



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Instrumentos de gestión de recursos humanos en el desempeño  
laboral en una institución pública financiera de Lima en el 2021**

**AUTOR:**

Yangales Casaretto, Gregory D'Angelo (orcid.org/0000-0002-7113-5151)

**ASESOR:**

Mg. Chicchon Mendoza, Oscar Guillermo (orcid.org/0000-0001-6215-7028)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada al creador de todas las cosas, ya que, sin él no se puede lograr nada en esta vida, es quien nos da la fortaleza para seguir el camino de la justicia y la verdad.

A mis padres porque son el soporte en mi vida, a mis abuelos que me brindaron todo el apoyo moral que necesitaba en los momentos más difíciles para el desarrollo de mi investigación y a mis demás familiares que con una simple palabra me levantaron cuando caía.

Finalmente, a mis compañeros y docentes de la universidad por la ayuda intelectual y técnica que necesite en el trayecto del desarrollo de mi investigación. Y por los buenos momentos que pasamos juntos en clase.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco al creador por haberme guiado y darme la oportunidad de seguir estudiando para mejorar como personal y como profesional.

A mis padres por educarme con buenos principios sólidos y enseñarme a no dejar nada inconcluso, también agradezco a mis abuelos por siempre estar siempre ahí, a mi lado en las buenas y las malas, asimismo agradezco a mi familia en general por dar un granito de arena para salir adelante.

A mis colegas, por la paciencia y el apoyo para lograr el objetivo de mi investigación, además agradezco a mi asesor quien me guio y me dirigió en todo el camino para lograr obtener una tesis de calidad y que genere un aporte a la sociedad.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y Diseño de investigación	13
3.2 Variable de Operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimiento	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	46

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Prueba de confiabilidad de instrumento de GRH	16
Tabla 2.	Prueba de confiabilidad de desempeño laboral	16
Tabla 3.	Relación de juicio de expertos validadores	17
Tabla 4.	Distribución del efecto de los instrumentos de GRH en una institución pública financiera de Lima en el 2021	19
Tabla 5.	Distribución del efecto del Desempeño laboral en una institución pública financiera de Lima en el 2021	20
Tabla 6.	Distribución del efecto de la eficiencia en una institución pública financiera de Lima en el 2021	21
Tabla 7.	Distribución del efecto de la eficacia en una institución pública financiera de Lima en el 2021	22
Tabla 8.	Distribución del efecto de la productividad en una institución pública financiera de Lima en el 2021	23
Tabla 9.	Pruebas de normalidad de Kolmogorov de las variables de investigación	25
Tabla 10.	Correlación de la variable independiente IGRH en el desempeño laboral	26
Tabla 11.	Correlación de la variable independiente IGRH humanos en la eficiencia	27
Tabla 12.	Correlación de la variable independiente IGRH humanos en la eficacia	28
Tabla 13.	Correlación de la variable independiente IGRH en la productividad	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figuras 1. Distribución del efecto de los instrumentos de GRH en una institución pública financiera de Lima en el 2021	20
Figuras 2. Distribución del efecto del Desempeño laboral en una institución pública financiera de Lima en el 2021	21
Figuras 3. Distribución del efecto de la eficiencia en una institución pública financiera de Lima en el 2021	22
Figuras 4. Distribución del efecto de la eficacia en una institución pública financiera de Lima en el 2021	23
Figuras 5. Distribución del efecto de la productividad en una institución pública financiera de Lima en el 2021	24

## Resumen

Esta tesis tiene por título instrumentos de gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en una institución pública financiera de Lima en el 2021, y tuvo como objetivo general determinar el efecto de los instrumentos de gestión de recursos humanos en el desempeño laboral. Ahora bien, en cuanto a la metodología utilizada es de enfoque cuantitativo, de tipo básica de nivel correlacional – descriptivo – explicativo y de diseño no experimenta de corte transversal ya que se trabajó en un espacio de tiempo determinado. En cuanto a la recolección de los datos se aplicó un cuestionario con 48 preguntas a una población de 289 trabajadores, usando la escala Likert. La información fue recolectada a través de medios digitales Google forms por la pandemia Covid-19 y el distanciamiento social, dicha información se procesó por medio del sistema SPSS V.25. Los resultados obtenidos indicaron que si existe correlación entre la variable instrumentos de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de forma directa y moderada viéndose reflejado en el R Spearman ( $Rho=0.550$ ). Finalmente se concluyó que si existe efecto significativo entre los instrumentos de gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en la institución pública financiera de Lima en el 2021.

**Palabras clave:** Instrumentos de Gestión, desempeño laboral, mejora continua, eficiencia laboral y talento humano

## Abstract

The title of this thesis is human resource management instruments on job performance in a public financial institution in Lima in 2021, and its general objective was to determine the effect of human resource management instruments on job performance. Now, in terms of the methodology used, it is a quantitative approach, of a basic type at a correlational - descriptive - explanatory level and design, it does not experiment cross-sectionally since it was worked in a given space of time. Regarding data collection, a questionnaire with 48 questions was applied to a population of 289 workers, using the Likert scale. The information was collected through Google forms digital media due to the Covid-19 pandemic and social distancing, said information was processed through the SPSS V.25 system. The results obtained indicated that there is a direct and moderate correlation between the human resource management instruments variable and job performance, which is reflected in the R Spearman ( $Rho=0.550$ ). Finally, it was concluded that there is a significant effect between the human resource management instruments on job performance in the public financial institution of Lima in 2021.

**Keywords:** Management Instruments, work performance, continuous improvement, work efficiency and human talent



## I. INTRODUCCIÓN

En España la crisis monetaria y económica ha ocasionado diversos déficits presupuestarios que han afectado directamente a la gestión del talento humano, en las gestiones públicas, el gasto asignado para dicha división, está disminuyendo, debido a la congelación retributiva. Cabello (2018). Por otro lado, en Venezuela se realizó un estudio en el 2014 por PGA Group (Business Venezuela), en el cual se determinó que solo el 31% de las empresas optaron por nuevas medidas para la retención de personal dado que los recursos económicos no satisfacían la necesidad de la población venezolana, sin embargo, un grupo de encuestados consideraba la opción de migrar a otros países y empresas que valoren el capital humano. Bonilla (2018). Asimismo, en La Habana Cuba se realizó un estudio en el cual se utilizaron las herramientas de recursos humanos para la mejora de la administración en el Instituto Superior Politécnico “José Antonio Echevarría”, todo ello para lograr y mejorar el control de la gestión ya que esta institución no contaba con estas herramientas tales como mapa de procesos, manual de organización y funciones, es así que a través de instrumentos como la matriz de causa y efecto, tables de chequeo y matriz foda lograr rediseñar el plan estratégico de institución obteniendo como resultado la descripción de todos los procesos de cada unidad del Instituto. Hernandez & Gómez (2015).

En el Perú, el ministerio de salud es un sector muy importante y a la vez una institución con mayor demanda de la población en cuanto al servicio que presta, se puede considerar con un pilar para el desarrollo del país, así como, del mundo; en este sector los instrumentos de gestión no son implementados y esto genera que la institución se debilite es por ello para lograr los objetivos del plan estratégico institucional, se tiene que contar con el MOF, ROF, CAP, MPP para que al momento de designar un funcionario público sea el más idóneo para el puesto y estén al nivel que demanda la sociedad, sin embargo, en estas instituciones públicas el recurso humano no es bien valorado y los gerentes hacen mal uso de ellos, considerando personas que no son idóneas para el puesto a desempeñar. Jara et al. (2018). Asimismo, en el Perú, como en diversos países de sudamérica, tienen problemas

de gestión pública, el ministerio de salud siendo una entidad del estado se rige bajo los lineamientos que esta manda, ahora bien, debido a la mala implementación de su herramienta de Gestión es difícil llevar un orden con la contratación de personal para dicho sector, ya que, un porcentaje mínimo cuenta con las capacidades para la gestión, la cual incluye el planeamiento y conducción según León & Díaz (2019). Asimismo, el problema de no contar con las herramientas de gestión actualizadas se impacta en la falta de planificación para la implementación de infraestructuras, también no tienen al personal debidamente capacitado; todo ello, genera una tarea difícil para la gestión pública. Ezpinoza et al. (2020).

Es por ello que, en una institución pública la cual presenta diversos problemas con sus instrumentos administrativos de recursos humanos, siendo esta una empresa del estado que pertenece al grupo corporativo de FONAFE, se rige bajo los principios establecidos por la gestión pública. La institución en mención ha presentado problemas debido a que no cuenta con los instrumentos de gestión de recursos humanos actualizados como el cuadro de asignación de personal, manual de organización y funciones, reglamento de organización y funciones, manual de perfil de puestos y política remunerativa actualizadas y en algunos casos carece de estos instrumentos de gestión; todo ello ha llevado a que la Institución no tenga claro cuáles son los objetivos estratégicos como consecuencia viene presentando problemas en la administración del recursos humanos generando problemas de clima laboral, discriminación salarial, reposiciones judiciales y retraso en la presentación de documentos frente a auditorías, perjudicando al banco de manera considerable, así también han hecho mal uso del presupuesto de contratación de terceros ya que al no contar con una buena administración del recurso humano optaron por la contratación masiva de locadores de servicio, practicantes, entre otras modalidades, generando un punto de crisis a futuro ya que, estas personas pueden ser un riesgo para la empresa.

La mencionada entidad es responsable de brindar los créditos a los agricultores y agropecuarios. Al no tener claro los procedimientos administrativos, no tener personal capacitado, no se puede implementar una medida de control para supervisar los créditos, supervisar la mejora de procesos lo que conlleva al mal

cobro de los mismo, perjudicando a la institución, debido a que genera pérdidas económicas para la entidad. Por lo tanto, la entidad debe actualizar, crear y registrar los instrumentos de gestión y llevar el control y seguimiento de los mismos con el fin de organizar adecuadamente la administración de los recursos humanos. Asimismo, la actualización de los instrumentos de gestión le permitirá tener mayor claridad para la ejecución de los objetivos estratégicos y logro de las metas, seleccionando a los mejores talentos humanos debidamente capacitados, que cumplan con el perfil establecido por la empresa. La institución tiene como finalidad alcanzar niveles altos de eficiencia en el estado para brindar un servicio de calidad y entregar los mejores bienes en la modernización de la gestión de estado Ley Nro. 27658 (2002).

En ese sentido, el problema general de esta investigación es: ¿Cuál es el efecto de los instrumentos de gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en una institución pública financiera de Lima en el 2021? y como problemas específicos se plantearon los siguientes: a) ¿Cuál es el efecto de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficiencia en una institución pública financiera de Lima en el 2021?, b) ¿Cuál es el efecto de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficacia en una institución pública financiera en el año 2021? y c) ¿Cuál es el efecto de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la productividad en una institución pública financiera de Lima en el 2021?

Respecto a la justificación teórica, el presente trabajo de investigación permitirá conocer cuáles son los parámetros teóricos sustentados en manuales, guías, políticas y lineamientos para la aplicación en las instituciones públicas y privadas. Como justificación práctica, el presente trabajo de investigación debe aportar la ruta y la guía para encaminar a las demás instituciones y/o cualquier entidad como se aplica la correcta implementación de los instrumentos de gestión de recursos humanos en sus empresas o entidades públicas. Como justificación metodológica, la presente investigación permitirá conocer los antecedentes para la implementación de los instrumentos de gestión de recursos humanos en las entidades públicas y estas a su vez sean de aporte para todo tipo de entidad.

En cuanto al objetivo general del presente estudio fue: Determinar el efecto

de los instrumentos de gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en una institución pública financiera de Lima en el 2021. Y como objetivos específicos se plantearon los siguientes: a) Determinar el efecto de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficiencia en una institución pública financiera de Lima en el 2021, b) Determinar el efecto de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficacia en una institución pública financiera de Lima en el 2021 y c) Determinar el efecto de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la productividad en una institución pública financiera de Lima en el 2021.

Asimismo, como hipótesis general: Existe efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en una institución pública financiera de Lima en el 2021. Y como hipótesis específicas se plantearon los siguientes: a) Existe efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficiencia en una institución pública financiera de Lima en el 2021, b) Existe efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficacia en una institución pública financiera de Lima en el 2021 y c) Existe efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la productividad en una institución pública financiera de Lima en el 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los trabajos previos de la variable independiente revisados en el ámbito internacional en Cuba se consideró a Salas (2018) en su artículo regular basado en la calidad de los servicios de salud como primer punto de la capacidad del capital humano, que se preparó en La Habana, Cuba en 2018, el objetivo era desarrollar la reasignación para mejorar el capital humano, mejorando la calidad de los médicos a través de herramientas de gestión de recursos humanos. La metodología utilizada es una metodología descriptiva y tecnológica para desarrollar la correcta implementación de la documentación de RRHH, con el fin de obtener resultados positivos para la toma de decisiones en las áreas de salud, y aumentar el desempeño a través de herramientas de gestión como esta ficha de trabajo. Instrucciones de uso porque el personal médico debe respetar los principios de eficacia e idoneidad de uso. Finalmente, concluyo que se debe implementar una estrategia integral para evaluar el desempeño profesional de todos los médicos en Cuba, como principio para la certificación y promoción laboral.

Asimismo, en España Alcañiz & Monteiro (2016) mediante su artículo basado en buscar la precariedad y desigualdad de las mujeres en el sur de Europa en los países de España, Portugal e Italia en el año 2016. El objetivo que se plantearon fue realizar un análisis comparativo para medir el rendimiento de las mujeres de los países antes indicado a través de los instrumentos de gestión relacionado a las políticas remunerativas y discriminación salarial. La metodología utilizada fue mediante estudio técnico de análisis documental de las estadísticas oficiales, esto dio como resultado que existe una doble desigualdad, de segregación y de segmentación, debió a que hay sectores feminizados, en ese sentido como conclusión, se pueden observar que la tasa de desempleo para las mujeres incremento de una jornada total a una parcial, entendiéndose que este tipo de trabajo tiene mejor presencia y bajos salarios.

En el ámbito nacional de los trabajos previos de la variable independiente en Lima– Perú se tiene que, Flores (2018), en su investigación desarrollada para identificar y conocer cuál es el impacto de la gestión del recurso humano en las herramientas e indicadores de gestión de personal en una empresa minera en el

periodo 2018, el método utilizado es el enfoque cuantitativo y correlativo. Porque los hechos son reales y pueden ser analizados. Se comparó la hipótesis y se obtuvieron los siguientes resultados en las herramientas analizadas, y se puede encontrar que existe una correlación de 0.745 entre las variables reales de recursos humanos y satisfacción laboral, además el nivel de significación es menor a 0.01, por lo que se aceptó el valor nulo y se rechazó la hipótesis alternativa. Conclusión que, si existe relación entre la percepción del talento y la satisfacción laboral de los colaboradores, pues gracias a herramientas de gestión como manuales y políticas, los colaboradores pueden conocer los puestos de trabajo y sus metas para el puesto que representan. organización.

No obstante, en Callao - Perú Calderón (2017), en su trabajo de investigación elaborado para determinar la satisfacción laboral a través del clima organización de los trabajadores del callao. La metodología que utilizo fue cuantitativa, correlacional de corte transversal. El resultado según el análisis de Spearman obtuvo una correlación de 0.829 y un valor de significancia cercano a cero en este sentido que se puede determinar que existe una relación favorable entre la variable independiente del clima organizacional, en este sentido a través del estudio. concluyen que un mejor clima organizacional genera una mayor satisfacción laboral entre los empleados, lo que, a su vez, aumenta las metas individuales de cada empleado.

Asimismo, en Lima - Perú Argumedo (2021), señalan en su trabajo de investigación respecto a al implementar un modelo de gestión del talento, el objetivo es identificar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados en la organización. La metodología tiene un enfoque cuantitativo y un alcance correlacional descriptivo. Los resultados de la prueba de hipótesis pueden mostrar que la correlación entre las variables es de 0,709 y con un valor significativo de 0,000, menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe una relación independiente entre las variables en cuanto al trabajo compromisos En ese sentido, concluyeron que al estudiar la carga de trabajo es posible determinar las habilidades y conocimientos de cada cargo en la empresa.

En Lima - Perú, Hernandez (2020) realizó su trabajo de investigación en una universidad de sector privado para medir el compromiso de los colaboradores en el año 2017, para lo que se ha propuesto como meta obtener la relación entre el cambio de trabajo y la variable satisfacción laboral y esta a su vez con el compromiso laboral de los trabajadores universitarios en el periodo 2017 utilizando el método cuantitativo. Los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis tienen una correlación negativa de -0.648 con un nivel de significación menor a 0.05 entre las variables de cambio de trabajo y satisfacción laboral, por lo que se concluyó que implementar las herramientas adecuadas de GRH generará mejoras en la productividad de los empleados, ya que, así como un mejor clima organizacional.

Asimismo, en Lima - Perú Fernandez (2018), en su trabajo de investigación de la engagement para la búsqueda de la mejora del desempeño laboral, se planteó como objetivo determinar como el desempeño a través de la aplicación del engagement mejora el nivel organizacional. La metodología utilizada es cuantitativa con un diseño de correlación no descriptivo, como resultado de la verificación de hipótesis se determina que la correlación es de 0.152, siendo este valor mayor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, la obra incrementa cuando más tiempo el docente tiene de antigüedad mayor es su desempeño organizacional. En ese sentido pudo concluir se demostró que no necesariamente el nivel de conocimiento influye en las competencias de los colaboradores.

De los antecedentes de la variable dependiente en el ámbito internacional en la Ciudad de México – México según Castro & Delgado (2020) en su artículo orientado a la gestión del talento humano en el desempeño laboral, proyectos especiales Huallaga central y bajo mayo 2020. El objetivo es definir cómo se organizan jerárquicamente las organizaciones para mejorar los procesos de gestión y las metodologías utilizadas son de la categoría de diseño experimental descriptivo aplicable. En el estudio, pudimos encontrar que la organización estaba interesada en resaltar y profundizar los conocimientos relacionados con las

funciones realizadas por el colaborador, y solo un conjunto diferente de encuestados. Esta organización a veces comparte información. En conclusión, se ha demostrado que existe una aceptable gestión del talento y, por tanto, un buen desempeño laboral.

Además, continuando con el ámbito internacional en Nicaragua Zans (2017) en su trabajo de investigación respecto al desempeño laboral en la facultada multidisciplinaria en la UNAN en el año 2016, planteo el objetivo de determinar como el clima laboral mejora el desempeño de los docentes de la universidad, el tipo de investigación fue de paradigma filosófico de enfoque cuantitativo. El resultado obtenido fue que el 82% de los encuestados expresaron que la universidad practica un liderazgo positivo lo que conlleva a un mejor desempeño laboral y como conclusión se pudo demostrar que el clima organización en la facultad mejoraría el desempeño laboral de los docentes.

Asimismo, en la ciudad de Monterrey – México Clark (2018) en su trabajo de investigación respecto al desempeño laboral en empresas hoteleras de Sonora, el objetivo es analizar el impacto de la satisfacción laboral respecto a los problemas existentes en con los compañeros laborales de la empresa hotelera y como mejoraría el desempeño laboral. La metodología adoptada por Clark fue cuantitativa. Los resultados se demostraron que el desempeño laboral incrementa cuando el colaborador percibe un mayor salario. En conclusión, se observó que la probabilidad de tener mayor desempeño se verá reflejado en medida que el salario de los colaboradores de las empresas hoteleras incrementa.

De los trabajos previos de la variable dependiente en el ámbito nacional en Lima – Perú se consideró a Muñoz (2017), en su trabajo de investigación de oficina nacional del proceso electoral, Lima, 2016, Se plantea el objetivo de conocer la existencia de GRH y el desempeño del personal, utilizando un enfoque cuantitativo del mismo tipo. Se utilizó correlación no experimental, para las hipótesis de alquiler se utilizó la prueba de Spearman, puntuación de correlación de 0,981 y significado 0,000, inferior a 0,05. Por lo tanto, se ha comprobado que la relación entre la gestión del talento humano es una relación directa e importante con el desempeño laboral, y se puede concluir que mejorar el clima laboral para mejorar el desempeño



de los empleados y las tabletas son muy importantes.

Asimismo, en Lima - Perú Valle (2019) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar cómo se ve afectado el desempeño laboral por el deficiente entorno regulatorio, en la facultad de economía de la universidad Ricardo Palma en el año 2019. La metodología que utiliza para desarrollar su investigación es cuantitativa, no de diseño. Experimentalmente, los resultados de la comparación hipotética por la prueba de Spearman arrojaron una correlación de 0.830 y una significación bidireccional de 0.00, lo que indica una relación entre el desempeño laboral y las habilidades de estudio, y esta hipótesis es incorrecta y concluye que el desempeño laboral de los estudiantes aumenta cuando tener mejores habilidades académicas.

Además, en la ciudad de Abancay – Perú Rios (2020) indica que estudiar el clima laboral relacionado con la búsqueda de mejorar el desempeño laboral de los empleados de la autoridad tributaria para el período 2021, por lo que el objetivo fue determinar cómo se relaciona el entorno regulatorio con la eficiencia del trabajo del empleado. Para ello se utilizó la metodología de enfoque cuantitativo de diseño no experimental y correlativo, que además del estrechamiento de hipótesis de seguimiento, se obtuvo mediante la prueba estadística de Spearman, donde la correlación es de 0.342 y el nivel de significación es de 0.003. Menos de 0,05 en este sentido, se puede entender que existe una relación entre el clima laboral del asistente y la eficiencia laboral de la oficina de impuestos. Por lo tanto, se llega a probar la existencia de una relación entre la variable independiente y la variable dependiente, ya que un buen clima aumenta significativamente el desempeño de los empleados.

Para finalizar con los antecedentes de la variable dependiente, en ciudad de Huancayo - Perú Collas (2018), en su trabajo de investigación de la medición del clima laboral en los penitenciarias del misterio público, se planteó como objetivo determinar la relación del clima laboral en las cárceles por parte del ministerio público con los resultados del trabajo de los colaboradores, y el enfoque de la investigación fue de tipo cuantitativo, así como los resultados obtenidos de la hipótesis de varianza de la prueba de Spearman que tiene una correlación de 0.682

y un valor significativo de 0.000 el cual es menor a un valor de 0.05 y en este sentido se acepta la hipótesis cero y alternativa de rechazo indicando que el clima laboral incide en el desempeño de los colaboradores y este es el resultado obtenido, se concluyó que existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores en los penales de Huancayo.

Dentro de las bases teóricas relacionadas al tema de investigación se tiene como fundamento general que la administración organizativa de RRHH en un entidad o en el ámbito general se divide en procesos que permiten encaminar a los planes estratégicos de cada organización para ello, se debe tener en cuenta a la selección de personal, valoración de puestos y clima organización, en ese sentido se entiende por instrumentos de gestión a las herramientas necesarias que permiten mejorar y/o proporcionar un mayor desenvolvimiento en la organización, según Gan & Triginé (2006). Asimismo, Lawler III (1996), define como organización laboral, a la interacción que existe entre el trabajador y el desempeño que este ejerce para lograr las metas y objetivos, es por ello que el diseño laboral tiene que estar asociados a los IGRH, y mejoren la motivación y compromiso de los colaboradores.

En cuanto a las definiciones de la variable independiente de los instrumentos de GRH, Alles (2017) sustentó que, la GRH se desarrolla a través del talento humano, en ese sentido afirma que algunas personas nacen con talento y/o competencia y otras no, asimismo otros conceptos señalaron que el talento y/o competencia se desarrolla en el en el transcurso de la vida, es por ello que si nos concentramos en lo segundo, las personas podrán alcanzar su desarrollo profesional enfocado en el talento y/o competencia. Como complemento, Fernandez (2017) señaló que la acción de recursos humanos es extenso y transversal en las organizaciones, ya que de ellas dependen la toma de decisiones y medidas de acción que consideren los empleados. Debido a ello, exponer sobre recursos humanos nos lleva al concepto de gestión, es así que la finalidad de la gestión de recursos humanos se enfoca en interrelacionar e integrar todas las funciones que abarca el talento humano, considerando los instrumentos de

gestión. Por otro lado, García (2013) define que la GRH se basa en la planificación como conjunto de acciones a corto, mediano y largo plazo. Considerando el talento humano como una ventaja competitiva, que demuestra que la entidad es distinta a sus demás competidoras.

En base a lo expuesto por Alles, que sustenta en la gestión de recursos humanos, se dimensiono en tres aspectos; selección Personal, valoración de puesto y clima organización. Asimismo, para la primera dimensión Amo (2019) sostuvo que el reclutamiento y selección de personal consiste en atraer talento y capital humano a la organización, por lo que, no es simplemente la búsqueda de personas que cumplan el perfil, si no convencer a profesionales que sean parte de la organización ofreciendo el desarrollo de su talento en base a una línea de carrera, ya que la selección de personal es un acuerdo de dos partes con el fin de lograr los objetivos estratégicos. Por otro lado, para la segunda dimensión valoración de puestos Orue-Echevarria (2004), lo define como un instrumento técnico que permite comparar diversos puestos dentro de la organización individualmente independiente de quien ocupe dicho puesto, considerando las capacidades, rendimiento y otros factores que permitan sustentar el valor del puesto. Por otro lado, Méndez (2006), define la tercera dimensión, clima organización como el tipo de percepción que las personas pueden notar en su entorno laboral, afectando personalmente a cada individuo en su desempeño laboral.

Respecto a las definiciones de la variable dependiente desempeño laboral, Jiménez (2007) indica que el desempeño laboral por pasión la entendemos como una competencia adquirida en base a la inteligencia emocional que conduce a un desempeño efectivo o superior en el trabajo. Asimismo, la inteligencia emocional determinará nuestra capacidad inherente para adquirir habilidades reales, aunque una inteligencia emocional superior no garantiza que una persona vaya adquirir las habilidades que necesitan para tener éxito en sus trabajos., sino que está calificada para desarrollarlas. Asimismo, Jara et al. (2018) lo define como el valor del desempeño de cada recurso humano, en relación de las actividades que realizan,

con los objetivos y resultados que deben alcanzar, con la probabilidad de desarrollarlos, en otras palabras, es un conjunto sistematizado que ayuda a evaluar, estimar la excelencia de las habilidades de las personas principalmente para el desarrollo de la organización la cual.

En adición, Ramos et al. (2019) señalaron que el desempeño laboral es un conjunto que abarca actitudes bajo el control de los colaboradores que aportan para el logro de las metas en las organizaciones, siendo estos un conjunto de comportamientos asócialos hacia el logro por resultados, considerando como dimensiones la eficiencia, eficacia y productividad para el desarrollo de los mismos.

En base a lo expuesto, la primera dimensión del desempeño laboral eficiencia, según Stepien & Barnó (2019) ser eficiente consisten en aprovechar de manera óptima los recursos posibles para alcanzar un objetivo. Por otro lado, para la segunda dimensión eficacia consiste en medir normativamente como se alcanzan los objetivos utilizando los recursos sin considerar el gato obtenido según Chiavenato (2001). Por otro lado, la tercera dimensión productividad se define como el arte de mejorar los recursos que se encuentran a nuestra disposición, en otro sentido, quiere decir que se puede ver reflejado en lo que ingresa respecto a lo que sale, si los resultados son mayores que lo recursos que ingresan se puede entender que la persona es productiva, según Nemur (2016). Además, Bernardez (2017), menciona que el desempeño organizacional, este asociado a el diseño orgánico de cada institución, es decir que se tiene que complementar y/o elaborar una estructura orgánica conforme a los planes estratégicos de la institución en pro a la calidad laboral. Por último, en su definición De Faria (1983), indica que la eficiencia organizacional tiene como enfoque la mejora del talento humano en todos los campos laborales.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y Diseño de investigación**

El tipo de investigación es denominada investigación básica o pura debido a que este estudio busca un problema con el fin de encontrar el conocimiento, y dar soluciones prácticas para resolverlas Baena (2014), por otro lado, Muntané (2010) indica que la investigación básica también se conoce como investigación pura y este tipo de investigación se enfoca y mantiene un marco teórico, cuyo objetivo es aumentar la comprensión científica en lugar de compararla con aspectos prácticos.

El diseño de investigación es no experimental - transversal. Según Hernández (2014) se puede definir como una investigación que no manipula las variables, ya que este estudio lo que busca es no variar intencionalmente las variables independientes y de esta forma impacten en otras variables, lo que si busca es observar fenómenos en su estado natural de tal manera que estos puedan ser analizados. Y es transversal debido a que los datos recolectados se realizaran en un único espacio de tiempo, ya que se van a describir las variables para ser analizadas en un momento dado.

El enfoque de la investigación es cuantitativo ya que se realiza mediante procesos medibles y probatorios, en esta investigación se basa en objetivos y se establecen hipótesis y variables, y en consecuencia se plantea un plan de tal manera que este sea probado según Hernández (2014). El nivel de la investigación es descriptivo ya que busca detallar las propiedades y características de cualquier tipo de evento que se analice y es explicativo a razón de que busca definir las causas de los acontecimientos que se experimentan según Hernández (2014) .

#### **3.2 Variable de Operacionalización**

La variable independiente es IGRM, que determina la operación central de las herramientas de RRHH como una medida a través de sus dimensiones de selección de empleados, evaluación del trabajo y ambiente

organizacional a través de técnicas de encuesta y como una herramienta de cuestionario de revisión de escala Likert. (Ver el Anexo 3). Los indicadores medidos para la primera dimensión, es la selección de personal, son: reclutamiento de personal, promedio de procesos caídos, tiempo transcurrido para contratar y renuncia de personal, para la segunda dimensión la cual es valoración de puestos los indicadores son: identificación de puestos de trabajo, homologación de puestos, grupos ocupacionales y categorización de puestos, y para la tercera dimensión la cual es clima organizacional los indicadores son: discriminación, motivación, satisfacción del colaborador y ambiente de trabajo.

La variable dependiente es desempeño laboral. La definición operacional concentra al desempeño laboral como medida a través de sus dimensiones eficiencia, eficacia y productividad mediante la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario considerando una escala de tipo Likert. (Ver anexo 3). Los indicadores para la primera dimensión la cual es eficiencia son: optimización de los recursos, minimización de tiempos, reducción de costos y mejora de competitividad, para la segunda dimensión la cual es eficacia son: cumplimiento de objetivos, logro de metas, capacitación y cumplimiento de tareas y para la tercera dimensión la cual es productividad son: mejora de procesos, nivel de producción, efectividad y calidad.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

En la presente investigación se considerará a la población de la institución pública, según López (2004), la población o también denomina universo se define como el conjunto de unidades de estudio al que se quiere entender algo de una investigación. La población de estudio de la presente investigación está compuesta por 289 colaboradores de la institución pública en el año 2021. En cuanto a los criterios todos deben pertenecer a la institución pública y los criterios de exclusión es no se parte de la institución pública o estar ausente de sus ejercicios laborales.

La muestra según Hernández (2014), se define con una fracción de la unidad de estudio es decir de la población, también se puede llamar con un subconjunto extraído de conjunto macro. La muestra considerar para la materia de investigación es de 165 colaboradores (Ver Anexo 9) de la institución pública financiera, debido a la cantidad de colaboradores presentados en la población. El muestreo según López (2004) es el instrumento, métrica, regla y criterios que se va a utilizar para determinar la muestra del total de la población. En nuestra investigación se estará utilizando el muestreo probabilístico ya que se tomará una muestra determinada a través de la aplicación de la formula del cálculo de la muestra para el objeto de investigación.

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

La técnica de recolección de datos es la encuesta según Hernández (2014) se entiende por técnica pueden cuestionarios, entrevistas personal o virtuales, además indica que existen diversas y de ellas se derivan las herramientas técnicas para la recogida de datos. En esta encuesta, el cuestionario que se utilizará como herramienta de recopilación de datos y las técnicas de medición para las herramientas anteriores seguirán la escala de Likert de la siguiente manera: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces 4. Casi siempre y 5. todavía. Para credibilidad y confiabilidad, se considera el método de análisis de datos del coeficiente alfa de Cronbach, ya que se enfoca en las variables del intervalo o escala de recolección de datos de la encuesta, según Hernández (2014).

En la presente investigación se consideró una prueba piloto de 30 encuestados para al análisis de la confiabilidad con el instrumento estadístico SPSS V.25 en el que se determinó la prueba de alfa de Cronbach. En ese sentido, se analizó confiabilidad de la variable independiente Instrumentos de gestión de recursos humanos en la tabla 1, y la variable dependiente desempeño laboral en la tabla 2, tal como se muestra a continuación:

**Tabla 1**

*Prueba de confiabilidad de instrumento de GRH.*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>	<b>N de encuestados</b>
,833	24	30

*Fuente: Elaboración Propia*

En la tabla 1, se observa que el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable independiente Instrumento de gestión de recursos humanos, que se aplicó a una muestra piloto de 30 usuarios en la Institución Pública financiera de Lima, cuyo valor es de 0,833 obteniendo que el cuestionario presenta una confiabilidad alta por lo que se puede aplicar a los participantes de la muestra total los cuales ascienden a 165 usuarios.

**Tabla 2**

*Prueba de confiabilidad de desempeño laboral.*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>	<b>N de encuestados</b>
,821	24	30

*Fuente: Elaboración Propia*

En la tabla 2, se observa que el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable dependiente Desempeño Laboral, que se aplicó a una muestra piloto de 30 usuarios en la Institución Pública financiera de Lima, cuyo valor es de 0,821 obteniendo que el cuestionario presenta una confiabilidad alta por lo que se puede aplicar a los participantes de la muestra total los cuales ascienden a 165 usuarios.



En cuanto a la validación de instrumentos de recolección de datos se realizó fue validado por medio de juicios de expertos lo cuales se detallan a continuación:

**Tabla 3**

*Relación de juicio de expertos validadores.*

<b>DNI</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Especialidad</b>
08478538	Oscar Guillermo, Chicchón Mendoza	Administración de Negocios y Relaciones Internacionales - MBA
08268666	Luis Alberto, Espinoza León	Contabilidad con mención en Auditoria
41627471	Smith Edgar, Huamani Sayan	Magíster en Finanzas

*Fuente: Elaboración Propia*

### **3.5 Procedimiento**

La recolección de los datos se realizará mediante el instrumento de tipo encuesta el cual estará comprendido bajo la escala de Likert. Asimismo, la recolección de datos se realizará a un grupo determinado dentro de la empresa de forma física y virtual, los mecanismos virtuales se realizarán mediante el zoom y en cuestionario se enviará a través del Google Forms cuya encuesta se encuentra en el siguiente link: <https://forms.gle/Xh1YoE7PfyDmSWXy9>. El acceso a las instalaciones para la recopilación de la información se ha gestionado con la división de recursos humanos de la institución pública financiera.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se utiliza la correlación de Spearman ya que el tipo de investigación es causal cuantitativa y de nivel explicativo descriptivo según Rial & Valera (2008). Asimismo, se utilizó la herramienta SSP V.25, para el análisis de los datos obtenidos y también se utilizó la herramienta de Excel y se hará dos

análisis descriptivos e inferenciales como la correlación de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

La información que se recolectará es de carácter confidencial, asimismo esta investigación pasará por la herramienta de coincidencia Turnitin considerando como máximo un 20% de similitud. Además, se solicitó a la Institución el consentimiento para la aplicación del instrumento, por otro lado, la investigación respetará el cumplimiento del APA. Asimismo, todas las citas del presente trabajo respetan el derecho de autor.

#### IV. RESULTADOS

**Análisis de estadística descriptiva:** En relación a este análisis se buscó de acuerdo a el instrumento de investigación como los colaboradores de la Institución Pública Financiera reacciona frente a las variables, asimismo para el análisis de la percepción se consideró tres niveles por cada variable y dimensiones los cuales son: bajo, medio y alto. Los resultados se pueden ver reflejados en las siguientes tablas.

**Tabla 4**

*Distribución del efecto de los instrumentos de GRH en una institución pública financiera de Lima en el 2021.*

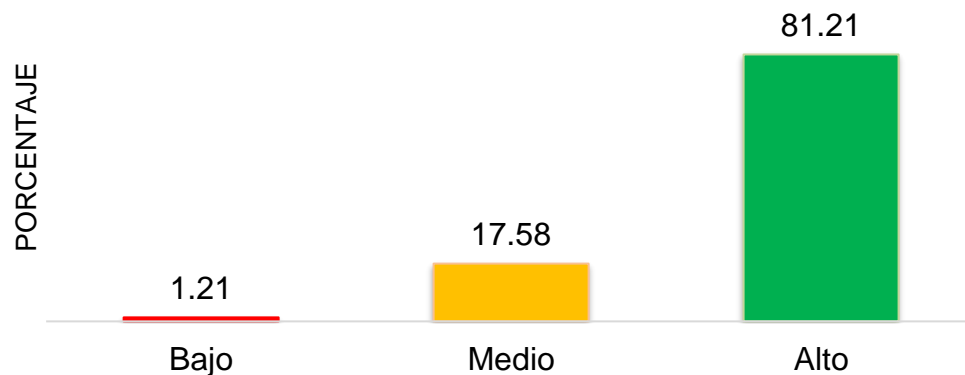
<b>Nivel Instrumentos de Gestión</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Hi%</b>
Bajo	2	1.2	1.2
Medio	29	17.6	18.8
Alto	134	81.2	100.0
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100.0</b>	

*Fuente: Elaboración Propia*

De acuerdo con la tabla 4, podemos determinar que el 1,2% del total de empleados encuestados creen que el nivel de herramientas de gestión de recursos humanos es bajo, por el contrario, el 17,6% del total de empleados considera el nivel herramientas de GRH se encuentra en un nivel medio, y finalmente el 81,2% del total de encuestados opina que el nivel de herramientas de GRH es alto, por lo que se puede concluir que las herramientas de GRH en la institución financiera pública de Lima tienen a un nivel alto.

### Figura 1

*Distribución del efecto de los instrumentos de GRH en una institución pública financiera de Lima en el 2021.*



Como se puede observar en la Grafica 1, la distribución de los resultados indica que existe mayor efecto de los IGRH en la institución pública financiera, ya que el nivel que predomina es el Alto con 81.21%.

### Tabla 5

*Distribución del efecto del desempeño laboral en una institución pública financiera de Lima en el 2021.*

Nivel Desempeño laboral	fi	%	Hi%
Bajo	3	1.8	1.8
Medio	27	16.4	18.2
Alto	135	81.8	100.0
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100.0</b>	

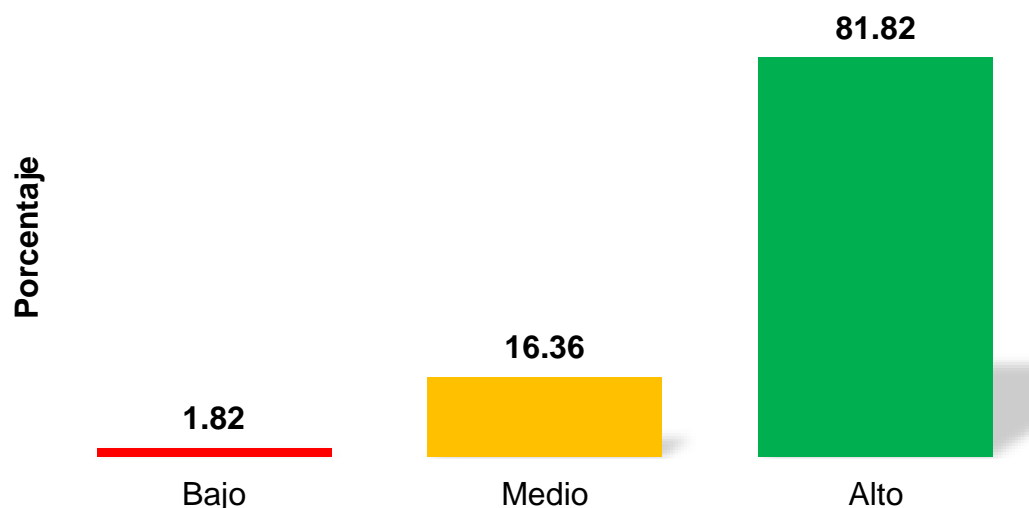
*Fuente: Elaboración Propia*

Según la tabla 5, se puede identificar que 1.8% del total de los colaboradores encuestados considera que el nivel del desempeño laboral es bajo, por otro lado, el 16.4% del total de encuestados considera que el nivel del Desempeño laboral es medio y por último el 81.8% del total de encuestado considera que el nivel del Desempeño laboral es alto, por lo tanto, se puede

concluir que el Desempeño laboral en la institución pública financiera de Lima tiene un nivel alto.

**Figura 2**

*Distribución del efecto del Desempeño laboral en una institución pública financiera de Lima en el 2021.*



Como se puede observar en la Grafica 2, la distribución de los resultados indica que existe mayor efecto en el desempeño laboral en la institución pública financiera, ya que el nivel que predomina es el alto con 81.82%.

**Tabla 6**

*Distribución del efecto de la eficiencia en una institución pública financiera de Lima en el 2021.*

<b>Eficiencia</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Hi%</b>
Bajo	7	4.2	4.2
Medio	39	23.6	27.9
Alto	119	72.1	100.0
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100.0</b>	

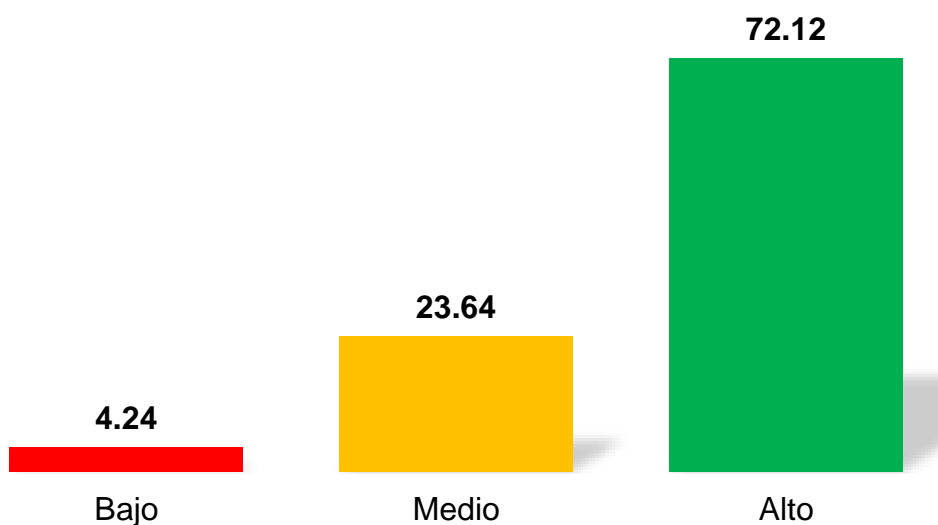
**Fuente:** *Elaboración Propia*

Según la tabla 6, se puede identificar que 2.2% del total de los colaboradores encuestados considera que el nivel de la Eficiencia es bajo, por otro lado, el 23.6% del total de encuestados considera que el nivel de la Eficiencia es

medio y por último el 72.1% del total de encuestado considera que el nivel de la Eficiencia es alto, por lo tanto, se puede concluir que la Eficiencia en la institución pública financiera de lima tiene un nivel alto.

### Figura 3

*Distribución del efecto de la eficiencia en una institución pública financiera de Lima en el 2021.*



Como se puede observar en la Grafica 3, la distribución de los resultados indica que existe mayor efecto de la eficiencia en la institución Publica Financiera, ya que el nivel que predomina es el Alto con 72.12%.

### Tabla 7

*Distribución del efecto de la eficacia en una institución pública financiera de Lima en el 2021.*

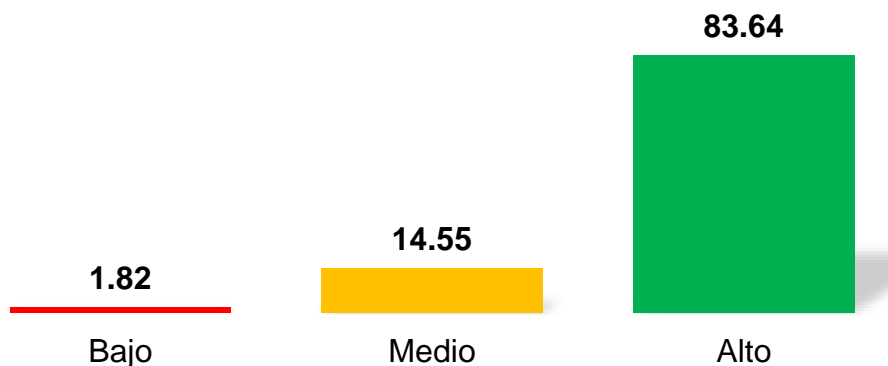
Eficacia	fi	%	Hi%
Bajo	3	1.8	1.8
Medio	24	14.5	16.4
Alto	138	83.6	100.0
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100.0</b>	

*Fuente: Elaboración Propia*

Según la tabla 7, se puede identificar que 1.8% del total de los colaboradores encuestados considera que el nivel de la Eficacia es bajo, por otro lado, el 14.5% del total de encuestados considera que el nivel de la Eficacia es medio y por último el 83.6% del total de encuestado considera que el nivel de la Eficacia es alto, por lo tanto, se puede concluir que la Eficacia en la institución pública financiera de lima tiene un nivel alto.

#### Figura 4

*Distribución del efecto de la eficacia en una institución pública financiera de Lima en el 2021.*



Como se puede observar en la Grafica 4, la distribución de los resultados indica que existe mayor efecto de la eficacia en la institución Publica Financiera, ya que el nivel que predomina es el Alto con 83.64%.

#### Tabla 8

*Distribución del efecto de la productividad en una institución pública financiera de Lima en el 2021.*

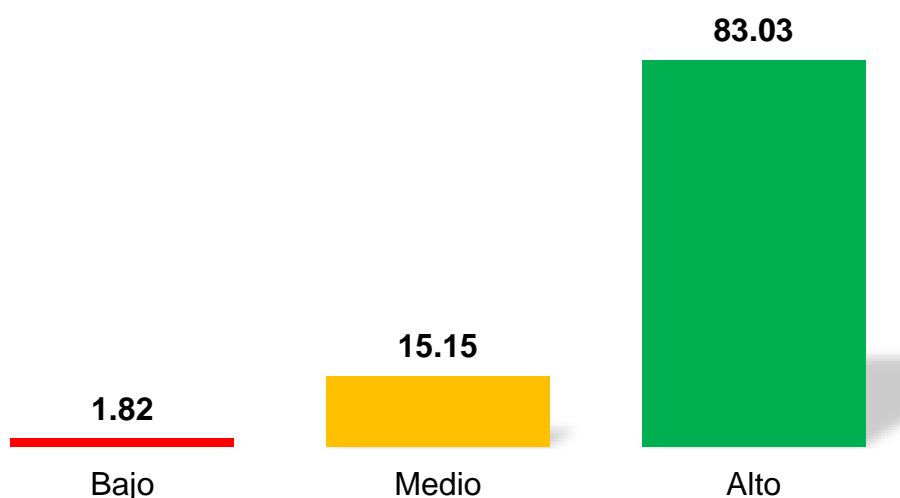
Productividad	fi	%	Hi%
Bajo	3	1.8	1.8
Medio	25	15.2	17.0
Alto	137	83.0	100.0
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100.0</b>	

*Fuente: Elaboración Propia*

Según la tabla 8, se puede identificar que 1.8% del total de los colaboradores encuestados considera que el nivel de la Productividad es bajo, por otro lado, el 15.2% del total de encuestados considera que el nivel de la Productividad es medio y por último el 83.0% del total de encuestado considera que el nivel de la Productividad es alto, por lo tanto, se puede concluir que la Productividad en la institución pública financiera de lima tiene un nivel alto.

### Figura 5

*Distribución del efecto de la productividad en una institución pública financiera de Lima en el 2021.*



Como se puede observar en la Grafica 5, la distribución de los resultados indica que existe mayor efecto de la productividad en la institución Publica Financiera, ya que el nivel que predomina es el Alto con 83.03%.

**Prueba de normalidad:** En la presente investigación después de la recolección de la información se realizó la prueba de normalidad con los datos obtenidos de nuestro instrumento de investigación, según Diaz (2009), la aplicación de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se debe considerar para una muestra menor o igual a 50 datos. Por otro lado, según Guillen et al. (2000) la prueba de Kolmogorov es aplicable para datos en base a la población es decir mayor a lo que indica la prueba de Shapiro-Wilk. En ese sentido, considerando



que nuestra investigación cuenta con una población de 289 y una muestra de 165 se realizó la prueba de Kolmogorov para determinar la normalidad de nuestros datos. Para la determinación de la normalidad se analizó el valor de  $p$ , según Thode (2002).

**Tabla 9**

*Pruebas de normalidad de Kolmogorov de las variables de investigación.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Instrumentos de Gestión	,349	165	,000	,736	165	,000
Desempeño Laboral	,368	165	,000	,705	165	,000

**Fuente:** *Elaboración Propia*

Habiendo analizado la tabla 9, se puede identificar que en la prueba de Kolmogorov el nivel de significancia para la variable independiente (Instrumentos de Gestión) es de 0.000 siendo menor 0.05, en ese sentido que nuestra variable independiente tiene datos que no siguen una distribución normal, asimismo para la variable dependiente se observa el nivel de significación es de 0.000 siendo menor que 0.05, por lo que los datos no siguen una distribución normal. En ese sentido, la estadística a utilizar es no paramétrica, en concordancia con la definición de Marques (2008), quien indica que las pruebas no paramétricas por lo que se estará usando el RHO Spearman ya que son aplicables para datos de distribución no normal dando un resultado más eficiente que cuando se aplican a datos en una distribución normal.

**Análisis de estadística inferencial:** Con la prueba de normalidad se determinó que los datos no siguen una distribución normal, en ese sentido, la estadística se considera no paramétrica por lo que para el análisis inferencial se utilizó la estadística de Spearman, asimismo se plantea la hipótesis general la cual es:

$H_0$  = No existe efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en una Institución Pública Financiera de Lima en el 2021

$H_1$  = Existe efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en una Institución Pública Financiera de Lima en el 2021

**Tabla 10**

*Correlación de la variable independiente IGRH en el desempeño laboral.*

			Instrumentos de Gestión	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Instrumentos de Gestión	Coeficiente de correlación	1.000	,550**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	165	165
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,550**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		165	165	

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

**Fuente:** *Elaboración Propia*

Los resultados de la tabla 10, de la prueba de la hipótesis general a través del análisis inferencial estadístico de Spearman, muestra que el coeficiente de correlación de la hipótesis es de 0.550 demostrando que es una correlación directa y moderada, además nivel de significancia es de 0.000 para la variable independiente Instrumentos de Gestión de Recursos Humanos siendo este valor menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), de igual manera para ocurren en la variable dependiente, por lo tanto se demuestra que existe un efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en una Institución Pública Financiera de Lima en el 2021.

El resultado inferencial en cuanto a las hipótesis específicas las cuales están relacionadas con la variable independiente Instrumentos de gestión de recursos humanos y las dimensiones de la variable dependiente las cuales son: eficiencia, eficacia y productividad. En tal sentido se presenta a continuación las tables de correlación de las hipótesis específicas:

$H_0$  = No existe efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficiencia en una Institución Pública Financiera de Lima en el 2021

$H_1$  = Existe efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficiencia en una Institución Pública Financiera de Lima en el 2021

**Tabla 11**

*Correlación de la variable independiente IGRH humanos en la eficiencia.*

			Instrumentos de Gestión	Eficiencia
Rho de Spearman	Instrumentos de Gestión	Coeficiente de correlación	1.000	,447**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Eficiencia	N	165	165
		Coeficiente de correlación	,447**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	165	165

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

**Fuente:** *Elaboración Propia*

Los resultados de la de la prueba de la hipótesis específica 1 a través del análisis inferencial estadístico de Spearman, muestra que el coeficiente de correlación de la hipótesis es de 0.447 demostrando que es una correlación directa y moderada, además nivel de significancia es de 0.000 para la variable independiente Instrumentos de Gestión de Recursos Humanos siendo este valor menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), de igual manera para

ocurren en la dimensión (eficiencia), por lo tanto se demuestra que existe un efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficiencia en la Institución Pública Financiera de Lima en el 2021.

$H_0$  = No existe efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficacia en una Institución Pública Financiera de Lima en el 2021

$H_1$  = Existe efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficacia en una Institución Pública Financiera de Lima en el 2021

**Tabla 12**

*Correlación de la variable independiente IGRH humanos en la eficacia.*

			Instrumentos de Gestión	Eficacia
Rho de Spearman	Instrumentos de Gestión	Coeficiente de correlación	1.000	,483**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	165	165
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,483**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		165	165	

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

**Fuente:** *Elaboración Propia*

Los resultados de la prueba de la hipótesis específica 2 a través del análisis inferencial estadístico de Spearman, muestra que el coeficiente de correlación de la hipótesis es de 0.483 demostrando que es una correlación directa y moderada, además nivel de significancia es de 0.000 para la variable independiente instrumentos de gestión de recursos humanos siendo este valor menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $h_0$ ), de igual manera para ocurren en la dimensión (eficacia), por lo tanto se demuestra que existe un efecto significativo

de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficacia en la institución pública financiera de lima en el 2021.

$H_0$  = No existe efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la productividad en una institución pública financiera de lima en el 2021.

$H_1$  = Existe efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la productividad en una institución pública financiera de lima en el 2021.

**Tabla 13**

*Correlación de la variable independiente IGRH en la productividad.*

		Instrumentos de Gestión	Productividad
Rho de Spearman	Instrumentos de Gestión	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,482**
	Productividad	N	165
		Coeficiente de correlación	,482**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	165

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

**Fuente:** *Elaboración Propia*

Los resultados de la prueba de la hipótesis específica 3 a través del análisis inferencial estadístico de Spearman, muestra que el coeficiente de correlación de la hipótesis es de 0.482 demostrando que es una correlación directa y moderada, además nivel de significancia es de 0.000 para la variable independiente Instrumentos de Gestión de Recursos Humanos siendo este valor menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), de igual manera para ocurren en la dimensión (productividad), por lo tanto se demuestra que existe un efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la productividad en la institución pública financiera de lima en el 2021.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación uno de los principales problemas era que en la institución no contaban con las herramientas de RRHH actualizadas lo que generaba muchos problemas internos en todas las unidades orgánicas de la institución, dentro de ellos, los retrasos en la búsqueda de recursos para el cumplimiento de las metas propuestas por cada área es así que, se planteó el problema general busca el efecto que los IGRH en el desempeño laboral en todas las áreas de la organización y a través de los resultados se buscó la respuesta a nuestra hipótesis general la cual es demostrar que la existencia en de los efectos de los IGRH en el desempeño laboral en la institución pública materia de estudio. En tal sentido se realizó dos tipos de análisis para la determinación de los resultados de la hipostasis los cuales son; el análisis descriptivo en el que se busca medir la percepción en los niveles de bajo, medio y alto y para el análisis inferencial se utilizó el estadístico de RHO Spearman ya que, la nuestra investigación es de tipo no paramétrica debido a que no sigue una distribución normal, el estadístico de Spearman permitirá demostrar la existencia de la correlación en las variables de manera más eficiente.

Ahora bien, después de la aplicación del análisis descriptivo se demostró que existe una percepción alta en la distribución relacionada a la variable independiente la cual ascienda hasta 81.21%, y por otro lado, la prueba de correlación de Spearman los resultados que responden a la hipótesis general son que si existe efecto significativo de los instrumentos de GRH frente al desempeño laboral ya que el coeficiente de correlación de la hipótesis es de 0.550 con lo que se demuestra que la correlación es directa y modera, asimismo se ha demostrado que se acepta la hipótesis alterna ya que el nivel de significancia es menor a 0.000 por lo que se rechaza la hipótesis nula, asimismo en su investigación Flores (2018) determino que existe correlación entre las herramientas de gestión del talento humano con la satisfacción laboral teniendo un resultado de la constatación de la hipótesis del coeficiente de correlación de 0.745 lo que indica que existe correlación alta y directa. Por otro lado, en su investigación realizada en el ámbito local Calderón (2017) obtuvo un resultado de la constatación de su hipótesis en la

cual se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.829 por lo que determino que el clima laboral, la cual es parte de las herramientas de GRH tiene efecto en la satisfacción laboral y finalmente en su investigación Fernandez (2018) a través de los resultados de la constatación de la hipótesis determino que existe correlación entre la metodología de engagement herramienta que se utiliza para la gestión del talento humano en el desempeño laboral, asimismo se obtuvo un resultado del coeficiente de correlación de 0.152, lo que indica que si hay correlación pero es baja. En ese sentido, se puede observar que a través de los estudios previos realizados por diversos investigadores determinaron que la gestión de los RH tiene efecto en el desempeño laboral lo que refuerzo los resultados obtenidos en la presente investigación. Asimismo, reforzando lo antes mencionado Silva (2018) nos define que para mejorar el desempeño del capital humano es importante tener en cuenta la capacidad de liderazgo y las oportunidades que estos ofrecen, asimismo dentro del marco de competitividad es indispensable contar con personal idóneo, es por ello, que los documentos de gestión permitirán conocer mejor al talento humano.

Por último, en la investigación con los resultados obtenidos de la constatación de la hipótesis general se determina que es viable mantener los instrumentos de GRH para mejorar el desempeño laboral en todas las áreas de la institución, asimismo, el aporte que brinda la investigación va enfocada en todas las áreas de la organización ya que en el sector público las unidades orgánicas están interrelacionadas. Además, para la recolección de la información se presentaron algunas limitaciones ya que la institución cuenta con personal a nivel nacional y llegar a ellos fue un poco complicado, para ello se tuvo que utilizar la tecnología, que también presento limitación ya que no todos los colaboradores de la institución manejan el uso de las herramientas tecnológicas; pero se llegó a cumplir con la recolección de toda la información para la presente investigación. En ese sentido, respondiendo a la hipótesis se determina que si existe efectos significativos de los instrumentos de GRH en el desempeño laboral.

Por otro lado, en la investigación se plantearon tres hipótesis específicas las que se buscó si existe relación de los IGRH con las dimensiones de la variable dependiente: eficiencia, eficacia y productividad. Continuando con los problemas de la investigación es la eficiencia en los procesos administrativos y productivos, ya que al no aprovechar correctamente los recursos humanos adecuadamente se generaba muchos inconvenientes que causaban un perjuicio económico para la institución y además una mala imagen frente a los clientes internos y externo, en ese sentido la búsqueda de del efecto de los instrumentos de GRH en la eficiencia tomo relevancia ya que, al para mejorar la eficiencia primero se tenía que dar prioridad a los procesos administrativos de tal manera que se reduzca la breca burocrática que generaba un mal manejo de los recursos. Es por ello que a través de los resultados se buscó la respuesta a nuestra hipótesis específica la cual es buscar la existencia de los efectos de los IGRH en la eficiencia en la institución pública materia de estudio. Para este análisis se realizó dos estudios los cuales son; el análisis descriptivo en el que se busca medir la percepción en los niveles de bajo, medio y alto; y para el análisis inferencial se utilizó el estadístico de RHO Spearman.

Es así que, después de la aplicación del análisis descriptivo se demostró que existe una percepción alta en la distribución datos relacionada a la variable independiente con la eficiencia la cual ascienda hasta 72.12%, y por otro lado, la con la prueba de correlación de Spearman se buscó que los resultados que responden a la hipótesis específica; la cual señala si existe efecto significativo de los instrumentos de GRH frente a la eficiencia, ahora bien el coeficiente de correlación de la hipótesis resulto ser de 0.447 con lo que se observa que la correlación es directa y modera, asimismo se puede apreciar que se acepta la hipótesis alterna ya que el nivel de significancia es menor a 0.000 por lo que se rechaza la hipótesis nula, además en su investigación Argumedo (2021) sostuvo que existe correlación entre correlación en sus variables, sin embargo pudo determinar que las habilidades de lo colaboradores tiene efecto en las herramientas organizacionales debido a que, a mayor capacidad de desarrollo, mejoran los procesos administrativos, dentro de su resultado se obtuvo 0.709



producto de la constatación de la hipótesis señalando que existe correlación alta y directa. Por otro lado, en su investigación realizada en el ámbito local Hernandez (2020) obtuvo un resultado del coeficiente de correlación de su hipótesis de 0.829 por lo que determino que el clima laboral, tiene impacto en la eficiencia de los colaboradores. En ese sentido, se puede observar que a través de los estudios previos realizados por diversos investigadores determinaron que la gestión de los RH tiene efecto en la eficiencia lo que refuerzo los resultados obtenidos en la presente investigación. Asimismo, como complemento a lo señalado anteriormente Lloret (2019) la eficiencia laboral a través de las reuniones demuestra que en el colectivo se pueden obtener aportes para la mejora de los procesos administrativos dentro de una organización o en cualquier ámbito de empresarial.

La presente investigación a través de los resultados obtenidos de la constatación de la hipótesis determina que es viable conocer el propósito de los instrumentos RH para incrementa la eficiencia de los colaboradores. Asimismo, el aporte que brinda la eficiencia como dimensión es tener en cuenta el aprovechamiento de los recursos disponibles para incrementar los procesos en nuestro puesto laboral. Además, dentro de las limitaciones respecto a la hipótesis especifica 1, fue explicar a los colaboradores las bases teóricas de la eficiencia como herramienta de gestión, ya que existe el temor de visualizar procesos repetitivos y monótonos. En ese sentido, respondiendo a la hipótesis se determina que si existe efectos significativos de los instrumentos de GRH en la eficiencia de los colaboradores.

Para la segunda hipótesis especifica se buscó la existencia de la relación de los IGRH con la eficacia. Se consideró la dimensión de eficacia debido a que los problemas en la institución pública también derivaban de la alta dirección, es decir que la gestión se veía afectada por que los funcionarios no tienen claridad de la utilidad de los documentos normativos y esto retrasaba los proyectos propuestos por los directores y de esta manera decantaba hacia las demás unidades orgánicas hasta llegar al cliente. Una de las principales preguntas que

los usuarios denotaron alta aceptación es que el desempeño laboral se ve afecto porque malas decisiones y poco criterio analítico. Es por ello que, a través de los resultados se buscó la respuesta a nuestra hipótesis específica la cual es buscar la existencia de los efectos de los IGRH en la eficiencia en la institución pública materia de estudio. Para este análisis se realizó dos estudios los cuales son; el análisis descriptivo en el que se busca medir la percepción en los niveles de bajo, medio y alto; y para el análisis inferencial se utilizó el estadístico de RHO Spearman.

Es así que, después de la aplicación del análisis descriptivo se demostró que existe una percepción alta en la distribución datos relacionada a la variable independiente con la eficacia la cual ascienda hasta 83.64%, y por otro lado, la con la prueba de correlación de Spearman se buscó que los resultados que responden a la hipótesis específica 2; la cual señala si existe efecto significativo de los instrumentos de GRH frente a la eficacia, ahora bien el coeficiente de correlación de la hipótesis resultó ser de 0.483 con lo que se observa que la correlación es directa y modera, asimismo se puede apreciar que se acepta la hipótesis de investigador ya que el nivel de significancia es menor a 0.000 por lo que se rechaza la hipótesis nula, además en su investigación Muñoz (2017) sostuvo que existe correlación en sus variables, además indica que un factor importante para mejorar la eficacia es tener en cuenta como el clima laboral, afecta directamente a los colaboradores y de esa manera también se puede afectar los procesos operativos internos haciendo que las metas mensuales se reduzcan, y se eleven los costos de horas hombre y se produzcan incumplimientos en las metas trazadas, en ese sentido el resultado que obtuvo fue de 0.981 determinado la alta existencia de relación de las variables en la hipótesis planteada. De mismo modo, en su investigación realizada en el ámbito local Valle (2019) obtuvo un resultado del coeficiente de correlación de su hipótesis de 0.830 por lo que determino que las habilidades de interpersonales de los colaboradores tienen impacto en la eficacia para la resolución de sus actividades administrativas y operativas. En ese sentido, se puede observar que a través de los estudios previos realizados por diversos investigadores determinaron que la gestión de los RH tiene

efecto en la eficacia lo que se ve reflejado en los resultados obtenidos en la presente investigación. Asimismo, complementando lo dicho anteriormente Bilbao (1997) define la eficacia enfocada en el ámbito legal, ya que en los tribunales la burocracia no permite el desarrollo de las metas, ahora bien, para mejorar eficazmente se tienen que saltar las vallas de la burocracia en el ámbito público administrativo.

Una vez analizado los resultados los resultados obtenidos de la constatación de la hipótesis se determina que es viable conocer el propósito de los instrumentos RH para incrementa la eficacia los procesos administrativos y operativos. Asimismo, el aporte que brinda la eficacia como dimensión es tener en cuenta el que los objetivos deben tener prioridad de acuerdo a la exigencia de la necesidad. Además, dentro de las limitaciones respecto a la hipótesis específica 2, fue exponer como la eficacia puede afectar en las metas y objetivos propuestos por los jefes y funcionarios y de esa manera afecta también a los mismos colaboradores, ya que existe desconocían el real impacto de no cumplir con los objetivos propuestos por la gestión. En ese sentido, respondiendo a la hipótesis se determina que si existe efectos significativos de los instrumentos de GRH en la eficacia.

Por último, para la tercera hipótesis específica se buscó la relación de los IGRH con la productividad y consideró la dimensión de productividad debido a que los problemas en la institución pública en cuando a dicha dimensión se veía reflejado en el área operativa es así que, la existencia de contar con mayor recurso humano era de carácter obligatorio y como no se contaba con los documentos de gestión debidamente actualizados y en algunos casos inexistentes se generaba un cuello de botella, que perjudicaba al core del negocio afectando directamente las finanzas. Es por ello que, a través de los resultados se buscó determinar que nuestra hipótesis específica 3), la cual es buscar la existencia de los efectos de los IGRH en la productividad en la institución pública materia de estudio tiene impacto significativo y de esta manera se pueda priorizar y brindar facilidades para la actualización de los documentos normativos. Para este análisis se realizó dos

estudios los cuales son; el análisis descriptivo en el que se busca medir la percepción en los niveles de bajo, medio y alto; y para el análisis inferencial se utilizó el estadístico de RHO Spearman.

Es así que, después de la aplicación del análisis descriptivo se demostró que existe una percepción alta en la distribución datos relacionada a la variable independiente con la productividad la cual ascienda hasta 83.83%, y por otro lado, la con la prueba de correlación de Spearman se buscó que los resultados responden a la hipótesis específica 3; la cual señala si existe efecto significativo de los instrumentos de GRH frente a la productiva de un enfoque cuantitativo, ahora bien el coeficiente de correlación de la hipótesis resultó ser de 0.482 con lo que se observa que la correlación es directa y moderada, asimismo se puede apreciar que se acepta la hipótesis de investigador ya que el nivel de significancia es menor a 0.000 por lo que se rechaza la hipótesis nula. Además, en su investigación Ríos (2020) sostuvo que existe correlación en sus variables, además indica que un factor importante para mejorar la productividad es tener intercomunicado a las áreas para agilizar los procesos administrativos considerando que un factor importante es el clima laboral, es así que en su investigación tuvo como resultado un 0.342 lo cual indica que, si existe relación entre sus variables, pero la relación es moderada y directa. De mismo modo, en su investigación realizada en el ámbito local Collas (2018) obtuvo un resultado del coeficiente de correlación de su hipótesis de 0.682 por lo que determinó que el clima laboral mejora la productividad de los colaboradores. En ese sentido, se puede observar que a través de los estudios previos realizados por diversos investigadores determinaron que la gestión de los RH tiene efecto en la productividad lo que se ve reflejado en los resultados obtenidos en la presente investigación. Asimismo, Rodríguez (2022) señala que la productividad laboral es un mecanismo, un indicador que permitirá que la gestión de recursos humanos pueda alcanzar las metas y objetivos aprovechando el talento humano.

Una vez analizado los resultados los resultados obtenidos de la constatación de la hipótesis se determina que es viable conocer el propósito de los instrumentos RH para incrementar la productividad los procesos administrativos y

operativos. Asimismo, el aporte que brinda la productividad como dimensión es tener en cuenta el que los objetivos deben tener prioridad de acuerdo a la exigencia de la necesidad. Además, dentro de las limitaciones respecto a la hipótesis específica 3, fue mostrar como esta investigación podría mejorar los aspectos administrativos dentro de la institución. En ese sentido, respondiendo a la hipótesis se determina que si existe efectos significativos de los instrumentos de GRH en la productividad.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Como se observó en los resultados la presente investigación pudo obtener una respuesta significativa frente al objetivo general el cual buscó determinar el efecto que existe en el los Instrumentos de GRH frente al desempeño laboral, en tal sentido se puede observar que el desempeño laboral está asociado directamente de como los documentos de gestión agilicen y mejorares los mecanismos para el mayor aprovechamiento de los recursos necesarios para el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos por la alta dirección.

**Segundo:** Por otro lado, también se observa que en los resultados respecto a los objetivos específicos 1), que busca determinar el efecto que existe en el los IGRH frente a la eficiencia, ahora bien para la mejora de la eficiencia se debe considerar que los documentos normativos se encuentren alineados entre ellos es decir, el MOF, ROF, CAP y MPP hablen un solo idioma, ya que de ello depende que los requerimientos de las área usuarias se atiendan con mayor velocidad y se evite la parte burocrática de los procesos administrativos en la institución.

**Tercero:** En cuanto al objetivo específico 2), la mejora de la eficacia se va a lograr siempre y cuando se pueda entender cuáles son las metas de cada proceso, es decir, se debe conocer desde su aspecto macro a través del MAPRO, donde se ven los macro posesos y llegar hasta las actividades específicas de cada puesto de tal manera que se aprovechó todas las habilidades de los colaboradores para llegar a cumplir con los objetivos propuestos por la gestión en curso.

**Cuarto:** Por último, respondiendo a los objetivos específicos 3), el que plantea la interrelación de los instrumentos de GRH frente a la productividad, se puede señalar que con los resultados obtenidos si se puede mejorar la productividad siempre que se minimicen los trámites burocráticos, se coordine entre las diversas áreas y se mejore la comunicación interna ya que es la lleve para poder entender los problemas que presentan cada área, además la facilidad entender la posición en la que se encuentra cada jefatura, será clave para el éxito de la institución.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** En base a las conclusiones obtenidos se recomienda a la gerencia de recursos humanos, que se considere mejorar el clima laboral en todas las áreas a través de un plan de mejora de calidad del talento humano, es decir elaborar una estrategia que ayude a identificar cuáles son los principales problemas que existen en las agencias regionales, de tal manera que permita mejorar el desempeño laboral.

**Segundo:** Por otro lado, para mejorar la eficiencia en los procesos, se pudo observar que existe una descoordinación entre dos divisiones importantes la cual es la de recursos humanos y la de organización y métodos, esto genera un retraso en los procesos administrativos ya que cada área trabaja de forma independiente y deberían estar más asociadas en cuanto a los tramites normativos, tal manera que se hagan más eficientemente los procesos administrativos.

**Tercero:** En cuanto a la tercera conclusión se recomienda que los objetivos tienen que ser claros y alcanzables, ya que el incumplimiento de dichos objetivos se ve reflejado en la gestión propia de cada gerencia y esto perjudica enormemente a los planes estratégicos corporativos limitando el cumplimiento a otras entidades, además se recomienda que actualicen todos los sistemas tecnológicos ya que se pudo notar que existe mucho requerimiento de información y todo es manual haciendo que se extiendan los plazos para atender los pedidos de áreas internas y entidades externas.

**Cuarto:** Finalmente se recomienda que la institución mejore su política remunerativa ya que existe mucha dispersión entre las categorías salariales, esto puede generar a futuro una contingencia y se tiene que presupuestar en base a las categorías autorizadas por FONAFE, de tal manera que ante una demanda se cuente con este recursos ya planificado y proyectado.

## REFERENCIAS

- Alcañiz, M., & Monteiro, R. (2016). *Precariousness and labor inequality of women in southern Europe*. Castellón, España. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-14352016000300039](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352016000300039)
- Alles, M. (2017). *Desarrollo del Talento Humano: basado en competencias*. Recuperado de: <https://bit.ly/3ohSLoF>
- Amo, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Recuperado de: <https://bit.ly/3lQks1s>
- Argumedo, A. (2021). *RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL OPERARIO DEL ÁREA DE COSTURA DE UNA EMPRESA TEXTIL DE CONFECCIONES UBICADA EN LIMA, PERÚ*. Lima. Recuperado de: <https://bit.ly/3ofGH7x>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo editorial Patria. Recuperado de: <https://bit.ly/3cxO3kh>
- Bernardez, M. (2017). *Concepts and tools for the improvement, creation and incubation of new organizations - organizational performance*. Recuperado de: <https://bit.ly/3OImgAK>
- Bilbao, J. (1997). *La eficacia de los derechos fundamentales frente a particularidades*. Recuperado de: <https://bit.ly/3B0AS5r>
- Bonilla, J. (2018). *The art of managing talent in crisis contexts*. Recuperado de: <https://bit.ly/3Ppgj6T>
- Cabello, J. (2018). *LA CRISIS EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICO: PLANIFICACIÓN Y MEDIDAS PRESUPUESTARIAS*. Recuperado de: <https://bit.ly/3cuIXF6>



- Calderón, M. (2017). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION DE LOS USUARIOS DEL CENTRO DE SALUD BELLAVISTA, CALLAO*. Callao. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10757/622587>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*. Recuperado de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de los recursos humanos*. Bogotá: Lyly Solano Areválo. Recuperado de: <https://bit.ly/3lUmBcr>
- Clark, Y. (2018). *FACTORS THAT INFLUENCE THE JOB PERFORMANCE OF SERVICE EMPLOYEES OF HOTEL COMPANIES IN SOUTHERN SONORA*. Monterrey - México. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>
- Collas, F. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS FISCALÍAS PENALES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE HUANCAYO, 2018*. Huancayo, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/3PF3GED>
- De Faria, F. (1983). *Organizational development - Comprehensive approach*. Recuperado de: <https://bit.ly/3B60tKm>
- Diaz, A. (2009). *Statistical design of experiments*. Recuperado de: <https://bit.ly/3Oo8A82>
- Ezpinoza, E., Gil, W., & Agurto, E. (2020). *Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú*. Recuperado de: <https://bit.ly/3ohznbr>
- Fernandez, F. (2017). *Apoyo Administrativo a la Gestión de Recursos Humanos*. Logroña (La Rioja): Tutor Formacion C/Millán, 7. Recuperado de: <https://bit.ly/3PpSKLt>
- Fernandez, G. (2018). *ENGAGEMENT AND TEACHING PERFORMANCE AT THE*

PRIVATE INSTITUTE OF HIGHER TECHNOLOGICAL EDUCATION RED AVANSYS. Lima. Recuperado de: <https://bit.ly/3RHgOLc>

Flores, S. (2018). *Correlación de las Prácticas en Recursos Humanos, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional y su influencia en la Intención de Rotación de los trabajadores de una Empresa Contratista Minera de Lima, Perú*. Lima. Recuperado de: <https://bit.ly/3PCAvlw>

Gan, F., & Triginé, J. (2006). *Manual of management and development instruments for people in organizations*. Madrid. Recuperado de: <https://bit.ly/3ogAbx4>

García, I. (2013). *Human Resources Management in Tourism Companies*. Madrid, España: Paraninfo SA. 1era edición. Recuperado de: <https://bit.ly/3RQMJJp>

Guillen, M., Muñoz, C., & Alea, V. (2000). *Statistics with SPSS*. Barcelona. Recuperado de: <https://bit.ly/3zIVC6z>

Hernandez, A. (2020). *RELACION ENTRE MOBBING LABORAL, SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PERU – LIMA 2017*. (Tesis para obtener el grado académico de magister en gestión de recursos humanos) Recuperado de: <https://bit.ly/3v2XT3Q>

Hernandez, A., & Gómez, R. (2015). *Proceso de Gestión de Recursos Humanos en un ámbito universitario*. Recuperado de: <https://bit.ly/3SeHPGd>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-hill / Interamericana Editores, S.A. Recuperado de: <https://bit.ly/3Q6uA8K>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). *Human talent management as a factor for improving public management and job performance*. Recuperado de: <https://bit.ly/3oLkdeR>

Jiménez, D. (2007). *Human Resources Handbook*. Madrid. Recuperado de:

<https://bit.ly/3OrIJvH>

Lawler III, E. (1996). *The ultimate advantage - creating participatory and innovative organizations*. Recuperado de: <https://bit.ly/3Oqdxgq>

León, M., & Díaz, E. (2019). *Recursos Humanos y dirección de equipos en restauración*. Recuperado de: <https://bit.ly/3aWZ7Ha>

Ley Nro. 27658. (2002). *Ley de Modernización de la Gestión del Estado*. Recuperado de: <https://bit.ly/3JjLUVw>

Lloret, P. (2019). *REUNIONES EN 30 MINUTOS*. Recuperado de: <https://bit.ly/3onfqji>

López, P. (2004). *Population, sample and sampling*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

Marques, M. (2008). *Basic Statistics - A non-parametric approach*. Zaragoza. Recuperado de: <https://bit.ly/3Om70U7>

Méndez, C. (2006). *Clima Organizacion en Colombia, El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario. <https://doi.org/https://bit.ly/3ITC2Bt>

Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Revisiones temáticas: Recuperado de: <file:///C:/Users/anyel/Desktop/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>

Muñoz, M. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. Lima, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/3IUhmJH>

Nemur, L. (2016). *Productividad: consejos y atajos de productividad para personas ocupadas*. Babelcube Inc., 2016. Recuperado de: <https://bit.ly/3ISfFfL>

- Orue-Echevarria, J. (2004). *Manual de valoración de puestos y calificación de méritos*. Recuperado de: <https://bit.ly/3PnUkgO>
- Ramos, P., Barreda, J., Fernandez, E., & Koopmans, L. (2019). *Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire*. Zaragoza, España. Recuperado de: <https://bit.ly/3OqoUVE>
- Rial, A., & Valera, J. (2008). *Practical Statistics for research in health sciences*. Recuperado de: <https://bit.ly/3Om70U7>
- Rios, E. (2020). *Clima laboral y desempeño laboral de los asistentes, en los despachos fiscales, Apurímac, sede Abancay 2021*. Lima. Recuperado de: <https://bit.ly/3yXlaUO>
- Rodríguez, D. (2022). *Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad laboral*. Recuperado de: <https://bit.ly/3Olpxjw>
- Salas, R. (2018). *Strategy proposal for the evaluation of the work performance of doctors in Cuba*. Habana, Cuba: Artículo Especial, Educación Médica Superior. Recuperado de: <https://bit.ly/3cvOxqL>
- Sanchez, C. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL TÉCNICO - ADMINISTRATIVO DEL CENTRO MATERNO INFANTIL DE PIEDRA LIZA DISTRITO DEL RÍMAC: RED DE SALUD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO - PERIODO - 2015*". Recuperado de: <https://bit.ly/3zGW6nL>
- Silva, J. (2018). *Management and organizational development framework to improve the performance of human capital*. Recuperado de: <https://bit.ly/3IVnKjK>
- Stepien, A., & Barnó, L. (2019). *Eficiencia y Productividad en arquitectura*. Madrid, España: Libros de Catarata. Recuperado de: <https://bit.ly/3IUnUYN>

Thode, H. (2002). *Testing for normality*. Recuperado de: <https://bit.ly/3BfrJpD>

Valle, A. (2019). *EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS DE APRENDIZAJE EN ADMINISTRACIÓN EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS ADULTOS*. Lima. Recuperado de: <https://bit.ly/3ziFwKS>

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Managua, Nicaragua. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia.

<b>Matriz de consistencia</b>							
<b>Título:</b> Instrumentos de gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en una Institución Pública Financiera de Lima en el 2021							
<b>Autor:</b> Gregory D'Angelo Yangales Casaretto							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable independiente: Instrumentos de Gestión de Recursos Humanos				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Cuál es el efecto de los instrumentos de gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en una Institución Pública Financiera de Lima en el 2021	Determinar el efecto de los instrumentos de gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en una Institución pública Financiera de Lima en el 2021	Existe efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en una Institución Pública Financiera de Lima en el 2021	<p>Selección de Personal</p> <p>Según (Amo, 2019) sostuvo que el reclutamiento y selección de personal consiste en atraer talento y capital humano a la organización, por lo que, no es simplemente la búsqueda de personas que cumplan el perfil, si no convencer a profesionales que sean parte de la organización ofreciendo el desarrollo de su talento en base a una línea de carrera, ya que la selección de personal es un acuerdo de dos partes con el fin de lograr los objetivos estratégicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reclutamiento de Personal</li> <li>- Promedio de procesos caídos</li> <li>-Tiempo transcurrido para contratar</li> <li>- Renuncias de personal</li> </ul>	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p>	<p>Likert – Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>
			<p>Valoración de puestos</p> <p>Según (Orue-Echevarria, 2004), lo define como un instrumento técnico que permite comparar diversos puestos dentro de las Organización individualmente independiente de quien ocupe dicho puesto, considerando las capacidades, rendimiento y otros factores que permitan sustentar el valor del puesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Identificación de Puestos de Trabajo</li> <li>-Homologación de puestos</li> <li>-Grupos ocupacionales</li> <li>-Categorización de puestos</li> </ul>	<p>9-10</p> <p>11-12</p> <p>13-14</p> <p>15-16</p>	<p>Likert – Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>
			<p>Clima Organizacional</p> <p>Según (Méndez, 2006), define la tercera dimensión, clima organización como el tipo de percepción que las personas pueden notar en su entorno laboral, afectando personalmente a cada individuo en su desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Discriminación</li> <li>-Motivación</li> <li>- Satisfacción del colaborador</li> <li>- Ambiente de trabajo</li> </ul>	<p>17-18</p> <p>19-20</p> <p>21-22</p> <p>23-24</p>	<p>Likert – Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>

Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable dependiente: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Cuál es el efecto de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficiencia en una Institución Pública Financiera de Lima en el 2021	Determinar el efecto de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficiencia en una Institución pública Financiera de Lima en el 2021	Existe efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficiencia en una Institución Pública Financiera de Lima en el 2021	<p>Eficiencia</p> <p>Según (Stepien &amp; Barnó, 2019) ser eficiente consisten en aprovechar de manera óptima los recursos posibles para alcanzar un objetivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimización de recursos</li> <li>- Minimización de tiempos</li> <li>- Reducción de costos</li> <li>- Mejora de competitividad</li> </ul>	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p>	<p>Likert – Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>
Cuál es el efecto de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficacia en una Institución Pública Financiera de Lima en el 2021	Determinar el efecto de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficacia en una Institución pública Financiera de Lima en el 2021	Existe efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la eficacia en una Institución Pública Financiera Lima en el 2021	<p>Eficacia</p> <p>Según (Chiavenato, 2001) eficacia consiste en medir normativamente como se alcanzan los objetivos utilizando los recursos sin considerar el gato obtenido</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de Objetivos</li> <li>- Logro de metas</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Cumplimiento de tareas</li> </ul>	<p>9-10</p> <p>11-12</p> <p>13-14</p> <p>15-16</p>	<p>Likert – Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>
Cuál es el efecto de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la productividad en una Institución Pública Financiera de Lima en el 2021	Determinar el efecto de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la productividad en una Institución pública Financiera de Lima en el 2021.	Existe efecto significativo de los instrumentos de gestión de recursos humanos en la productividad en una Institución Pública Financiera de Lima en el 2021	<p>Productividad</p> <p>Según (Nemur, 2016) se define como el arte de mejorar los recursos que se encuentran a nuestra disposición, en otro sentido, quiere decir que se puede ver reflejado en lo que ingresa respecto a lo que sale, si los resultados son mayores que lo recursos que ingresan se puede entender que la persona es productiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora de procesos</li> <li>- Nivel de Producción</li> <li>- Efectividad</li> <li>- Calidad</li> </ul>	<p>17-18</p> <p>19-20</p> <p>21-22</p> <p>23-24</p>	<p>Likert – Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>

Enfoque – Tipo -Nivel - Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional- Descriptivo – Explicativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental - Transversal</p> <p><b>Método:</b> Se empleará la versión SPSS V.25</p>	<p><b>Población:</b> La población está conformada por 289 puestos del CAP.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Probabilístico</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> La muestra está comprendida por 165 colaboradores del CAP</p>	<p><b>Variable independiente:</b> Instrumentos de Gestión de Recursos Humanos</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <hr/> <p><b>Variable independiente:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Rangos (bajo, medio y alto)</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Spearman</p>

**Fuente:** *Elaboración Propia*



## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables.

### Operacionalización de la Variable Independiente: Instrumentos de Gestión de Recursos humanos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
<b>Selección de Personal</b> Según (Amo, 2019) sostuvo que el reclutamiento y selección de personal consiste en atraer talento y capital humano a la organización, por lo que, no es simplemente la búsqueda de personas que cumplan el perfil, si no convencer a profesionales que sean parte de la organización ofreciendo el desarrollo de su talento en base a una línea de carrera, ya que la selección de personal es un acuerdo de dos partes con el fin de lograr los objetivos estratégicos.	Reclutamiento de Personal	1-2	Ordinal	Bajo, medio, alto
	Promedio de procesos caídos	3-4		
	Tiempo transcurrido para contratar	5-6		
	Renuncias de personal	7-8		
<b>Valoración de puestos</b> Según (Orue-Echevarria, 2004), lo define como un instrumento técnico que permite comparar diversos puestos dentro de las Organización individualmente independiente de quien ocupe dicho puesto, considerando las capacidades, rendimiento y otros factores que permitan sustentar el valor del puesto.	Identificación de Puestos de Trabajo	9-10	Ordinal	Bajo, medio, alto
	Homologación de puestos	11-12		
	Grupos ocupacionales	13-14		
<b>Clima Organizacional</b> Según (Méndez, 2006), define la tercera dimensión, clima organización como el tipo de percepción que las personas pueden notar en su entorno laboral, afectando personalmente a cada individuo en su desempeño laboral.	Discriminación	17-18	Ordinal	Bajo, medio, alto
	Motivación	19-20		
	Satisfacción del colaborador	21-22		
	Ambiente de trabajo	23-24		

### Operacionalización de la variable Dependiente: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
<b>Eficiencia</b> Según (Stepien & Barnó, 2019) ser eficiente consisten en aprovechar de manera óptima los recursos posibles para alcanzar un objetivo.	Optimización de recursos	1-2	Ordinal	Bajo, medio, alto
	Minimización de tiempos	3-4		
	Reducción de costos	5-6		
	Mejora de competitividad	7-8		
<b>Eficacia</b> Según (Chiavenato, 2001) eficacia consiste en medir normativamente como se alcanzan los objetivos utilizando los recursos sin considerar el gato obtenido.	Cumplimiento de Objetivos	9-10	Ordinal	Bajo, medio, alto
	Logro de metas	11-12		
	Capacitación	13-14		
<b>Productividad</b> Según (Nemur, 2016) se define como el arte de mejorar los recursos que se encuentran a nuestra disposición, en otro sentido, quiere decir que se puede ver reflejado en lo que ingresa respecto a lo que sale, si los resultados son mayores que lo recursos que ingresan se puede entender que la persona es productiva.	Cumplimiento de tareas	15-16	Ordinal	Bajo, medio, alto
	Mejora de procesos	17-18		
	Nivel de Producción	19-20		
	Efectividad	21-22		
	Calidad	23-24		

**Fuente:** Elaboración Propia

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.

Estimado Colaborador

Maque una X en la columna que corresponda según su perspectiva laboral, se detalla las siguientes alternativas; Nunca (N) 1, Casi nunca (CN) 2, A veces (AV) 3, Casi siempre (CS) 4 y Siempre (S) 5.

N°	Dimensiones - Indicadores de Instrumentos de Gestión de Recursos Humanos	Escala				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>						
1	Considero que el reclutamiento de personal se demora debido a los tramites burocrático de la institución.	1	2	3	4	5
2	El reclutamiento de personal demanda muchas horas hombre ya que los reclutadores tienen pocos recursos necesarios para cumplir las metas.	1	2	3	4	5
3	Procesos de selección de personal quedan suspendidos debido a la poca claridad en la gestión administrativa.	1	2	3	4	5
4	Los procesos de selección se retrasan porque los instrumentos de gestión de recursos humanos afectan el desempeño laboral.	1	2	3	4	5
5	La demora de los tiempos de contratación de personal se debe a que los instrumentos de gestión de recursos humanos son ineficientes.	1	2	3	4	5
6	Los inadecuados instrumentos de gestión de recursos humanos permiten retraso en los tiempos de contratación generando bajo desempeño laboral en todas las áreas.	1	2	3	4	5
7	Considero que las renunciaciones de personal se deben a que en el manual de organización y funciones (MOF) se definen funciones genéricas respecto a la realidad del puesto.	1	2	3	4	5
8	La tasa de renuncia es alta porque los instrumentos de gestión están mal diseñados en relación a cada puesto lo que genera un inadecuado desempeño laboral.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: VALORACIÓN DE PUESTOS</b>						
9	Considero que los instrumentos de gestión muestran la adecuada identificación de los puestos de trabajo en el cuadro de asignación de personal.	1	2	3	4	5
10	Considero que la poca identificación de los puestos de trabajo en los instrumentos de gestión generaría un bajo desempeño laboral.	1	2	3	4	5
11	Considero que la mala homologación de puestos impactaría el desempeño laboral afectando la gestión administrativa.	1	2	3	4	5
12	La falta de los instrumentos de gestión permite que exista diferencias entre los puestos de trabajo haciendo que el desempeño laboral se vea afectado.	1	2	3	4	5
13	La falta de claridad para crear grupos ocupacionales es consecuencia a la desactualización de los instrumentos de gestión de recursos humanos.	1	2	3	4	5
14	La mala designación de los puestos en los grupos ocupacionales es porque los adecuados instrumentos de gestión generando un mal desempeño laboral	1	2	3	4	5
15	Los puestos que no se encuentran categorizados se debe a que el instrumento de gestión es el inadecuado.	1	2	3	4	5
16	La mala categorización de puestos es porque los instrumentos de gestión están desalineados a los planes de la institución fomentando un bajo desempeño laboral	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
17	Considero que la discriminación salarial se debe a que los instrumentos de gestión brindan poco crecimiento profesional.	1	2	3	4	5
18	Existe discriminación salarial porque los instrumentos de gestión cuentan con planes de ascenso generando bajo desempeño laboral.	1	2	3	4	5
19	La motivación es baja ya que considero que las promociones son inadecuadas debido a que los instrumentos de gestión esclarecen de claridad.	1	2	3	4	5
20	No existe planes de motivación porque el instrumento de gestión se encuentra desactualizado y esto genera bajo desempeño laboral.	1	2	3	4	5
21	Considero que una correcta implementación del clima organizacional en la institución mejoraría la satisfacción de los colaboradores.	1	2	3	4	5
22	La satisfacción del personal incrementaría todos los niveles jerárquicos en donde se involucren en el desarrollo de las metas trazadas.	1	2	3	4	5
23	Considero que el ambiente de trabajo afecta el desempeño laboral debido a que cumplen con las condiciones mínimas requeridas.	1	2	3	4	5
24	El ambiente de trabajo mejoraría la calidad de los colaboradores con una correcta implementación.	1	2	3	4	5

**Fuente:** Elaboración propia

Estimado Colaborador

Maque una X en la columna que corresponda según su perspectiva laboral, se detalla las siguientes alternativas; Nunca (N) 1, Casi nunca (CN) 2, A veces (AV) 3, Casi siempre (CS) 4 y Siempre (S) 5.

N°	Dimensiones - Indicadores de Desempeño laboral	Escala				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA</b>						
1	La mejora de los instrumentos de gestión optimizaría los recursos en los procesos de selección.	1	2	3	4	5
2	La optimización de los recursos generaría mejor desempeño laboral frente a los instrumentos de gestión.	1	2	3	4	5
3	El desempeño laboral mejoraría con la minimización de los tiempos en los procesos administrativos.	1	2	3	4	5
4	La minimización de los tiempos mejora la productividad de los colaboradores.	1	2	3	4	5
5	El desempeño laboral mejoraría los procesos administrativos generando ahorra en los costos.	1	2	3	4	5
6	La reducción de la burocracia permitiría que los costos de mano de obra bajen.	1	2	3	4	5
7	El ambiente de trabajo adecuado mejoraría la conectividad en los trabajadores.	1	2	3	4	5
8	Considerar que la institución cuenta con planes de incentivo para la mejora de la competitividad.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA</b>						
9	Considero que el desempeño laboral es bajo porque se están cumpliendo con los objetivos planteados por los directivos.	1	2	3	4	5
10	Considero que se mejoraría el cumplimiento de los objetivos con mejora políticas administrativas.	1	2	3	4	5
11	El logro de las metas se afecta debido a que no se cuenta con procedimientos administrativos claros y precisos.	1	2	3	4	5
12	Considero que la burocracia afecta en el logro de las metas reduciendo el desempeño laboral.	1	2	3	4	5
13	Considero que la capacitación a los colaboradores que brinda es de baja calidad porque se ve reflejado en el desempeño laboral.	1	2	3	4	5
14	La poca capacitación que la institución ofrece está dirigida a todos los niveles dentro de la escala de méritos afectando en el desempeño laboral.	1	2	3	4	5
15	Considero que los instrumentos de gestión ayudan al cumplimiento de las tareas para el logro de los objetivos estratégicos.	1	2	3	4	5
16	Considero que cumplimiento de todas las tareas mensuales mejoraría el desempeño laboral.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD</b>						
17	Existen retrasos en los procesos administrativos debido a que hay una política de mejorar de procesos.	1	2	3	4	5
18	La mejora de los procesos se ven afectados debido a que el desempeño laboral es el adecuado.	1	2	3	4	5
19	Considero que el nivel de producción es alto en los procesos de selección porque el desempeño laboral es eficiente.	1	2	3	4	5
20	El nivel de producción incrementaría si el personal seleccionado cumple con los requisitos mínimos del perfil del puesto.	1	2	3	4	5
21	Considero que los colaboradores son efectivos para realiza sus actividades mensuales.	1	2	3	4	5
22	Considero que el desempeño laboral incrementaría cuando los colaboradores mejoran su efectividad.	1	2	3	4	5
23	Considero que con la mejora de los procesos de selección la calidad del servicio incrementaría.	1	2	3	4	5
24	La baja calidad en los procesos administrativos disminuye el desempeño laboral de los colaboradores.	1	2	3	4	5

**Fuente:** Elaboración propia

Anexo 4: Formato de validación del Instrumento de recolección de datos.



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Selección de personal</b>							
1	Considero que el reclutamiento de personal se demora debido a los tramites burocrático de la institución.	x		x		x		
2	El reclutamiento de personal demanda muchas horas hombre ya que los reclutadores tienen pocos recursos necesarios para cumplir las metas.	x		x		x		
3	Procesos de selección de personal quedan suspendidos debido a la poca claridad en la gestión administrativa.	x		x		x		
4	Los procesos de selección se retrasan porque los instrumentos de gestión de recursos humanos afectan el desempeño laboral.	x		x		x		
5	La demora de los tiempos de contratación de personal se debe a que los instrumentos de gestión de recursos humanos son ineficientes.	x		x		x		
6	Los inadecuados instrumentos de gestión de recursos humanos permiten retraso en los tiempos de contratación generando bajo desempeño laboral en todas las áreas.	x		x		x		
7	Considero que las renunciaciones de personal se deben a que en el manual de organización y funciones (MOF) se definen funciones genéricas respecto a la realidad del puesto.	x		x		x		
8	La tasa de renuncia es alta porque los instrumentos de gestión están mal diseñados en relación a cada puesto lo que genera un inadecuado desempeño laboral.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Valoración de puestos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Considero que los instrumentos de gestión muestran la adecuada identificación de los puestos de trabajo en el cuadro de asignación de personal.	x		x		x		
10	Considero que la poca identificación de los puestos de trabajo en los instrumentos de gestión generaría un bajo desempeño laboral.	x		x		x		
11	Considero que la mala homologación de puestos impactaría el desempeño laboral afectando la gestión administrativa.	x		x		x		
10	La falta de los instrumentos de gestión permite que exista diferencias entre los puestos de trabajo haciendo que el desempeño laboral se vea afectado.	x		x		x		
13	La falta de claridad para crear grupos ocupacionales es consecuencia a la desactualización de los instrumentos de gestión de recursos humanos.	x		x		x		
14	La mala designación de los puestos en los grupos ocupacionales es porque los adecuados instrumentos de gestión generando un mal desempeño laboral	x		x		x		
15	Los puestos que no se encuentran categorizados se debe a que el instrumento de gestión es el inadecuado.	x		x		x		

16	La mala categorización de puestos es porque los instrumentos de gestión están desalineados a los planes de la institución fomentando un bajo desempeño laboral	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Clima organizacional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Considero que la discriminación salarial se debe a que lo instrumentos de gestión brindan poco crecimiento profesional.	x		x		x		
18	Existe discriminación salarial porque los instrumentos de gestión cuentan con planes de ascenso generando bajo desempeño laboral.	x		x		x		
19	La motivación es baja ya que considero que las promociones son inadecuadas debido a que los instrumentos de gestión esclarecen de claridad.	x		x		x		
20	No existe planes de motivación porque el instrumento de gestión se encuentra desactualizado y esto genera bajo desempeño laboral.	x		x		x		
21	Considero que una correcta implementación del clima organizacional en la institución mejoraría la satisfacción de los colaboradores.	x		x		x		
22	La satisfacción del personal incrementaría todos los niveles jerárquicos en donde se involucren en el desarrollo de las metas trazadas.	x		x		x		
23	Considero que el ambiente de trabajo afecta el desempeño laboral debido a que cumplen con las condiciones mínimas requeridas.	x		x		x		
24	El ambiente de trabajo mejoraría la calidad de los colaboradores con una correcta implementación.	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:** Mg. Oscar Guillermo Chicchón Mendoza        **DNI:** 08478538

**Especialidad del validador:** ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES - MBA    **ORCID:** 0000-0001-6215-7028

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



**Firma de Experto informante**  
**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 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>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>							
1	La mejora de los instrumentos de gestión optimizaría los recursos en los procesos de selección.	x		x		x		
2	La optimización de los recursos generaría mejor desempeño laboral frente a los instrumentos de gestión.	x		x		x		
3	El desempeño laboral mejoraría con la minimización de los tiempos en los procesos administrativos.	x		x		x		
4	La minimización de los tiempos mejora la productividad de los colaboradores.	x		x		x		
5	El desempeño laboral mejoraría los procesos administrativos generando ahorro en los costos.	x		x		x		
6	La reducción de la burocracia permitiría que los costos de mano de obra bajen.	x		x		x		
7	El ambiente de trabajo adecuado mejoraría la conectividad en los trabajadores.	x		x		x		
8	Considerar que la institución cuenta con planes de incentivo para la mejora de la competitividad.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Considero que el desempeño laboral es bajo porque se están cumpliendo con los objetivos planteados por los directivos.	x		x		x		
10	Considero que se mejoraría el cumplimiento de los objetivos con mejora políticas administrativas.	x		x		x		
11	El logro de las metas se afecta debido a que no se cuenta con procedimientos administrativos claros y precisos.	x		x		x		
10	Considero que la burocracia afecta en el logro de las metas reduciendo el desempeño laboral.	x		x		x		
13	Considero que la capacitación a los colaboradores que brinda es de baja calidad porque se ve reflejado en el desempeño laboral.	x		x		x		
14	La poca capacitación que la institución ofrece está dirigida a todos los niveles dentro de la escala de méritos afectando en el desempeño laboral.	x		x		x		
15	Considero que los instrumentos de gestión ayudan al cumplimiento de las tareas para el logro de los objetivos estratégicos.	x		x		x		
16	Considero que cumplimiento de todas las tareas mensuales mejoraría el desempeño laboral.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: Productividad	Si	No	Si	No	Si	No
17	Existen retrasos en los procesos administrativos debido a que hay una política de mejorar de procesos.	x		x		x	
18	La mejora de los procesos se ven afectados debido a que el desempeño laboral es el adecuado.	x		x		x	
19	Considero que el nivel de producción es alto en los procesos de selección porque el desempeño laboral es eficiente.	x		x		x	
20	El nivel de producción incrementaría si el personal seleccionado cumple con los requisitos mínimos del perfil del puesto.	x		x		x	
21	Considero que los colaboradores son efectivos para realiza sus actividades mensuales.	x		x		x	
22	Considero que el desempeño laboral incrementaría cuando los colaboradores mejoran su efectividad.	x		x		x	
23	Considero que con la mejora de los procesos de selección la calidad del servicio incrementaría.	x		x		x	
24	La baja calidad en los procesos administrativos disminuye el desempeño laboral de los colaboradores.	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:** Mg. Oscar Guillermo Chicchón Mendoza    **DNI:** 08478538

**Especialidad del validador:** ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES - MBA    **ORCID:** 0000-0001-6215-7028

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



**Firma de Experto informante  
Especialidad**

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Selección de personal</b>							
1	Considero que el reclutamiento de personal se demora debido a los tramites burocrático de la institución.	x		x		x		
2	El reclutamiento de personal demanda muchas horas hombre ya que los reclutadores tienen pocos recursos necesarios para cumplir las metas.	x		x		x		
3	Procesos de selección de personal quedan suspendidos debido a la poca claridad en la gestión administrativa.	x		x		x		
4	Los procesos de selección se retrasan porque los instrumentos de gestión de recursos humanos afectan el desempeño laboral.	x		x		x		
5	La demora de los tiempos de contratación de personal se debe a que los instrumentos de gestión de recursos humanos son ineficientes.	x		x		x		
6	Los inadecuados instrumentos de gestión de recursos humanos permiten retraso en los tiempos de contratación generando bajo desempeño laboral en todas las áreas.	x		x		x		
7	Considero que las renunciaciones de personal se deben a que en el manual de organización y funciones (MOF) se definen funciones genéricas respecto a la realidad del puesto.	x		x		x		
8	La tasa de renuncia es alta porque los instrumentos de gestión están mal diseñados en relación a cada puesto lo que genera un inadecuado desempeño laboral.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Valoración de puestos</b>							
9	Considero que los instrumentos de gestión muestran la adecuada identificación de los puestos de trabajo en el cuadro de asignación de personal.	x		x		x		
10	Considero que la poca identificación de los puestos de trabajo en los instrumentos de gestión generaría un bajo desempeño laboral.	x		x		x		
11	Considero que la mala homologación de puestos impactaría el desempeño laboral afectando la gestión administrativa.	x		x		x		
10	La falta de los instrumentos de gestión permite que exista diferencias entre los puestos de trabajo haciendo que el desempeño laboral se vea afectado.	x		x		x		
13	La falta de claridad para crear grupos ocupacionales es consecuencia a la desactualización de los instrumentos de gestión de recursos humanos.	x		x		x		
14	La mala designación de los puestos en los grupos ocupacionales es porque los adecuados instrumentos de gestión generando un mal desempeño laboral	x		x		x		
15	Los puestos que no se encuentran categorizados se debe a que el instrumento de gestión es el inadecuado.	x		x		x		



16	La mala categorización de puestos es porque los instrumentos de gestión están desalineados a los planes de la institución fomentando un bajo desempeño laboral	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Clima organizacional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Considero que la discriminación salarial se debe a que lo instrumentos de gestión brindan poco crecimiento profesional.	x		x		x		
18	Existe discriminación salarial porque los instrumentos de gestión cuentan con planes de ascenso generando bajo desempeño laboral.	x		x		x		
19	La motivación es baja ya que considero que las promociones son inadecuadas debido a que los instrumentos de gestión esclarecen de claridad.	x		x		x		
20	No existe planes de motivación porque el instrumento de gestión se encuentra desactualizado y esto genera bajo desempeño laboral.	x		x		x		
21	Considero que una correcta implementación del clima organizacional en la institución mejoraría la satisfacción de los colaboradores.	x		x		x		
22	La satisfacción del personal incrementaría todos los niveles jerárquicos en donde se involucren en el desarrollo de las metas trazadas.	x		x		x		
23	Considero que el ambiente de trabajo afecta el desempeño laboral debido a que cumplen con las condiciones mínimas requeridas.	x		x		x		
24	El ambiente de trabajo mejoraría la calidad de los colaboradores con una correcta implementación.	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:** Luis Alberto Espinoza León    **DNI:** 08268666

**Especialidad del validador:** Doctor en contabilidad/ maestro con mención en auditoría    **ORCID:** 0000-0002-6954-8221

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



**Firma de Experto informante**  
**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 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>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	La mejora de los instrumentos de gestión optimizaría los recursos en los procesos de selección.	x		x		x		
2	La optimización de los recursos generaría mejor desempeño laboral frente a los instrumentos de gestión.	x		x		x		
3	El desempeño laboral mejoraría con la minimización de los tiempos en los procesos administrativos.	x		x		x		
4	La minimización de los tiempos mejora la productividad de los colaboradores.	x		x		x		
5	El desempeño laboral mejoraría los procesos administrativos generando ahorra en los costos.	x		x		x		
6	La reducción de la burocracia permitiría que los costos de mano de obra bajen.	x		x		x		
7	El ambiente de trabajo adecuado mejoraría la conectividad en los trabajadores.	x		x		x		
8	Considerar que la institución cuenta con planes de incentivo para la mejora de la competitividad.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Considero que el desempeño laboral es bajo porque se están cumpliendo con los objetivos planteados por los directivos.	x		x		x		
10	Considero que se mejoraría el cumplimiento de los objetivos con mejora políticas administrativas.	x		x		x		
11	El logro de las metas se afecta debido a que no se cuenta con procedimientos administrativos claros y precisos.	x		x		x		
10	Considero que la burocracia afecta en el logro de las metas reduciendo el desempeño laboral.	x		x		x		
13	Considero que la capacitación a los colaboradores que brinda es de baja calidad porque se ve reflejado en el desempeño laboral.	x		x		x		
14	La poca capacitación que la institución ofrece está dirigida a todos los niveles dentro de la escala de méritos afectando en el desempeño laboral.	x		x		x		
15	Considero que los instrumentos de gestión ayudan al cumplimiento de las tareas para el logro de los objetivos estratégicos.	x		x		x		
16	Considero que cumplimiento de todas las tareas mensuales mejoraría el desempeño laboral.	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: Productividad		Si	No	Si	No	Si	No
17	Existen retrasos en los procesos administrativos debido a que hay una política de mejorar de procesos.	x		x		x	
18	La mejora de los procesos se ven afectados debido a que el desempeño laboral es el adecuado.	x		x		x	
19	Considero que el nivel de producción es alto en los procesos de selección porque el desempeño laboral es eficiente.	x		x		x	
20	El nivel de producción incrementaría si el personal seleccionado cumple con los requisitos mínimos del perfil del puesto.	x		x		x	
21	Considero que los colaboradores son efectivos para realiza sus actividades mensuales.	x		x		x	
22	Considero que el desempeño laboral incrementaría cuando los colaboradores mejoran su efectividad.	x		x		x	
23	Considero que con la mejora de los procesos de selección la calidad del servicio incrementaría.	x		x		x	
24	La baja calidad en los procesos administrativos disminuye el desempeño laboral de los colaboradores.	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:** Luis Alberto Espinoza León    **DNI:** 08268666

**Especialidad del validador:** Doctor en contabilidad/ maestro con mención en auditoría    **ORCID:** 0000-0002-6954-8221

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



**Firma de Experto informante**  
**Especialidad**

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Selección de personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Considero que el reclutamiento de personal se demora debido a los tramites burocrático de la institución.	X		X		X		
2	El reclutamiento de personal demanda muchas horas hombre ya que los reclutadores tienen pocos recursos necesarios para cumplir las metas.	X		X		X		
3	Procesos de selección de personal quedan suspendidos debido a la poca claridad en la gestión administrativa.	X		X		X		
4	Los procesos de selección se retrasan porque los instrumentos de gestión de recursos humanos afectan el desempeño laboral.	X		X		X		
5	La demora de los tiempos de contratación de personal se debe a que los instrumentos de gestión de recursos humanos son ineficientes.	X		X		X		
6	Los inadecuados instrumentos de gestión de recursos humanos permiten retraso en los tiempos de contratación generando bajo desempeño laboral en todas las áreas.	X		X		X		
7	Considero que las renunciaciones de personal se deben a que en el manual de organización y funciones (MOF) se definen funciones genéricas respecto a la realidad del puesto.	X		X		X		
8	La tasa de renuncia es alta porque los instrumentos de gestión están mal diseñados en relación a cada puesto lo que genera un inadecuado desempeño laboral.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Valoración de puestos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Considero que los instrumentos de gestión muestran la adecuada identificación de los puestos de trabajo en el cuadro de asignación de personal.	X		X		X		
10	Considero que la poca identificación de los puestos de trabajo en los instrumentos de gestión generaría un bajo desempeño laboral.	X		X		X		
11	Considero que la mala homologación de puestos impactaría el desempeño laboral afectando la gestión administrativa.	X		X		X		
10	La falta de los instrumentos de gestión permite que exista diferencias entre los puestos de trabajo haciendo que el desempeño laboral se vea afectado.	X		X		X		
13	La falta de claridad para crear grupos ocupacionales es consecuencia a la desactualización de los instrumentos de gestión de recursos humanos.	X		X		X		
14	La mala designación de los puestos en los grupos ocupacionales es porque los adecuados instrumentos de gestión generando un mal desempeño laboral	X		X		X		
15	Los puestos que no se encuentran categorizados se debe a que el instrumento de gestión es el inadecuado.	X		X		X		

16	La mala categorización de puestos es porque los instrumentos de gestión están desalineados a los planes de la institución fomentando un bajo desempeño laboral	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Clima organizacional</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Considero que la discriminación salarial se debe a que lo instrumentos de gestión brindan poco crecimiento profesional.	X		X		X	
18	Existe discriminación salarial porque los instrumentos de gestión cuentan con planes de ascenso generando bajo desempeño laboral.	X		X		X	
19	La motivación es baja ya que considero que las promociones son inadecuadas debido a que los instrumentos de gestión esclarecen de claridad.	X		X		X	
20	No existe planes de motivación porque el instrumento de gestión se encuentra desactualizado y esto genera bajo desempeño laboral.	X		X		X	
21	Considero que una correcta implementación del clima organizacional en la institución mejoraría la satisfacción de los colaboradores.	X		X		X	
22	La satisfacción del personal incrementaría todos los niveles jerárquicos en donde se involucren en el desarrollo de las metas trazadas.	X		X		X	
23	Considero que el ambiente de trabajo afecta el desempeño laboral debido a que cumplen con las condiciones mínimas requeridas.	X		X		X	
24	El ambiente de trabajo mejoraría la calidad de los colaboradores con una correcta implementación.	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:** Huamani Sayan, Smith Edgar      **DNI:** 41627471

**Especialidad del validador:** Magister en Finanzas **ORCID:** 0000-0003-4128-1403

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



**Firma de Experto informante**  
**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 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>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>							
1	La mejora de los instrumentos de gestión optimizaría los recursos en los procesos de selección.	X		X		X		
2	La optimización de los recursos generaría mejor desempeño laboral frente a los instrumentos de gestión.	X		X		X		
3	El desempeño laboral mejoraría con la minimización de los tiempos en los procesos administrativos.	X		X		X		
4	La minimización de los tiempos mejora la productividad de los colaboradores.	X		X		X		
5	El desempeño laboral mejoraría los procesos administrativos generando ahorros en los costos.	X		X		X		
6	La reducción de la burocracia permitiría que los costos de mano de obra bajen.	X		X		X		
7	El ambiente de trabajo adecuado mejoraría la conectividad en los trabajadores.	X		X		X		
8	Considerar que la institución cuenta con planes de incentivo para la mejora de la competitividad.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Considero que el desempeño laboral es bajo porque se están cumpliendo con los objetivos planteados por los directivos.	X		X		X		
10	Considero que se mejoraría el cumplimiento de los objetivos con mejores políticas administrativas.	X		X		X		
11	El logro de las metas se afecta debido a que no se cuenta con procedimientos administrativos claros y precisos.	X		X		X		
10	Considero que la burocracia afecta en el logro de las metas reduciendo el desempeño laboral.	X		X		X		
13	Considero que la capacitación a los colaboradores que brinda es de baja calidad porque se ve reflejado en el desempeño laboral.	X		X		X		
14	La poca capacitación que la institución ofrece está dirigida a todos los niveles dentro de la escala de méritos afectando en el desempeño laboral.	X		X		X		
15	Considero que los instrumentos de gestión ayudan al cumplimiento de las tareas para el logro de los objetivos estratégicos.	X		X		X		

16	Considero que cumplimiento de todas las tareas mensuales mejoraría el desempeño laboral.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Productividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Existen retrasos en los procesos administrativos debido a que hay una política de mejorar de procesos.	X		X		X		
18	La mejora de los procesos se ven afectados debido a que el desempeño laboral es el adecuado.	X		X		X		
19	Considero que el nivel de producción es alto en los procesos de selección porque el desempeño laboral es eficiente.	X		X		X		
20	El nivel de producción incrementaría si el personal seleccionado cumple con los requisitos mínimos del perfil del puesto.	X		X		X		
21	Considero que los colaboradores son efectivos para realiza sus actividades mensuales.	X		X		X		
22	Considero que el desempeño laboral incrementaría cuando los colaboradores mejoran su efectividad.	X		X		X		
23	Considero que con la mejora de los procesos de selección la calidad del servicio incrementaría.	X		X		X		
24	La baja calidad en los procesos administrativos disminuye el desempeño laboral de los colaboradores.	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:** Huamani Sayan, Smith Edgar    **DNI:** 41627471

**Especialidad del validador:** Magister en Finanzas **ORCID:** 0000-0003-4128-1403

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



**Firma de Experto informante**  
**Especialidad**

## Anexo 5: Matriz de tabulación de datos.

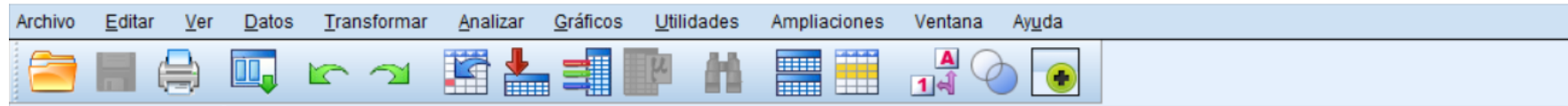
Analisis de datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	V1	V2	Nivel_Instru- mentos_Ges- tión	Nivel_Desem- peño_Labora- l	D2.1	D2.2	D2.3	Nivel_Efic- iencia	Nivel_Efic- acia	Nivel_Produc- tividad	var
1	86	79	2,00	2,00	26,00	28,00	25,00	2,00	2,00	2,00	
2	94	85	3,00	2,00	22,00	34,00	29,00	2,00	3,00	2,00	
3	108	97	3,00	3,00	28,00	33,00	36,00	2,00	3,00	3,00	
4	97	96	3,00	3,00	29,00	30,00	37,00	2,00	3,00	3,00	
5	90	87	3,00	2,00	27,00	32,00	28,00	2,00	3,00	2,00	
6	117	119	3,00	3,00	40,00	40,00	39,00	3,00	3,00	3,00	
7	103	102	3,00	3,00	32,00	40,00	30,00	3,00	3,00	3,00	
8	105	94	3,00	3,00	25,00	34,00	35,00	2,00	3,00	3,00	
9	90	107	3,00	3,00	35,00	37,00	35,00	3,00	3,00	3,00	
10	95	104	3,00	3,00	34,00	32,00	38,00	3,00	3,00	3,00	
11	101	92	3,00	3,00	30,00	36,00	26,00	3,00	3,00	2,00	
12	98	89	3,00	3,00	24,00	31,00	34,00	2,00	3,00	3,00	
13	104	103	3,00	3,00	34,00	35,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
14	76	81	2,00	2,00	21,00	34,00	26,00	2,00	3,00	2,00	
15	76	66	2,00	2,00	18,00	22,00	26,00	1,00	2,00	2,00	
16	99	103	3,00	3,00	36,00	33,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
17	96	93	3,00	3,00	35,00	28,00	30,00	3,00	2,00	3,00	
18	105	97	3,00	3,00	29,00	35,00	33,00	2,00	3,00	3,00	
19	106	100	3,00	3,00	35,00	35,00	30,00	3,00	3,00	3,00	
20	100	70	3,00	2,00	23,00	28,00	19,00	2,00	2,00	2,00	
21	91	103	3,00	3,00	37,00	37,00	29,00	3,00	3,00	2,00	
22	104	109	3,00	3,00	33,00	39,00	37,00	3,00	3,00	3,00	
23	98	102	3,00	3,00	37,00	35,00	30,00	3,00	3,00	3,00	
24	83	99	2,00	3,00	29,00	32,00	38,00	2,00	3,00	3,00	
25	95	90	3,00	3,00	26,00	34,00	30,00	2,00	3,00	3,00	
26	106	87	3,00	2,00	29,00	35,00	23,00	2,00	3,00	2,00	

Vista de datos

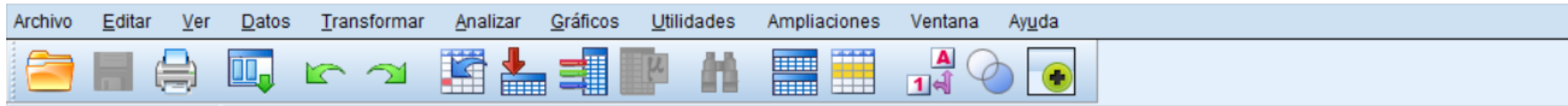
Vista de variables





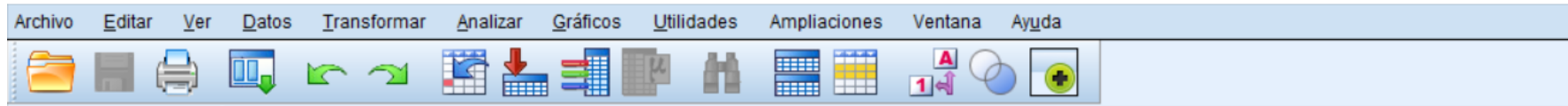
19:

	V1	V2	Nivel_Instru- mentos_Ges- tión	Nivel_Desem- peño_Labora- l	D2.1	D2.2	D2.3	Nivel_Efic- iencia	Nivel_Efic- acia	Nivel_Produc- tividad	var
27	67	86	2,00	2,00	26,00	23,00	37,00	2,00	2,00	3,00	
28	94	99	3,00	3,00	31,00	35,00	33,00	3,00	3,00	3,00	
29	91	86	3,00	2,00	22,00	32,00	32,00	2,00	3,00	3,00	
30	94	87	3,00	2,00	27,00	35,00	25,00	2,00	3,00	2,00	
31	92	81	3,00	2,00	28,00	26,00	27,00	2,00	2,00	2,00	
32	98	90	3,00	3,00	27,00	32,00	31,00	2,00	3,00	3,00	
33	86	95	2,00	3,00	31,00	30,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
34	87	63	2,00	2,00	19,00	26,00	18,00	2,00	2,00	1,00	
35	84	98	2,00	3,00	29,00	31,00	38,00	2,00	3,00	3,00	
36	79	94	2,00	3,00	31,00	30,00	33,00	3,00	3,00	3,00	
37	78	90	2,00	3,00	22,00	36,00	32,00	2,00	3,00	3,00	
38	91	69	3,00	2,00	22,00	25,00	22,00	2,00	2,00	2,00	
39	73	74	2,00	2,00	26,00	24,00	24,00	2,00	2,00	2,00	
40	98	41	3,00	1,00	9,00	13,00	19,00	1,00	1,00	2,00	
41	43	45	1,00	1,00	14,00	13,00	18,00	1,00	1,00	1,00	
42	108	116	3,00	3,00	39,00	38,00	39,00	3,00	3,00	3,00	
43	116	119	3,00	3,00	40,00	40,00	39,00	3,00	3,00	3,00	
44	73	109	2,00	3,00	30,00	39,00	40,00	3,00	3,00	3,00	
45	63	86	2,00	2,00	28,00	28,00	30,00	2,00	2,00	3,00	
46	106	84	3,00	2,00	26,00	28,00	30,00	2,00	2,00	3,00	
47	90	104	3,00	3,00	37,00	38,00	29,00	3,00	3,00	2,00	
48	108	110	3,00	3,00	35,00	38,00	37,00	3,00	3,00	3,00	
49	95	95	3,00	3,00	30,00	31,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
50	96	108	3,00	3,00	35,00	37,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
51	104	103	3,00	3,00	36,00	32,00	35,00	3,00	3,00	3,00	
52	88	62	2,00	2,00	13,00	25,00	24,00	1,00	2,00	2,00	



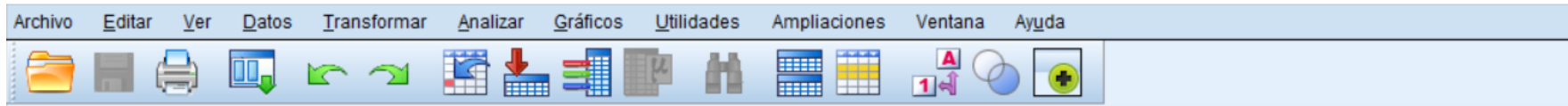
19 :

	V1	V2	Nivel_Instru- mentos_Ges- tión	Nivel_Desem- peño_Labora- l	D2.1	D2.2	D2.3	Nivel_Efic- iencia	Nivel_Efic- acia	Nivel_Produc- tividad	var
53	93	75	3,00	2,00	22,00	28,00	25,00	2,00	2,00	2,00	
54	46	48	1,00	1,00	16,00	16,00	16,00	1,00	1,00	1,00	
55	97	111	3,00	3,00	35,00	36,00	40,00	3,00	3,00	3,00	
56	82	91	2,00	3,00	28,00	31,00	32,00	2,00	3,00	3,00	
57	100	107	3,00	3,00	36,00	37,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
58	94	105	3,00	3,00	35,00	35,00	35,00	3,00	3,00	3,00	
59	109	101	3,00	3,00	30,00	36,00	35,00	3,00	3,00	3,00	
60	85	76	2,00	2,00	17,00	28,00	31,00	1,00	2,00	3,00	
61	95	102	3,00	3,00	29,00	36,00	37,00	2,00	3,00	3,00	
62	90	97	3,00	3,00	29,00	35,00	33,00	2,00	3,00	3,00	
63	72	114	2,00	3,00	39,00	39,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
64	109	111	3,00	3,00	38,00	35,00	38,00	3,00	3,00	3,00	
65	107	107	3,00	3,00	37,00	37,00	33,00	3,00	3,00	3,00	
66	115	92	3,00	3,00	24,00	31,00	37,00	2,00	3,00	3,00	
67	100	101	3,00	3,00	32,00	32,00	37,00	3,00	3,00	3,00	
68	103	83	3,00	2,00	21,00	28,00	34,00	2,00	2,00	3,00	
69	82	87	2,00	2,00	32,00	28,00	27,00	3,00	2,00	2,00	
70	112	105	3,00	3,00	36,00	35,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
71	84	71	2,00	2,00	24,00	23,00	24,00	2,00	2,00	2,00	
72	103	102	3,00	3,00	36,00	34,00	32,00	3,00	3,00	3,00	
73	87	105	2,00	3,00	33,00	35,00	37,00	3,00	3,00	3,00	
74	108	105	3,00	3,00	36,00	35,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
75	106	104	3,00	3,00	36,00	35,00	33,00	3,00	3,00	3,00	
76	104	97	3,00	3,00	27,00	34,00	36,00	2,00	3,00	3,00	
77	104	107	3,00	3,00	36,00	35,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
78	104	105	3,00	3,00	34,00	35,00	36,00	3,00	3,00	3,00	



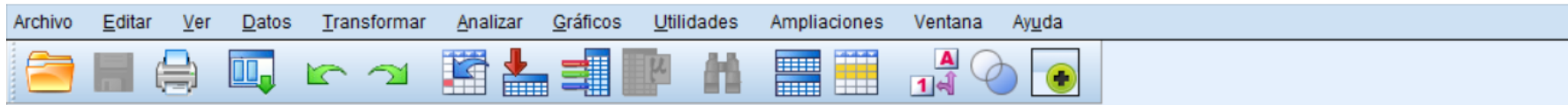
19:

	V1	V2	Nivel_Instru mentos_Ges tión	Nivel_Desem peño_Labora l	D2.1	D2.2	D2.3	Nivel_Efic iencia	Nivel_Efic acia	Nivel_Produc tividad	var
79	108	107	3,00	3,00	34,00	36,00	37,00	3,00	3,00	3,00	
80	83	104	2,00	3,00	35,00	36,00	33,00	3,00	3,00	3,00	
81	100	103	3,00	3,00	35,00	32,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
82	93	105	3,00	3,00	34,00	36,00	35,00	3,00	3,00	3,00	
83	103	106	3,00	3,00	33,00	36,00	37,00	3,00	3,00	3,00	
84	103	107	3,00	3,00	35,00	36,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
85	102	104	3,00	3,00	33,00	36,00	35,00	3,00	3,00	3,00	
86	103	111	3,00	3,00	37,00	37,00	37,00	3,00	3,00	3,00	
87	93	102	3,00	3,00	34,00	33,00	35,00	3,00	3,00	3,00	
88	105	99	3,00	3,00	26,00	35,00	38,00	2,00	3,00	3,00	
89	102	100	3,00	3,00	30,00	33,00	37,00	3,00	3,00	3,00	
90	113	114	3,00	3,00	38,00	38,00	38,00	3,00	3,00	3,00	
91	104	102	3,00	3,00	36,00	33,00	33,00	3,00	3,00	3,00	
92	109	104	3,00	3,00	32,00	36,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
93	108	108	3,00	3,00	34,00	38,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
94	106	104	3,00	3,00	33,00	35,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
95	110	114	3,00	3,00	38,00	38,00	38,00	3,00	3,00	3,00	
96	110	111	3,00	3,00	35,00	38,00	38,00	3,00	3,00	3,00	
97	113	106	3,00	3,00	35,00	35,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
98	109	108	3,00	3,00	36,00	35,00	37,00	3,00	3,00	3,00	
99	110	107	3,00	3,00	37,00	34,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
100	106	104	3,00	3,00	33,00	36,00	35,00	3,00	3,00	3,00	
101	97	104	3,00	3,00	34,00	34,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
102	78	85	2,00	2,00	30,00	27,00	28,00	3,00	2,00	2,00	
103	108	111	3,00	3,00	37,00	38,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
104	84	115	2,00	3,00	38,00	39,00	38,00	3,00	3,00	3,00	



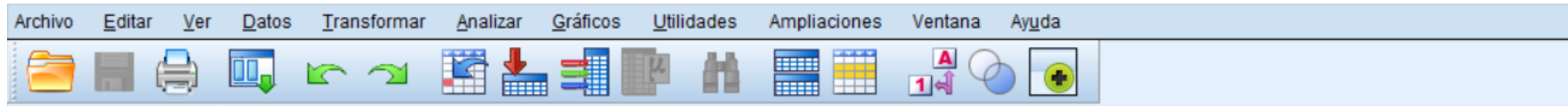
19 :

	V1	V2	Nivel_Instru- mentos_Ges- tión	Nivel_Desem- peño_Labora- l	D2.1	D2.2	D2.3	Nivel_Efic- iencia	Nivel_Efic- acia	Nivel_Product- tividad	var
105	109	104	3,00	3,00	35,00	35,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
106	113	98	3,00	3,00	26,00	34,00	38,00	2,00	3,00	3,00	
107	101	101	3,00	3,00	33,00	34,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
108	100	95	3,00	3,00	31,00	33,00	31,00	3,00	3,00	3,00	
109	74	74	2,00	2,00	20,00	27,00	27,00	2,00	2,00	2,00	
110	82	95	2,00	3,00	32,00	32,00	31,00	3,00	3,00	3,00	
111	89	88	3,00	2,00	31,00	29,00	28,00	3,00	2,00	2,00	
112	99	105	3,00	3,00	35,00	35,00	35,00	3,00	3,00	3,00	
113	107	97	3,00	3,00	29,00	34,00	34,00	2,00	3,00	3,00	
114	96	102	3,00	3,00	30,00	35,00	37,00	3,00	3,00	3,00	
115	87	102	2,00	3,00	39,00	34,00	29,00	3,00	3,00	2,00	
116	65	77	2,00	2,00	18,00	29,00	30,00	1,00	2,00	3,00	
117	72	80	2,00	2,00	30,00	19,00	31,00	3,00	2,00	3,00	
118	91	93	3,00	3,00	26,00	33,00	34,00	2,00	3,00	3,00	
119	92	96	3,00	3,00	32,00	35,00	29,00	3,00	3,00	2,00	
120	92	96	3,00	3,00	31,00	31,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
121	98	91	3,00	3,00	33,00	33,00	25,00	3,00	3,00	2,00	
122	110	109	3,00	3,00	37,00	36,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
123	106	102	3,00	3,00	33,00	36,00	33,00	3,00	3,00	3,00	
124	108	105	3,00	3,00	35,00	34,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
125	105	105	3,00	3,00	36,00	33,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
126	89	101	3,00	3,00	36,00	32,00	33,00	3,00	3,00	3,00	
127	94	106	3,00	3,00	36,00	35,00	35,00	3,00	3,00	3,00	
128	98	98	3,00	3,00	30,00	35,00	33,00	3,00	3,00	3,00	
129	100	103	3,00	3,00	33,00	36,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
130	98	100	3,00	3,00	33,00	35,00	32,00	3,00	3,00	3,00	



19 :

	V1	V2	Nivel_Instru- mentos_Ges- tión	Nivel_Desem- peño_Labora- l	D2.1	D2.2	D2.3	Nivel_Efic- iencia	Nivel_Efic- acia	Nivel_Produc- tividad	var
131	91	103	3,00	3,00	33,00	36,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
132	78	93	2,00	3,00	34,00	29,00	30,00	3,00	2,00	3,00	
133	94	104	3,00	3,00	35,00	36,00	33,00	3,00	3,00	3,00	
134	104	101	3,00	3,00	33,00	33,00	35,00	3,00	3,00	3,00	
135	105	104	3,00	3,00	33,00	36,00	35,00	3,00	3,00	3,00	
136	106	99	3,00	3,00	32,00	34,00	33,00	3,00	3,00	3,00	
137	101	104	3,00	3,00	33,00	35,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
138	103	103	3,00	3,00	33,00	34,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
139	94	102	3,00	3,00	34,00	33,00	35,00	3,00	3,00	3,00	
140	100	97	3,00	3,00	29,00	35,00	33,00	2,00	3,00	3,00	
141	102	107	3,00	3,00	34,00	36,00	37,00	3,00	3,00	3,00	
142	105	99	3,00	3,00	32,00	33,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
143	97	99	3,00	3,00	34,00	32,00	33,00	3,00	3,00	3,00	
144	95	96	3,00	3,00	33,00	28,00	35,00	3,00	2,00	3,00	
145	98	101	3,00	3,00	33,00	34,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
146	98	98	3,00	3,00	31,00	35,00	32,00	3,00	3,00	3,00	
147	104	104	3,00	3,00	34,00	36,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
148	95	101	3,00	3,00	35,00	32,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
149	99	102	3,00	3,00	36,00	31,00	35,00	3,00	3,00	3,00	
150	105	108	3,00	3,00	37,00	36,00	35,00	3,00	3,00	3,00	
151	120	120	3,00	3,00	40,00	40,00	40,00	3,00	3,00	3,00	
152	94	96	3,00	3,00	32,00	32,00	32,00	3,00	3,00	3,00	
153	106	101	3,00	3,00	34,00	34,00	33,00	3,00	3,00	3,00	
154	103	98	3,00	3,00	33,00	31,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
155	109	110	3,00	3,00	36,00	37,00	37,00	3,00	3,00	3,00	
156	107	109	3,00	3,00	38,00	36,00	35,00	3,00	3,00	3,00	



19 :

	V1	V2	Nivel_Instru- mentos_Ges- tión	Nivel_Desem- peño_Labora- l	D2.1	D2.2	D2.3	Nivel_Efic- iencia	Nivel_Efic- acia	Nivel_Produc- tividad	var
157	101	95	3,00	3,00	30,00	32,00	33,00	3,00	3,00	3,00	
158	107	97	3,00	3,00	31,00	32,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
159	97	104	3,00	3,00	37,00	33,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
160	100	102	3,00	3,00	33,00	32,00	37,00	3,00	3,00	3,00	
161	110	102	3,00	3,00	35,00	34,00	33,00	3,00	3,00	3,00	
162	105	108	3,00	3,00	36,00	36,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
163	97	104	3,00	3,00	34,00	35,00	35,00	3,00	3,00	3,00	
164	109	108	3,00	3,00	36,00	36,00	36,00	3,00	3,00	3,00	
165	108	108	3,00	3,00	37,00	37,00	34,00	3,00	3,00	3,00	
166											
167											
168											
169											
170											
171											
172											
173											
174											
175											
176											
177											
178											
179											
180											
181											
182											

**Anexo 6: Carta de autorización para la aplicación del instrumento de investigación.**



**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

San Isidro, 12 de mayo de 2022

**CARTA N° 023 -2022-AGROBANCO/DRH**

Señor

**GREGORY D'ANGELO YANGALES CASARETTO**

Estudiante del Programa Académico Maestría en Gestión Pública

San Isidro. -

**Asunto:** Autorización de recolección de datos y aplicación de instrumento

**Ref. :** Carta N° 001-2022-GDYC de fecha 09.05.2022

---

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, para comunicarle que mediante Carta N° 001-2022 de fecha 09.05.2022 en el cual se presenta como estudiante del Programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesara Vallejo y solicita autorización para recolectar datos y aplicación del instrumento de su proyectos de investigación. En ese sentido indico que Agrobanco le brinda la autorización correspondiente solicitada en la carta de la referencia.

Por otro lado, indicar que en su proyecto de investigación mantener el nombre de Agrobanco se mantenga en reserva.

Atentamente,

  
AGROBANCO  
BANCO AGROPECUARIO  
Sofia Massiel Veneros Muñoz  
Jefe de Recursos Humanos  
División de Recursos Humanos

**Anexo 7: Carta de autorización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Datos Generales**

<b>Nombre de la Organización:</b>	<b>RUC: 20504565794</b>
BANCO AGROPECUARIO	
<b>Nombre del Titular o Representante legal:</b> Sofia Massiel Veneros Muñoz	
<b>Nombres y Apellidos</b> Sofia Massiel Veneros Muñoz	<b>DNI:</b> 07636316

**Consentimiento:**

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

<b>Nombre del Trabajo de Investigación</b>	
Instrumentos de gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en una institución pública financiera de Lima en el 2021	
<b>Nombre del Programa Académico:</b> PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
<b>Autor: Nombres y Apellidos</b> Gregory D'Angelo, Yangales Casaretto	<b>DNI:</b> 47090137

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

Lugar y Fecha: 22 de julio de 2022

**AGROBANCO  
BANCO AGROPECUARIO**  
  
**Sofia Massiel Veneros Muñoz**  
Jefe de Recursos Humanos  
División de Recursos Humanos

Firma: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

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



**Anexo 8:** *Nivel de puntuación de la variable Instrumentos de Gestión de recursos humanos y Desempeño laboral.*

<b>Variable Independiente</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Nivel</b>
Instrumentos de gestión de recursos humanos	[24 - 56]	Bajo
	[57 - 88]	Medio
	[89 - 120]	Alto
<b>Variable Dependiente</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Nivel</b>
Desempeño laboral	[24 - 56]	Bajo
	[57 - 88]	Medio
	[89 - 120]	Alto
<b>Dimensión V.D.</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Nivel</b>
Eficiencia	[08 - 18]	Bajo
	[19 - 29]	Medio
	[30 - 40]	Alto
Eficacia	[08 - 18]	Bajo
	[19 - 29]	Medio
	[30 - 40]	Alto
Productividad	[08 - 18]	Bajo
	[19 - 29]	Medio
	[30 - 40]	Alto

**Anexo 9:** *Calculo del tamaño de la muestra.*

Formula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) * Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Calculo:

Parámetro	Valores
N	289
Z	1.960
P	50.00%
Q	50.00%
e	5.00%
<b>n</b>	<b>165.17</b>

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Parámetros estadísticos que depende el nivel de confianza (NC = 95% = 1.96)

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento (éxito)

q = Probabilidad que no ocurra el evento estudiado