanos; ingeniería Industrial Instituto Superior Politécnico La Habana, Cuba, en el resumen Se aborda la gestión de recursos humanos, enfocada en sus procesos claves, según la proyección estratégica y valoración dada por la organización, mostrando la forma de cómo identificar y representar y medir dichos procesos. Para concluir se destaca la importancia de este enfoque para la GRH, facilitando a la gerencia la

forma de mostrar, medir y determinar claramente en qué medida la gestión de sus propios recursos humanos han contribuido o están contribuyendo a los resultados de la organización.

## **V. Conclusiones**

- Primero:** Se determinó que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016, ( $p = .000$  y correlación alta  $.901$ )
- Segundo:** Se determinó que existe relación directa y significativa entre la administrativa y de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016, ( $p = .000$  y correlación alta  $.902$ )
- Tercero:** Se determinó que existe relación directa y significativa entre la gestión y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016, ( $p = .000$  y correlación alta  $.990$ )
- Cuarto:** Se determinó que existe relación directa y significativa entre el desarrollo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016 ( $p = .000$  y correlación alta  $.920$ )
- Quinto:** Se determinó que existe relación directa y significativa entre estrategias de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016. ( $p = .000$  y correlación alta  $.909$ )

## **VI. Recomendaciones**

- Primero:** Se recomienda mantener un clima laboral adecuado que permita una buena relación entre el personal y la gestión de recursos humanos.
- Segundo:** Se recomienda brindar talleres de motivación al personal sobre liderazgo y manejo de conflictos y capacitación a los gerentes y subgerentes de las diferentes unidades de gestión.
- Tercero:** Se recomienda mantener durante el desarrollo de la gestión de recursos humanos la participación conjunta de los gerentes y subgerentes para incentivar a los trabajadores de cada unidad.
- Cuarto:** Se recomienda brindar las condiciones adecuadas para que el personal se desempeñe adecuadamente y mejore su productividad.
- Quinto:** Se recomienda mejorar las estrategias de recursos humanos y desempeñarse adecuadamente.

## **VII. Referencias**



- Amit y Schoemaker (Enero, 1993) Strategic assets and organizational rent. Strategic Management Journal, 14. 33-46.
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. CICAG. 4, 105-131.
- Andrade (2010), en su tesis titulada: "Los procesos de gestión de recursos humanos y pedagógica del núcleo "Nataniel Aguirre" de Colomi, Cochabamba en Educación en la Universidad Mayor de San Simón de Cochabamba, Bolivia: Hacia una perspectiva de redes de EIB en Suscal Cañar - Ecuador"
- Boudreau, J. (Setiembre, 1983) Economic considerations in estimating the utility of human resource productivity improvement programs. Personnel Psychology, 36, 551–576.
- Bernal C.(2006) Metodología de la investigación.ed-2de edición,editorialPearson educacion.Mexco.
- Barney, J. y Clark, D. (2007) Resource – Based theory: creating and sustaining competitive advantage. 1.a ed. Nueva York, Estados Unidos: Oxford University Press.
- Cappelli, P. y Singh, H. (1992). Integrating strategic human resources and strategic management. Research frontiers in industrial relations and human resources. In D. Lewin, O. S. Mitchell & P. D. Sherer (Eds.) 165–192.
- Chiavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. 5ª ed. Colombia: McGraw Hill.
- De la Cruz (2012), en su tesis titulada "La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las Instituciones financieras de Huamanga", para optar su grado de Magister en Administración en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Peru.
- Hernandez R, Fernández, C. y Baptista, M. (2010) Metodología de la investigación. 5ª ed. México: McGraw Hill.

Jackson, S., Hitt, M. y DeNisi (2003). *Managing knowledge for sustained competitive advantage: Designing strategies for effective human resource management*. 1.a ed. San Francisco, Estados Unidos: Jossey Schmitt.

García, María (Febrero, 2001): La importancia de la evaluación del desempeño. *Revista proyecciones*. 2 (9), 3-4.

Martí, C. (2011). Tesis *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas* (tesis doctoral). Recuperada de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/879/1/TESIS127-111207.pdf>

Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion, Mexico.

Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación.

Sanchez y Reyes (2015) *Metodologia y dissents en la investigacion cientifica.de la investigacion*. Quinta edicion.

Seijas (2011), en su tesis titulada: *Sistema de evaluación del desempeño del recurso humano en la fundación regional El Niño Simón*, en la Universidad de Oriente, Venezuela.

[http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1750/1/TESIS\\_RS.pdf](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1750/1/TESIS_RS.pdf)

[https://www.google.com.pe/search?q=Andrade+\(2010\)%2Cen+su+tesis+titulada%3A+%E2%80%9CLos+procesos+de+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos+y+pedag%C3%B3gica+del+n%C3%BAcleo+%22Nataniel+Aguirre%22+de+Colomi%2C+Cochabamba+para+optar+el+grado+de+magister+en+Educaci%C3%B3n+en+la+Universidad+Mayor+de+San+Sim%C3%B3n+de+Cochabamba%2C+Bolivia%3A+Hacia+una+perspectiva+de+redes+de+EIB+en+Suscal+Ca%C3%B1ar+-+Ecuador%E2%80%9D%2C&oq=Andrade+\(2010\)%2C&aqs=chrome.1.69i57j69i59j0l4.2116j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com.pe/search?q=Andrade+(2010)%2Cen+su+tesis+titulada%3A+%E2%80%9CLos+procesos+de+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos+y+pedag%C3%B3gica+del+n%C3%BAcleo+%22Nataniel+Aguirre%22+de+Colomi%2C+Cochabamba+para+optar+el+grado+de+magister+en+Educaci%C3%B3n+en+la+Universidad+Mayor+de+San+Sim%C3%B3n+de+Cochabamba%2C+Bolivia%3A+Hacia+una+perspectiva+de+redes+de+EIB+en+Suscal+Ca%C3%B1ar+-+Ecuador%E2%80%9D%2C&oq=Andrade+(2010)%2C&aqs=chrome.1.69i57j69i59j0l4.2116j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

La Torre, M (2011) tesis titulada: *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral* para optar su grado de Magister en Administración en la Universidad de Autónoma de Nuevo León. <http://www.tesisenred.net/handle/10803/81889>

Wright, P., McMahan, G., & McWilliams, A. (1994). Human resources as a source of sustained competitive advantage: A resource-based view. *International Journal of Human Resource Management*, 5: 299-324.

## **Anexos**

## Anexo 1: matriz de consistência



### TÍTULO: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación que existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> La gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> La administración se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016</p>	<b>Variable 1: Gestión de recursos humanos</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			<b>Administración</b>	Recursos Capacitación Selección	Ítems 1 al 9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (132-180) Regular (84-131) Malo (36-83)
			<b>Gestión</b>	Funciones Organización Cumplimiento	10 al 18		
			<b>Desarrollo</b>	Actividades Formación Promoción	19 al 27		
			<b>Estrategias de recursos humanos</b>	Acciones Responsabilidades Objetivos	28 al 36		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental - Transversal</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> Estará conformada 146 Trabajadores de la ONPE</p> <p><b>TAMAÑO DE LA MUESTRA:</b> 146 Trabajadores de la ONPE</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión de recursos humanos</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b></p> <p><b>Año:</b></p> <p><b>Monitoreo:</b></p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Trabajadores de la ONPE</p> <p><b>Forma de Administración:</b> colectivo</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b></p> <p><b>Año:</b></p> <p><b>Monitoreo:</b></p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Trabajadores de la ONPE</p> <p><b>Forma de Administración:</b> colectivo</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p><math>r_s</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p> <p><b>DE PRUEBA:</b> Por ser la muestra mayor que 30, se utiliza la prueba Kolmogorov- Smirnov</p> $D = \max  F_n(x) - F_0(x) $ <p>Siendo:</p> <p><math>F_n(x)</math> la función de distribución muestra</p> <p><math>F_0(x)</math> la función teórica correspondiente a la población especificada en la hipótesis nula.</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016</p>	<p>La gestión se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016 a Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016</p> <p>El desarrollo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016</p> <p>Las estrategias de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016</p>	Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Valores	Niveles o rangos
			Satisfacción del trabajador	Ambiente Salario Resultados	Ítems: 1 al 10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	30 a 60: BAJO 61 a 90: MÉDIO 91 a más: ALTO
Autoestima	Motivación Trato Reconocimiento	11 al 20					
Trabajo en equipo	Objetivos Comunicación Toma de decisiones	21 al 25					
Capacitación del trabajador	Capacitación Entrenamiento Desarrollo de habilidades	26 al 30					

## Anexo 2: Instrumentos

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

#### OBJETIVO:

El cuestionario tiene como determinar la gestión de recursos humanos de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016

#### DATOS GENERALES:

Sexo: M  F

Edad:.....

#### INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir la gestión de recursos humanos.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

#### Escalas:

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

Nº	INSTRUMENTOS E INDICADORES	CALIFICACION				
		1	2	3	4	5
	<i>Administración</i>					
01	Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas.					
02	Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional.					
03	Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva.					



04	Realizan un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor docente.					
05	Cuenta la ONPE con una administración adecuada y con conocimiento en el ámbito electoral.					
06	Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro de la ONPE.					
07	La ONPE tiene como propósito obtener material electoral estructurado.					
08	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.					
09	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.					
	<b>Gestión</b>					
10	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.					
11	Es favorable la manera como dirige la ONPE					
12	El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.					
13	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la ONPE.					
14	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos					
15	La comunicación es característica de la organización de la ONPE.					
16	Se aceptan cambios en favor de la ONPE.					
17	La innovación es una característica de la ONPE.					
18	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.					
	<b>Desarrollo</b>					
19	Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para los nuevos empleados					
20	Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas de la ONPE.					
21	Ofrece una formación amplia e interdisciplinar					
22	Ofrece formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales					
23	Ofrece formación orientada al desarrollo de carrera profesional					

24	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción					
25	Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño					
26	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos					
27	La comunicación es característica de la organización de la ONPE.					
	<b><i>Estrategias de recursos humanos</i></b>					
28	Los trabajadores evidencian las acciones planificadas.					
29	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.					
30	Es favorable la manera como se dirige la ONPE.					
31	El jefe delega responsabilidades al personal.					
32	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la ONPE.					
33	Los trabajadores se comprometen para cumplir los objetivos propuestos					
34	La ONPE es flexible y acepta sugerencias.					
35	Se utilizan estrategias para mejorar las funciones de la ONPE					
36	Se aceptan cambios en favor de la ONPE.					

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

### OBJETIVO:

El cuestionario tiene como determinar el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016

### DATOS GENERALES:

Sexo: M  F

Edad:.....

### INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir el desempeño laboral

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

### Escalas:

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

N°	SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR	CALIFICACION				
		1	2	3	4	5
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
02	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
03	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
04	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
05	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
06	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
07	El ambiente donde trabajo es confortable.					
08	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
09	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
10	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
	<b>AUTOESTIMA</b>					
11	Me siento motivado(a) en el lugar que laboro					
12	Existe un trato agradable por parte del jefe					
13	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
14	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
15	Los jefes son comprensivos.					
16	Me siento mal con lo que gano.					
17	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
18	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
19	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
20	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
21	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos					
22	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente					

23	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores					
24	Se escuchan las opiniones de todos.					
25	Las decisiones se toman por consenso					
<b>CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR</b>						
26	El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores					
27	Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto					
28	La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades					
29	Considero que con la capacitación mejoraré el grado de precisión y calidad en mi trabajo					
30	Considero que con la capacitación mejoraré mi autoestima e incrementaré conductas positivas					

## Anexo 3 VALIDACIONES



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño Laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 satisfacción del trabajador</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	X		X		X		
3	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa	X		X		X		
5	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	X		X		X		
6	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X		X		X		
7	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
8	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	X		X		X		
9	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	X		X		X		
10	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 Autoestima</b>								
11	Me siento motivado(a) en el lugar que laboro	X		X		X		
12	Existe un trato agradable por parte del jefe	X		X		X		
13	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
14	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	X		X		X		
15	Los jefes son comprensivos	X		X		X		
16	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
17	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.	X		X		X		
18	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
19	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
20	No le reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 Trabajo en equipo</b>								
21	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos	X		X		X		
22	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente	X		X		X		
23	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores	X		X		X		
24	Se escuchan las opiniones de todos	X		X		X		
25	Las decisiones se toman por consenso	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4 : Capacitación del trabajador</b>								
26	El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores	X		X		X		
27	Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del pu esto	X		X		X		
28	La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades	X		X		X		
29	Considero que con la capacitación mejoraré el grado de precisión y calidad en mi trabajo	X		X		X		
30	Considero que con la capacitación mejoraré mi autoestima e incrementaré conductas positivas	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Harel Martín Chávez Aguado    DNI: 09527366  
Especialidad del validador: Psicología del Trabajo y Recursos Humanos - Administración de la Calidad

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

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

Los olivos, de febrero del 2017.

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Gestión de recursos humanos**

Nº	DIMENSIONES / ítema	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1 Administración</b>							
1	Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas.							
2	Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional.	X				X		
3	Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva.	X		X		X		
4	Realizan un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor docente.	X		X		X		
5	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.	X		X		X		
6	Cuenta la ONPE con una administración adecuada y con conocimiento en el ámbito electoral.	X		X		X		
7	Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro de la ONPE.	X		X		X		
8	La ONPE tiene como propósito obtener material electoral estructurado.	X		X		X		
9	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.							
	<b>DIMENSIÓN 2 Gestión</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.	X		X		X		
11	Es favorable la manera como dirige la ONPE.	X		X		X		
12	El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.	X		X		X		
13	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la ONPE.	X		X		X		
14	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos.	X		X		X		
15	La comunicación es característica de la organización de la ONPE.	X		X		X		
16	Se aceptan cambios en favor de la ONPE.	X		X		X		
17	La innovación es una característica de la ONPE.	X		X		X		
18	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Desarrollo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para los nuevos empleados	X		X		X		
20	Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas de la ONPE.	X		X		X		
21	Ofrece una formación amplia e interdisciplinaria	X		X		X		
22	Ofrece formación orientada al desarrollo de la carrera profesional	X		X		X		
23	Ofrece una formación amplia e interdisciplinaria	X		X		X		
24	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción	X		X		X		
25	Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño	X		X		X		
26	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos	X		X		X		

27	La comunicación es característica de la organización de la ONPE	X		X		X		
	<b>Dimensión : Estrategias de recursos humanos</b>	X		X		X		
28	Los trabajadores evidencian las acciones planificadas.	X		X		X		
29	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.	X		X		X		
30	Es favorable la manera como se dirige la ONPE.	X		X		X		
31	El jefe delega responsabilidades al personal.	X		X		X		
32	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la ONPE.	X		X		X		
33	Los trabajadores se comprometen para cumplir los objetivos propuestos	X		X		X		
34	La ONPE es flexible y acepta sugerencias.	X		X		X		
35	Se utilizan estrategias para mejorar las funciones de la ONPE	X		X		X		
36	Se aceptan cambios en favor de la ONPE	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Harol Martin Chávez Aguedo    DNI: 09521366

Especialidad del validador: Psicología en Gestión, evaluación y selección de la educación

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

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

.....de.....del 20.....

  
 Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño Laboral**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1 satisfacción del trabajador</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	X		X		X		
3	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa	X		X		X		
5	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	X		X		X		
6	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X		X		X		
7	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
8	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	X		X		X		
9	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	X		X		X		
10	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2 Autoestima</b>								
11	Me siento motivado(a) en el lugar que laboro	X		X		X		
12	Existe un trato agradable por parte del jefe	X		X		X		
13	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
14	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	X		X		X		
15	Los jefes son comprensivos	X		X		X		
16	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
17	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.	X		X		X		
18	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
19	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
20	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3 Trabajo en equipo</b>								
21	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos	X		X		X		
22	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente	X		X		X		
23	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores	X		X		X		
24	Se escuchan las opiniones de todos	X		X		X		
25	Las decisiones se toman por consenso	X		X		X		
<b>DIMENSION 4 : Capacitación del trabajador</b>								
26	El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores	X		X		X		
27	Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del pu esto	X		X		X		
28	La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades	X		X		X		
29	Considero que con la capacitación mejorará el grado de precisión y calidad en mi trabajo	X		X		X		
30	Considero que con la capacitación mejorará mi autoestima e incrementaré conductas positivas	X		X		X		

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Asurrie Chaver Felipe DNI: 10304031

Especialidad del validador: Estación Educativa - Champagnat

Los olivos, de febrero del 2017.

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

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

*Asurrie*  
 Firma del Experto Informante.





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Gestión de recursos humanos**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas.							
2	Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional.	X		X		X		
3	Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva.	X		X		X		
4	Realizan un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor docente.	X		X		X		
5	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.	X		X		X		
6	Cuenta la ONPE con una administración adecuada y con conocimiento en el ámbito electoral.	X		X		X		
7	Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro de la ONPE.	X		X		X		
8	La ONPE tiene como propósito obtener material electoral estructurado.	X		X		X		
9	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 Gestión</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.	X		X		X		
11	Es favorable la manera como dirige la ONPE.	X		X		X		
12	El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.	X		X		X		
13	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la ONPE.	X		X		X		
14	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos	X		X		X		
15	La comunicación es característica de la organización de la ONPE.	X		X		X		
16	Se aceptan cambios en favor de la ONPE.	X		X		X		
17	La innovación es una característica de la ONPE.	X		X		X		
18	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 Desarrollo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para los nuevos empleados	X		X		X		
20	Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas de la ONPE.	X		X		X		
21	Ofrece una formación amplia e interdisciplinar	X		X		X		
22	Ofrece formación orientada al desarrollo de la carrera profesional	X		X		X		
23	Ofrece una formación amplia e interdisciplinar	X		X		X		
24	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción	X		X		X		
25	Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño	X		X		X		
26	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos	X		X		X		

27	La comunicación es característica de la organización de la ONPE		X		X		X	
<b>Dimensión : Estrategias de recursos humanos</b>								
28	Los trabajadores evidencian las acciones planificadas.		X		X		X	
29	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.		X		X		X	
30	Es favorable la manera como se dirige la ONPE.		X		X		X	
31	El jefe delega responsabilidades al personal.		X		X		X	
32	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la ONPE.		X		X		X	
33	Los trabajadores se comprometen para cumplir los objetivos propuestos		X		X		X	
34	La ONPE es flexible y acepta sugerencias.		X		X		X	
35	Se utilizan estrategias para mejorar las funciones de la ONPE		X		X		X	
36	Se aceptan cambios en favor de la ONPE		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Aguiar Chávez Felipe    DNI: 10304031

Especialidad del validador: Estrategia educacional - champagnat

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

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

Los Olivos de Fátima, s.d.l.r.l.

*Aguiar*  
 Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño Laboral**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Satisfacción del trabajador</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X				X		
2	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	X				X		
3	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X				X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa	X				X		
5	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	X				X		
6	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X				X		
7	El ambiente donde trabajo es confortable	X				X		
8	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	X				X		
9	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	X				X		
10	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X				X		
<b>DIMENSIÓN 2 Autoestima</b>								
11	Me siento motivado(a) en el lugar que laboro	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Existe un trato agradable por parte del jefe	X				X		
13	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X				X		
14	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	X				X		
15	Los jefes son comprensivos	X				X		
16	Me siento mal con lo que gano.	X				X		
17	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.	X				X		
18	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X				X		
19	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	X				X		
20	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X				X		
<b>DIMENSIÓN 3 Trabajo en equipo</b>								
21	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos	Si	No	Si	No	Si	No	
22	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente	X				X		
23	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores	X				X		
24	Se escuchan las opiniones de todos	X				X		
25	Las decisiones se toman por consenso	X				X		
<b>DIMENSIÓN 4 : Capacitación del trabajador</b>								
26	El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores	X				X		
27	Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del pu esto	X				X		
28	La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades	X				X		
29	Considero que con la capacitación mejorará el grado de precisión y calidad en mi trabajo	X				X		
30	Considero que con la capacitación mejorará mi autoestima e incrementaré conductas positivas	X				X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Gestión de recursos humanos**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Administración</b>								
1	Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas.	X				X		
2	Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional.	X				X		
3	Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva.	X				X		
4	Realizan un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor docente.	X				X		
5	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo.	X				X		
6	Cuenta la ONPE con una administración adecuada y con conocimiento en el ámbito electoral.	X				X		
7	Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro de la ONPE.	X				X		
8	La ONPE tiene como propósito obtener material electoral estructurado.	X				X		
9	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.	X				X		
<b>DIMENSIÓN 2 Gestión</b>								
10	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.	X				X		
11	Es favorable la manera como dirige la ONPE	X				X		
12	El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.	X				X		
13	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la ONPE.	X				X		
14	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos	X				X		
15	La comunicación es característica de la organización de la ONPE.	X				X		
16	Se aceptan cambios en favor de la ONPE.	X				X		
17	La innovación es una característica de la ONPE.	X				X		
18	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.	X				X		
<b>DIMENSIÓN 3 Desarrollo</b>								
19	Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para los nuevos empleados.	X				X		
20	Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas de la ONPE.	X				X		
21	Ofrece una formación amplía e interdisciplinar	X				X		
22	Ofrece formación orientada al desarrollo de la carrera profesional	X				X		
23	Ofrece una formación amplia e interdisciplinar	X				X		
24	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción	X				X		
25	Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño	X				X		
26	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos	X				X		

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Castro de Zubir Elvira DNI: 08164562

Especialidad del validador: Metodología - Gestión organizacional

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

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

Los olivos, de febrero del 201 .

  
 Firma del Experto Informante.

27	La comunicación es característica de la organización de la ONPE								
Dimensión : Estrategias de recursos humanos									
28	Los trabajadores evidencian las acciones planificadas.								
29	El jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.		X	X	X				
30	Es favorable la manera como se dirige la ONPE.		X	X	X				
31	El jefe delega responsabilidades al personal.		X	X	X				
32	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la ONPE.		X	X	X				
33	Los trabajadores se comprometen para cumplir los objetivos propuestos		X	X	X				
34	La ONPE es flexible y acepta sugerencias.		X	X	X				
35	Se utilizan estrategias para mejorar las funciones de la ONPE		X	X	X				
36	Se aceptan cambios en favor de la ONPE		X	X	X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Castro de Zubir Elvira DNI: 08164562

Especialidad del validador: Metodología - Gestión organizacional

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

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

16 de febrero del 2017

  
 Firma del Experto Informante.

## Anexo 4. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### Datos de gestión de recursos humanos

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36
1	4,00	5,00	5,00	2,00	5,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	2,00	5,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00	3,00	5,00
2	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00
3	2,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00
4	4,00	2,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00
5	3,00	5,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00
6	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00
7	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	2,00	2,00	1,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	2,00	2,00	1,00	5,00	4,00	4,00
8	2,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	
9	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	1,00	5,00
10	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00
11	4,00	5,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	2,00	2,00
12	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00
13	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	1,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	1,00	2,00	4,00	3,00	1,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	1,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00
14	3,00	2,00	3,00	1,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	1,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	1,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00
15	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00
16	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	2,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	1,00	4,00
17	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	2,00	5,00	4,00	3,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	2,00	5,00	5,00	4,00	5,00
18	2,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	4,00	5,00	4,00
19	2,00	5,00	4,00	1,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	1,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00
20	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	36

### Datos de desempeño laboral

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
1	4,00	5,00	5,00	2,00	5,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	2,00	5,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	3,00	3,00
2	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	2,00
3	2,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4	4,00	2,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00
5	3,00	5,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00
6	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00
7	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	2,00	2,00	1,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00
8	2,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
9	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00
10	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00
11	4,00	5,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00
12	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00
13	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	1,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	1,00	2,00	4,00	3,00	1,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	1,00
14	3,00	2,00	3,00	1,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	1,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	1,00	5,00	2,00	4,00
15	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00
16	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	2,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	5,00	2,00
17	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	2,00	5,00	4,00	3,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
18	2,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
19	2,00	5,00	4,00	1,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	1,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	5,00	4,00
20	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

,800	30
------	----

**APENDICE D. Base de dato**

Encuestados	DESEMPEÑO LABORAL																																	
	SATISFACCION DEL TRABAJADOR										AUTO ESTIMA										TRAB. EN EQUIPO					CAP. DEL TRABJDOR								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30				
<b>1</b>	4	5	5	2	5	3	3	2	3	4	36	5	5	2	5	3	3	2	3	4	3	35	2	3	4	5	5	19	5	2	5	3	3	18
<b>2</b>	3	3	5	4	4	3	2	3	2	3	32	4	5	4	4	3	2	3	2	3	2	32	3	2	3	4	5	17	5	4	4	3	2	18
<b>3</b>	2	4	5	5	5	5	5	4	4	3	42	4	5	5	5	5	4	4	3	5	45	4	4	3	4	5	20	5	5	5	5	5	25	
<b>4</b>	4	2	5	5	3	4	4	4	3	2	36	3	5	5	3	4	4	4	3	2	4	37	4	3	2	3	5	17	5	5	3	4	4	21
<b>5</b>	3	5	2	4	5	4	4	2	4	4	37	2	2	4	5	4	4	2	4	4	4	35	2	4	4	2	2	14	2	4	5	4	4	19
<b>6</b>	3	2	4	4	4	5	3	4	5	5	39	3	4	4	4	5	3	4	5	5	3	40	4	5	5	3	4	21	4	4	4	5	3	20
<b>7</b>	4	4	4	4	4	5	2	2	2	1	32	5	4	4	4	5	2	2	2	1	2	31	2	2	1	5	4	14	4	4	4	5	2	19
<b>8</b>	2	3	5	5	5	4	4	4	5	5	42	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23
<b>9</b>	3	4	5	4	5	5	4	5	5	3	43	4	5	4	5	5	4	5	3	4	44	5	5	3	4	5	22	5	4	5	5	4	23	
<b>10</b>	5	5	4	5	5	4	3	2	4	2	39	4	4	5	5	4	3	2	4	2	3	36	2	4	2	4	4	16	4	5	5	4	3	21
<b>11</b>	4	5	2	2	4	5	4	3	4	5	38	3	2	2	4	5	4	3	4	5	4	36	3	4	5	3	2	17	2	2	4	5	4	17
<b>12</b>	3	4	4	4	3	3	2	4	2	2	31	4	4	4	3	3	2	4	2	2	2	30	4	2	2	4	4	16	4	4	3	3	2	16
<b>13</b>	3	2	2	3	4	4	1	2	4	3	28	3	2	3	4	4	1	2	4	3	1	27	2	4	3	3	2	14	2	3	4	4	1	14
<b>14</b>	3	2	3	1	5	2	4	4	5	4	33	4	3	1	5	2	4	4	5	4	4	36	4	5	4	4	3	20	3	1	5	2	4	15
<b>15</b>	2	4	3	4	5	4	3	5	5	5	40	3	3	4	5	4	3	5	5	5	3	40	5	5	5	3	3	21	3	4	5	4	3	19

<b>16</b>	3	4	4	2	2	5	2	4	4	5	35	4	4	2	2	5	2	4	4	5	2	34	4	4	5	4	4	21	4	2	2	5	2	15
<b>17</b>	5	3	5	5	5	5	4	3	2	5	42	5	5	5	5	5	4	3	2	5	4	43	3	2	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24
<b>18</b>	2	2	4	4	5	5	5	4	2	5	38	4	4	4	5	5	5	4	2	5	5	43	4	2	5	4	4	19	4	4	5	5	5	23
<b>19</b>	2	5	4	1	4	5	4	5	4	5	39	4	4	1	4	5	4	5	4	5	4	40	5	4	5	4	4	22	4	1	4	5	4	18
<b>20</b>	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	3	4	5	4	3	5	2	4	39	4	4	4	5	4	21	5	4	5	4	4	22

<b>21</b>	4	5	5	2	5	3	3	2	3	4	36	5	5	2	5	3	3	2	3	4	3	35	2	3	4	5	5	19	5	2	5	3	3	18
<b>22</b>	3	3	5	4	4	3	2	3	2	3	32	4	5	4	4	3	2	3	2	3	2	32	3	2	3	4	5	17	5	4	4	3	2	18
<b>23</b>	2	4	5	5	5	5	5	4	4	3	42	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	45	4	4	3	4	5	20	5	5	5	5	5	25
<b>24</b>	4	2	5	5	3	4	4	4	3	2	36	3	5	5	3	4	4	4	3	2	4	37	4	3	2	3	5	17	5	5	3	4	4	21
<b>25</b>	3	5	2	4	5	4	4	2	4	4	37	2	2	4	5	4	4	2	4	4	4	35	2	4	4	2	2	14	2	4	5	4	4	19
<b>26</b>	3	2	4	4	4	5	3	4	5	5	39	3	4	4	4	5	3	4	5	5	3	40	4	5	5	3	4	21	4	4	4	5	3	20
<b>27</b>	4	4	4	4	4	5	2	2	2	1	32	5	4	4	4	5	2	2	2	1	2	31	2	2	1	5	4	14	4	4	4	5	2	19
<b>28</b>	2	3	5	5	5	4	4	4	5	5	42	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23
<b>29</b>	3	4	5	4	5	5	4	5	5	3	43	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	44	5	5	3	4	5	22	5	4	5	5	4	23
<b>30</b>	5	5	4	5	5	4	3	2	4	2	39	4	4	5	5	4	3	2	4	2	3	36	2	4	2	4	4	16	4	5	5	4	3	21
<b>31</b>	4	5	2	2	4	5	4	3	4	5	38	3	2	2	4	5	4	3	4	5	4	36	3	4	5	3	2	17	2	2	4	5	4	17
<b>32</b>	3	4	4	4	3	3	2	4	2	2	31	4	4	4	3	3	2	4	2	2	2	30	4	2	2	4	4	16	4	4	3	3	2	16
<b>33</b>	3	2	2	3	4	4	1	2	4	3	28	3	2	3	4	4	1	2	4	3	1	27	2	4	3	3	2	14	2	3	4	4	1	14
<b>34</b>	3	2	3	1	5	2	4	4	5	4	33	4	3	1	5	2	4	4	5	4	4	36	4	5	4	4	3	20	3	1	5	2	4	15
<b>35</b>	2	4	3	4	5	4	3	5	5	5	40	3	3	4	5	4	3	5	5	5	3	40	5	5	5	3	3	21	3	4	5	4	3	19
<b>36</b>	3	4	4	2	2	5	2	4	4	5	35	4	4	2	2	5	2	4	4	5	2	34	4	4	5	4	4	21	4	2	2	5	2	15
<b>37</b>	5	3	5	5	5	5	4	3	2	5	42	5	5	5	5	5	4	3	2	5	4	43	3	2	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24
<b>38</b>	2	2	4	4	5	5	5	4	2	5	38	4	4	4	5	5	5	4	2	5	5	43	4	2	5	4	4	19	4	4	5	5	5	23
<b>39</b>	2	5	4	1	4	5	4	5	4	5	39	4	4	1	4	5	4	5	4	5	4	40	5	4	5	4	4	22	4	1	4	5	4	18

40	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	3	4	5	4	3	5	2	4	39	4	4	4	5	4	21	5	4	5	4	4	22
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	----

Encuestas	GESTION DE RECURSOS HUMANOS																																							
	ADMINISTRACION									GESTIÓN									DESARROLLO									ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36				
1	4	5	5	2	5	3	3	2	3	2	4	5	5	2	5	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	5	5	5	2	3	5	3	3	2	3	4	5	3	5	3
2	3	3	5	4	4	3	2	3	2	9	3	4	5	4	4	3	2	3	2	0	3	2	3	2	3	4	5	5	4	1	4	3	2	3	2	3	4	4	5	0
3	2	4	5	5	5	5	5	4	4	9	3	4	5	5	5	5	4	4	0	3	5	4	4	3	4	5	5	5	8	5	5	5	4	4	3	4	5	5	0	
4	4	2	5	5	3	4	4	4	3	4	2	3	5	5	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	5	5	5	3	3	4	4	4	3	2	3	4	5	2
5	3	5	2	4	5	4	4	2	4	3	4	2	2	4	5	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	2	2	2	4	8	5	4	4	2	4	4	2	4	2	1
6	3	2	4	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	7	5	3	4	5	5	3	4	4	7	4	5	3	4	5	5	3	5	4	8	
7	4	4	4	4	4	5	2	2	2	1	1	5	4	4	4	5	2	2	2	9	1	2	2	2	1	5	4	4	5	4	5	2	2	2	1	5	4	4	9	
8	2	3	5	5	5	4	4	4	5	7	5	4	5	5	5	4	4	4	5	1	5	4	4	5	5	4	5	5	2	5	4	4	4	5	5	4	4	5	0	
9	3	4	5	4	5	5	4	5	5	0	3	4	5	4	5	5	4	5	5	0	3	4	5	5	3	4	5	5	4	8	5	5	4	5	5	3	4	1	5	7
10	5	5	4	5	5	4	3	2	4	7	2	4	4	5	5	4	3	2	4	3	2	3	2	4	2	4	4	5	0	5	4	3	2	4	2	4	4	4	2	
11	4	5	2	2	4	5	4	3	4	3	5	3	2	2	4	5	4	3	4	2	5	4	3	4	5	3	2	2	0	4	5	4	3	4	5	3	2	2	2	
12	3	4	4	4	3	3	2	4	2	2	2	4	4	4	3	3	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	







## **Anexo 5**

### **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

#### **1. TÍTULO**

“Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016”

#### **2. AUTOR**

Bach. María Elena Muñoz Angulo

#### **3. RESUMEN**

Esta investigación tuvo como objetivo general: Determinar si existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal.

La población estuvo formada por 20 trabajadores de la oficina Nacional de procesos electorales; la técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach,

Se llegaron a las siguientes conclusiones: que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral siendo el p valor obtenido de 0.000, menor que el valor p tabulado de 0.05. y con una correlación de 0.902. Lo que quiere decir que a una buena gestión de recursos humanos mayor será el desempeño de los trabajadores de la ONPE.

#### **4. PALABRAS CLAVE**

Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, enfoque estratégico de recursos humanos, Gestión, administrativa, desarrollo, satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo, capacitación del trabajador.

#### **5. ABSTRACT**

This investigation had as general objective: To determine if there is a relationship between human resources management and work performance

The type of research according to its purpose was substantive of correlational level, of quantitative approach, of non-experimental design: transversal. The population was formed by 20 workers of the National office of electoral processes, that being a small population was considered census population; The technique used to collect information was the survey, and the instruments of data collection were two questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the Cronbach Alpha statistic,

The following conclusions were reached: that there is a direct and significant relationship between human resources management and work performance being the p obtained value of 0.000, less than the tabulated p value of 0.05. And with a correlation of 0.902.Lo that means that a good human resources management will be the performance of ONPE workers.

## **6. KEYWORDS**

Management of human resources, work performance, strategic approach of human resources, Management, administration, development, worker satisfaction, self-esteem, teamwork, worker training..

## **7. INTRODUCCIÓN**

Este trabajo de investigación centra su estudio en averiguar si existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

### **Gestión de recursos humanos**

La literatura ha ofrecido diversas definiciones del recurso humano, utilizando diversos términos como capital humano, activo humano, recurso humano, aportando diversos matices al concepto. Una de las primeras definiciones de recurso humano la ofrece Boudreau (1983) considerando que el factor humano, como recurso, es la habilidad innata o la capacidad de los trabajadores para aprender. Posteriormente, otros autores se refieren al recurso humano como el stock de conocimientos y destrezas acumulados

por los trabajadores en la empresa a lo largo del tiempo (Cappelli y Singh, 1992)

Aparte, Amit y Schoemaker (1993) añaden la idea de propiedad y definen los recursos como los stocks de los factores disponibles en la empresa y sobre los que tiene el control y la propiedad. De forma más completa, Wright, McMahan y McWilliams (1994) definen los recursos humanos como la base de capital humano bajo el control de la empresa, considerando que está formado por el stock de habilidades, experiencia y conocimientos con valor económico para la empresa. De esta manera, el capital humano, en combinación con los demás recursos tangibles e intangibles de la empresa, contribuye a la generación de las capacidades que permiten crear ventajas competitivas sostenibles (Ordiz y Avella, 2002).

Posteriormente, Jackson, Hitt y DeNisi (2003) consideran al recurso humano como un capital que incluye todos los recursos con los que los individuos contribuyen al desempeño de la organización, incluyendo su condición física, sus conocimientos, sus recursos sociales e, incluso, su reputación. Así, a través de estas últimas décadas, se ha ido “completando” la definición sobre el recurso humano, aunque aún no existe un consenso universal a este respecto. Una de las definiciones más recientes y completas del recurso humano, es la definición de Barney y Clark (2007), puesto que recoge la multidimensionalidad de atributos que caracterizan a las personas y que éstas utilizan en su desempeño en la organización. Estos autores definen los recursos humanos de una empresa como el conocimiento, experiencias y habilidades y compromiso de los empleados con la empresa, así como sus relaciones con el resto de compañeros, subordinados o jefes, incluyendo, además, sus relaciones con aquéllos no pertenecientes a la empresa, como, por ejemplo, proveedores, clientes, etc. Esta definición de recurso humano resulta muy completa y acorde a las evidencias empíricas logradas hasta el momento, ya que no sólo incluye las habilidades y conocimientos de las personas que forman la organización como claves para el desempeño y el éxito empresarial competitivo sino que, también, lo son las relaciones sociales de las que participan los empleados, así como, sus actitudes y sus afectos en relación a la organización.

## **Desempeño laboral**

Araujo y Guerra (2007), citan a Bohórquez, quien definió “El Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”

Según Chiavenato (2000) definió desempeño como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Para García (2001) definió al desempeño laboral como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización.

## **8. METODOLOGÍA**

La investigación será de tipo básica es también conocida como pura, teórica o fundamental y busca poner a prueba una teoría con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados a problemas prácticos, de acuerdo con Valderrama (2013), se “preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico o científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes”. (p.38),

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández et al., 2010, p. 80).

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2010, p. 81)

El diseño de la investigación es no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular

deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151).

La población con la cual se realizó el presente trabajo de investigación estuvo conformada por 20 trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016

Por lo cual, dado que se trabajó con la población censal no determinó muestra.

## **9. RESULTADOS**

Referente a la variable gestión de recursos humanos se aprecia que el 60 % de trabajadores considera que es alto. Referente a las dimensiones de la variable de la gestión de recursos humanos se aprecia que en la dimensión administración el 65 % de los trabajadores perciben que considera que es alto. Referente a la dimensión gestión el 45% de trabajadores considera que es alto, Referente a las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos se aprecia que en la dimensión desempeño el 60 % de los trabajadores considera que es alto. Referente a las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos se aprecia que en la dimensión estrategias de recursos humanos el 55 % considera que es alto. Referente de la variable desempeño laboral se aprecia que el 55 % considera que es alto. Referente a las dimensiones de la variable toma de decisiones se aprecia que en la dimensión satisfacción el 70 % considera que es adecuado. Referente a las dimensiones de la variable desempeño laboral se aprecia que en la dimensión capacitación el 45% considera que es alto. Referente a las dimensiones de la variable toma de decisiones se aprecia que en la dimensión autoestima el 50% considera que es alto. Referente a las dimensiones de la variable desempeño laboral se aprecia que en la dimensión trabajo en equipo el 60 % considera que es alto.

## 10.DISCUSIÓN

El artículo se construye desde la revisión teórica de tres conceptos básicos para la gestión de recursos humanos: el contractual, el de recursos y capacidades y el de conocimiento. A diferencia de lo obtenido por Martín (2011), en su tesis titulada “Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas”, donde obtuvo que los empleados que planteen su trabajo en términos de cooperación y colaboración con otros miembros de la organización a fin de alcanzar los objetivos del puesto con eficacia, todo lo cual fortalece su capital social. en este estudio no se obtienen efectos significativamente relevantes en la retención del capital intelectual ni en el capital afectivo de los empleados.

## 11.CONCLUSIONES

Primero. Se determinó que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016. Segundo: Se determinó que existe relación directa y significativa entre la administrativa y de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016. Tercero: Se determinó que existe relación directa y significativa entre la gestión y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016. Cuarto: Se determinó que existe relación directa y significativa entre el desarrollo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016. Quinto: Se determinó que existe relación directa y significativa entre estrategias de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016.

## 12.REFERENCIAS

Boudreau, J. (Setiembre, 1983) Economic considerations in estimating the utility of human resource productivity improvement programs. *Personnel Psychology*, 36, 551–576.

Bernal C.(2006) Metodología de la investigacion.ed-2de edición,editorialPearson



educacion.Mexco.

- Cappelli, P. y Singh, H. (1992). Integrating strategic human resources and strategic management. *Research frontiers in industrial relations and human resources*. In D. Lewin, O. S. Mitchell & P. D. Sherer (Eds.) 165–192.
- Amit y Schoemaker (Enero, 1993) Strategic assets and organizational rent. *Strategic Management Journal*, 14. 33-46.
- Wright, P., McMahan, G., & McWilliams, A. (1994). Human resources as a source of sustained competitive advantage: A resource-based view. *International Journal of Human Resource Management*, 5: 299-324.
- Jackson, S., Hitt, M. y DeNisi (2003). *Managing knowledge for sustained competitive advantage: Designing strategies for effective human resource management*. 1.a ed. San Francisco, Estados Unidos: Jossey Schmitt.
- Barney, J. y Clark, D. (2007) *Resource – Based theory: creating and sustaining competitive advantage*. 1.a ed. Nueva York, Estados Unidos: Oxford University Press.
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG*. 4, 105-131.
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. 5ª ed. Colombia: McGraw Hill.
- García, María (Febrero, 2001): La importancia de la evaluación del desempeño. *Revista proyecciones*. 2 (9), 3-4.
- Sanchez y Reyes (2015) *Metodología y disses en la investigacion cientifica.de la investigacion*. Quinta edicion.
- Hernandez R, Fernández, C. y Baptista, M. (2010) *Metodología de la investigación*. 5ª ed. México: McGraw Hill.
- Martí, C. (2011). Tesis Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas (tesis doctoral). Recuperada de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/879/1/TESIS127-111207.pdf>

La Torre, M (2011) tesis titulada: *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral* para optar su grado de Magister en Administración en la Universidad de Autónoma de Nuevo León. <http://www.tesisenred.net/handle/10803/81889>

Seijas (2011), en su tesis titulada: Sistema de evaluación del desempeño del recurso humano en la fundación regional El Niño Simón, en la Universidad de Oriente, Venezuela. [http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1750/1/ TESIS\\_RS.pdf](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1750/1/ TESIS_RS.pdf)

Andrade (2010), en su tesis titulada: “Los procesos de gestión de recursos humanos y pedagógica del núcleo "Nataníel Aguirre" de Colomi, Cochabamba en Educación en la Universidad Mayor de San Simón de Cochabamba, Bolivia: Hacia una perspectiva de redes de EIB en Suscal Cañar - Ecuador”

[https://www.google.com.pe/search?q=Andrade+\(2010\)%2Cen+su+tesis+titulada%3A+%E2%80%9CLos+procesos+de+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos+y+pedag%C3%B3gica+del+n%C3%BAcleo+%22Natanie+l+Aguirre%22+de+Colomi%2C+Cochabamba+para+optar+el+grado+de+magister+en+Educaci%C3%B3n+en+la+Universidad+Mayor+de+San+Sim%C3%B3n+de+Cochabamba%2C+Bolivia%3A+Hacia+una+perspectiva+de+redes+de+EIB+en+Suscal+Ca%C3%B1ar+-+Ecuador%E2%80%9D%2C&oq=Andrade+\(2010\)%2C&aqs=chrome.1.69i57j69i59j0l4.2116j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com.pe/search?q=Andrade+(2010)%2Cen+su+tesis+titulada%3A+%E2%80%9CLos+procesos+de+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos+y+pedag%C3%B3gica+del+n%C3%BAcleo+%22Natanie+l+Aguirre%22+de+Colomi%2C+Cochabamba+para+optar+el+grado+de+magister+en+Educaci%C3%B3n+en+la+Universidad+Mayor+de+San+Sim%C3%B3n+de+Cochabamba%2C+Bolivia%3A+Hacia+una+perspectiva+de+redes+de+EIB+en+Suscal+Ca%C3%B1ar+-+Ecuador%E2%80%9D%2C&oq=Andrade+(2010)%2C&aqs=chrome.1.69i57j69i59j0l4.2116j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

De la Cruz (2012), en su tesis titulada “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las Instituciones financieras de Huamanga”, para optar su grado de Magister en Administración en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Peru.

**DECLARACIÓN JURADA****DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN****PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, María Elena Muñoz Angulo (X), egresado ( ), docente ( ), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 27728792, con el artículo titulado: “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 25 de Julio de 2017

.....  
María Elena Muñoz Angulo

DNI N°. 27728792