



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Gestión de recursos humanos y mejora de la eficiencia y eficacia en la Dirección
Regional de Agricultura Lima- 2024**

Tesis
Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora
Yoshy Fiorela Remigio Abarca

Asesor
Mtro. Jorge Luis Rojas Paz

Univ. Nac. José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS
Mo. Jorge Luis Rojas Paz
DIRECTOR E.I. MATEMÁTICA APLICADA

Huacho – Perú
2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Yoshy Fiorela Remigio Abarca	72179853	03 de abril del 2025
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Jorge Luis Rojas Paz	16698556	0009-0002-6522-7890
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Flor de María Garivay Torres De Salinas	15587359	0000-0002-2051-4901
Dra. Gladys Margot Gavedía García	15855951	0000-0003-2514-4572
Dra. Yaneth Marlube Rivera Minaya	15735300	0000-0002-0414-6651

Yoshy Fiorela Remigio Abarca 2025-017570

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y MEJORA DE LA EFICIENCIA Y EFICACIA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE A...

Quick Submit
Quick Submit
DGI_Tercer Progreso 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

smid:1317196728

Fecha de entrega

3 mar 2025, 12:58 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

3 mar 2025, 2:21 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

CONFIRMIDAD DE ORIGINALIDAD - YOSHY REMIGIO ABARCA 2 - removed.pdf

Tamaño de archivo

917.9 KB

71 Páginas

15,379 Palabras

85,018 Carácteres



Página 1 of 11 Descripción general de integridad

Identificador de la entrega smid:1317196728

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, excluidas las fuentes superpuestas, página 18.

Filtrado desde el informe

+ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

+ N° de coincidencia excluida

Fuentes principales

20% Fuentes de Internet

3% Publicaciones

14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N° de alertas de integridad para revisión

No se han detectado duplicaciones locales del texto entregado.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar coincidencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si detectamos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que puedas revisar.

Una alerta de alerta no es necesariamente un indicador de plagio. Sin embargo, recomendamos que prestes atención y lo revises.

DEDICATORIA

No hay palabras suficientes para expresar todo lo que siento por ustedes. Gracias por darme la vida, por guiarme con amor y sabiduría, y por ser el pilar más firme en mi vida. Su sacrificio, sus enseñanzas y su cariño han sido la base que me ha permitido crecer y ser quien soy. A través de su ejemplo, me enseñaron lo que realmente importa: el amor, la honestidad y la valentía para enfrentar cualquier desafío.

Siempre llevaré con orgullo el legado que me han dejado y, sin importar el camino que recorra, su amor será mi luz.

Yoshy Fiorela Remigio Abarca

AGRADECIMIENTO

Hoy quiero expresar mi más sincero agradecimiento por estar siempre a mi lado, por su amor incondicional y por ser mi refugio en cada momento de mi vida. Gracias por las risas compartidas, los abrazos reconfortantes y los consejos que me guían en cada paso. No importa las adversidades, porque sé que siempre cuento con el apoyo y el cariño de todos ustedes.

Cada uno de ustedes tiene un lugar especial en mi corazón, y me siento increíblemente afortunado/a de tener una familia tan unida y llena de amor. Gracias por ser mi fuerza, mi alegría y mi razón para seguir adelante.

Yoshy Fiorela Remigio Abarca

RESUMEN

La investigación: “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y MEJORA DE LA EFICIENCIA Y EFICACIA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA LIMA- 2024”, fue para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la UNJFSC- Huacho. La metodología que se empleó fue básica, el descriptivo, correlacional, no experimental y la hipótesis fue: “La gestión de recursos humanos se relaciona con la mejora de la eficiencia y eficacia en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024”. La población y muestra fue de 47 colaboradores del Gobierno Regional de Lima. El instrumento que se empleó en la investigación fue el cuestionario aplicadas a las variables. Los resultados evidencian que existe relación de magnitud moderada entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia y eficacia en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

La autora

Palabras clave: gestión, recursos, humanos, eficiencia, eficacia.

ABSTRACT

The research: “HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND IMPROVEMENT OF EFFICIENCY AND EFFECTIVENESS IN THE REGIONAL DIRECTORATE OF AGRICULTURE LIMA- 2024”, was to obtain the academic degree of Master in Public Management from the Graduate School of UNJFSC- Huacho. The methodology used was basic, descriptive, correlational, non-experimental and the hypothesis was: “Human resources management is related to the improvement of efficiency and effectiveness in the Regional Directorate of Agriculture Lima- 2024”. The population and sample was 47 collaborators of the Regional Government of Lima. The instrument used in the research was the questionnaire applied to the variables. The results show that there is a relationship of moderate magnitude between human resources management and the improvement of efficiency and effectiveness in the Regional Directorate of Agriculture Lima- 2024.

The author

Keywords: management, resources, human, efficiency, effectiveness

INDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
INDICE.....	ix
INDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE FIGURAS	xii
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.2. Formulación de problema.....	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Objetivos.....	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. Justificación de la investigación	19
1.5. Delimitaciones del estudio.....	20
1.6. Viabilidad del estudio.....	21
1.6.1 Evaluación Técnica	21
1.6.2 Evaluación ambiental	21
1.6.3 Evaluación Financiera	21
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes.....	22
2.1.1. A nivel Internacional	22
2.1.2. A nivel Nacional.....	24
2.2. Bases teóricas	26
2.2.1. Gestión de recursos humanos	26
2.2.2. Eficiencia y eficacia.....	34
2.3. Bases filosóficas	40
2.4. Definición de términos básicos.....	41

2.5.	Hipótesis	42
2.5.1.	Hipótesis general	42
2.5.2.	Hipótesis específicas.....	42
2.6.	Operacionalización de Variables	43
CAPITULO III METODOLOGIA		44
3.2.	Población y muestra	45
3.2.1.	Población	45
3.2.2.	Muestra	45
3.3.		46
3.4.	Método de investigación.....	46
3.5.	Técnicas de recolección de datos.....	46
3.6.	Método de análisis de datos.....	47
CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS		49
4.1.	Análisis de los resultados.....	49
4.2.	Generalización entorno la hipótesis central	54
CAPITULO V DISCUSIÓN DE RESUTADOS		62
5.1.	Discusión de los resultados.....	62
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		64
6.1.	Conclusiones.....	64
6.2.	Recomendaciones	65
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		66
5.1.	Fuentes documentales.....	66
5.2.	Fuentes bibliográficas.....	67
5.3.	Fuentes electrónicas.....	67
INSTRUMENTO 01		69
INSTRUMENTO 02		70
EFICIENCIA Y EFICACIA.....		70
	Matriz de consistencia	71
	Matriz de datos.....	72

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable X.....	43
Tabla 2. Operacionalización de la variable Y.....	43
Tabla 3. Población del estudio.....	45
Tabla 4. Muestra del estudio	45
Tabla 5. Validez del cuestionario	47
Tabla 6. Gestión de recursos humanos	49
Tabla 7. Eficiencia y eficacia	50
Tabla 8. La eficiencia en la utilización de recursos.....	51
Tabla 9. La eficacia en el cumplimiento de objetivos	52
Tabla 10. La eficacia en la adaptación al cambio.....	53
Tabla 11. La gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia y eficacia	54
Tabla 12. La gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia en la utilización de recursos.....	56
Tabla 13. La gestión de recursos humanos y la mejora de la eficacia en el cumplimiento de objetivos	58
Tabla 14. La gestión de recursos humanos y la mejora de la eficacia en la adaptación al cambio	60

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión de recursos humanos.....	49
Figura 2. Eficiencia y eficacia	50
Figura 3. La eficiencia en la utilización de recursos	51
Figura 4. La eficacia en el cumplimiento de objetivos.....	52
Figura 5. La eficacia en la adaptación al cambio	53
Figura 6. . La gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia y eficacia.....	55
Figura 7. La gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia en la utilización de recursos.....	57
Figura 8. La gestión de recursos humanos y la mejora de la eficacia en el cumplimiento de objetivos	59
Figura 9. La gestión de recursos humanos y la mejora de la eficacia en la adaptación al cambio	61

INTRODUCCIÓN

La gestión de recursos humanos (GRH) es clave en las instituciones, ya que, además de su función administrativa, se ha vuelto un elemento estratégico clave para alcanzar las metas institucionales. En este contexto, la Dirección Regional de Agricultura de Lima (DRA Lima) se enfrenta a retos significativos, tales como la creciente demanda de servicios agrícolas, la necesidad de optimizar recursos limitados y el constante cambio en las normativas agrícolas tanto a nivel nacional como global.

La DRA Lima desempeña un papel fundamental en la implementación de políticas y programas destinados al fomento de la agricultura y el bienestar de los agricultores de la región. No obstante, al igual que muchas entidades públicas, se enfrenta a retos en la administración eficaz de su capital humano, un factor fundamental para asegurar la optimización constante de sus procedimientos y actividades. La administración pública enfrenta una serie de presiones, tanto internas como externas, para cumplir con sus objetivos de manera efectiva, con un presupuesto limitado y la exigencia de aumentar la productividad y el impacto de sus intervenciones en el sector agrícola.

En este escenario, la GRH y su impacto en la eficiencia y eficacia de la institución adquieren una importancia fundamental para optimizar el desempeño de las instituciones públicas. Estrategias como el reclutamiento de talento, la capacitación continua, la evaluación del desempeño y el liderazgo son claves para fomentar un ambiente laboral eficiente, potenciar la adopción de decisiones y asegurar el logro de las metas de la organización. Por ello, la manera en que estos elementos se administran en la DRA Lima inciden directamente en su capacidad para afrontar los desafíos del sector agrícola y contribuir al bienestar de los agricultores en la región.

La eficiencia organizacional implica el uso óptimo de los recursos para alcanzar las metas institucionales, que la efectividad se enfoca en alcanzar las metas fijadas. Ambos factores son fundamentales para que la DRA Lima impulse el desarrollo agrícola sostenible y el bienestar de las comunidades rurales. No obstante, para mejorar estos

aspectos, resulta crucial implementar un sistema de GRH que potencie el talento, optimice los procesos y refuerce la capacidad operativa de la institución.

Este estudio busca analizar el impacto de GRH en la optimización de la eficiencia y eficacia de la DRA Lima, con un enfoque particular en sus actividades para el año 2024. Se pretende identificar las prácticas actuales de GRH, evaluar su impacto en el desempeño institucional y formular propuestas para optimizar su gestión. A través de este análisis, se busca fortalecer los procesos administrativos y operativos, permitiendo a la institución alcanzar sus objetivos estratégicos de manera más efectiva.

Se analizarán distintos aspectos de la GRH, incluyendo la planificación de los empleados, las estrategias de formación y crecimiento, la evaluación del rendimiento, el liderazgo y la motivación del equipo. Este estudio permitirá identificar deficiencias y oportunidades de mejora en la administración del talento humano dentro de la DRA Lima, destacando su impacto en la mejora de los procedimientos operativos y la efectividad en la implementación de las iniciativas agrícolas.

Este estudio es relevante no solo porque contribuye a un mejor entendimiento del impacto de la GRH en la eficiencia y eficacia de la organización, sino también porque ofrece herramientas y recomendaciones para mejorar la capacidad de la DRA Lima para enfrentar los desafíos del sector agrícola en 2024 y en el futuro. A través de este análisis, se pretende fortalecer la gestión pública, mejorar la calidad de los servicios ofrecidos y, en última instancia, aportar al crecimiento sostenible de la zona ya la calidad de vida de sus habitantes.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La gestión de recursos humanos (GRH) a nivel global es una disciplina enfocada en la administración del talento humano en entornos internacionales, enfrentando desafíos y aprovechando oportunidades derivadas de la diversidad cultural, las normativas laborales y las distintas prácticas empresariales en cada país. En un mundo cada vez más interconectado, la GRH global es esencial para empresas multinacionales y organizaciones en expansión, permitiéndoles adaptarse a mercados internacionales y gestionar exitosamente su fuerza laboral en diferentes regiones.

En los países europeos La gestión de recursos humanos presenta características particulares que responden tanto a las normativas legales comunes en la Unión Europea (UE) como a las diferencias culturales y económicas entre los distintos países miembros. La Directiva Europea sobre el Tiempo de Trabajo y la Directiva sobre Igualdad de Trato en el Empleo son ejemplos de regulaciones que establecen estándares comunes en términos de horarios laborales, descansos, igualdad y no discriminación. Cada país tiene su propio marco legal en aspectos como contratos de trabajo, derechos de los empleados, salarios mínimos y beneficios sociales.

Las prácticas de trabajo varían considerablemente. Por ejemplo, los países nórdicos suelen tener una cultura laboral más igualitaria y orientada al bienestar, mientras que en países del sur como Italia y España, las relaciones laborales pueden ser más jerárquicas. La diversidad lingüística y cultural requiere estrategias de comunicación y formación adaptadas a diferentes idiomas y contextos culturales.

Los países europeos tienen sistemas educativos bien desarrollados que suelen estar alineados con las demandas del ámbito laboral. Programas de formación profesional dual en países como Alemania combinan educación académica con experiencia laboral práctica. Hay un fuerte énfasis en el progreso continuo y el avance

profesional, con iniciativas respaldadas por programas europeos como Erasmus+ y el Fondo Social Europeo.

La GRH en América Latina presenta características y desafíos únicos debido a la diversidad cultural, económica y social de la región. Las prácticas de GRH en esta parte del mundo deben adaptarse a una variedad de contextos nacionales con diferencias significativas en términos de regulaciones laborales, niveles de desarrollo económico y dinámicas culturales. Cada país tiene sus propias leyes laborales que pueden ser bastante complejas y estrictas. Por ejemplo, Brasil y Argentina tienen regulaciones laborales muy detalladas que cubren desde la contratación hasta la terminación de empleados. Los sistemas de seguridad social y los beneficios obligatorios varían ampliamente. En algunos países, como México y Chile, hay sistemas de pensiones y seguros de salud bien establecidos, mientras que en otros la cobertura puede ser más limitada.

Las prácticas de trabajo pueden variar significativamente incluso dentro de un mismo país. Las diferencias en estilos de comunicación, jerarquías laborales y expectativas de los empleados requieren enfoques personalizados. Aunque el español y el portugués son los idiomas predominantes, existen comunidades indígenas y regiones donde se hablan otros idiomas, lo que puede influir en la comunicación y las prácticas de GR

Perú tiene un marco legal laboral detallado que regula aspectos como la contratación, despido, derechos laborales y seguridad social. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral es una de las principales regulaciones que rige el empleo. Empresas como Backus y Credicorp han implementado iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que impactan positivamente tanto en sus empleados como en las comunidades donde operan. A través de programas enfocados en educación, salud y desarrollo económico, estas organizaciones contribuyen al bienestar social y al crecimiento sostenible de su entorno. Iniciativas para promover la inclusión de personas con discapacidades y la equidad de género están siendo cada vez más comunes en grandes empresas peruanas.

La problemática a nivel institucional del estudio sobre la GRH y progreso de la eficiencia y eficacia en la Dirección Regional de Agricultura de Lima-2024 puede fundamentarse en varios aspectos clave que requieren ser abordados de manera efectiva. Algunos de los fundamentos para esta problemática son:

1. Falta de capacitación y desarrollo del personal: Puede existir una carencia de programas de formación y actualización para los empleados de la organización, lo que limita su capacidad para desempeñar eficazmente sus funciones y adaptarse a los cambios en el sector agrícola y en las dinámicas organizacionales.

2. Deficiencias en los procesos de reclutamiento y selección: Una gestión ineficiente en la contratación de personal puede llevar a la incorporación de empleados que no cuentan con las habilidades y competencias requeridas para alcanzar los objetivos institucionales. Esto puede afectar negativamente la eficiencia y eficacia en la GRH, limitando el rendimiento de la institución.

3. Falta de políticas claras de gestión del desempeño: La ausencia de políticas y mecanismos eficaces para evaluar, retroalimentar y reconocer el desempeño de los empleados puede resultar en una falta de motivación, en un bajo compromiso laboral y en una disminución de la productividad en la Dirección Regional de Agricultura.

4. Comunicación deficiente y clima laboral negativo: Un ambiente laboral poco favorable, marcado por una comunicación ineficaz, conflictos internos, falta de transparencia y falta de trabajo en equipo, puede obstaculizar los esfuerzos para mejorar la eficiencia y eficacia en la institución.

En síntesis, la fundamentación del problema en esta investigación sobre la GRH y su impacto en la eficiencia y eficacia de la Dirección Regional de Agricultura de Lima-2024 se basa en la identificación de deficiencias en la administración del talento humano que dificultan el cumplimiento de los objetivos institucionales y pueden afectar su desempeño y reputación en el sector agrícola. Por ello, la GRH en el Gobierno Regional de Lima debe alinearse con la normativa laboral vigente, como la Ley del Servicio Civil (Ley SERVIR), así como con las directrices y políticas específicas a nivel regional que regulan la administración del capital humano en el sector público.

El estudio se llevará a cabo en la Dirección Regional de Agricultura de Lima en 2024, donde se recolectará información con el objetivo de examinar y determinar la conexión entre las variables del estudio.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se da la relación entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia y eficacia en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se da la relación entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia en la utilización de recursos en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024?

¿Cómo se da la relación entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficacia en el cumplimiento de objetivos en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024?

¿Cómo se da la relación entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficacia en la adaptación al cambio en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia y eficacia en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia en la utilización de recursos en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficacia en el cumplimiento de objetivos en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficacia en la adaptación al cambio en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica: La justificación teórica del estudio se basa en su aporte al conocimiento sobre la GRH y su impacto en la eficiencia y eficacia de la Dirección Regional de Agricultura de Lima-2024. Basada en teorías como la de recursos humanos, comportamiento organizacional y eficacia organizacional, proporciona un marco conceptual para identificar mejores prácticas que optimicen el desempeño institucional. Además, al centrado en el contexto de 2024, permite anticipar desafíos y oportunidades, facilitando el diseño de estrategias que garantizan una gestión eficiente alineada con los objetivos organizacionales.

1.4.2. Justificación metodológica. La investigación se justifica metodológicamente por el uso de enfoques estructurados y basados en evidencia para atraer, desarrollar, motivar y retener talento, optimizando así el desempeño organizacional. Mediante enfoques tanto cuantitativos como cualitativos, como la evaluación del desempeño y el análisis de competencias, se diseñan estrategias efectivas que mejoran la productividad y el clima laboral. Además, la aplicación de modelos de gestión permite alinear el capital humano con los objetivos institucionales, promoviendo una cultura organizacional innovadora, eficiente y adaptable a los cambios del entorno.

1.4.3. Justificación social. La optimización de la GNR en esta institución puede generar beneficios significativos con un impacto positivo en diversos ámbitos sociales,

promoviendo el bienestar de los trabajadores y mejorando la excelencia en la entrega de servicios a la sociedad.

- Mejora en la calidad de los servicios: Una GRH eficiente y efectiva puede traducirse en una entrega de servicios de mayor calidad por parte de la Dirección Regional de Agricultura hacia los ciudadanos y los actores involucrados en el sector agrícola. Esto puede influir de manera favorable en el rendimiento y competitividad de los agricultores y en la seguridad alimentaria de la región.
- Bienestar de los trabajadores: Implementar estrategias de GRH enfocadas en el bienestar, la capacitación y la satisfacción laboral genera un entorno de trabajo más saludable y motivador. Esto no solo incrementa la moral y el compromiso de los empleados, sino que también se refleja en una mejora en la productividad y un incremento estabilidad dentro de la institución.
- Desarrollo económico y social: Una Dirección Regional de Agricultura con una gestión eficiente puede transformarse en un impulso fundamental para el progreso económico y el avance social. La optimización de sus procesos puede fomentar la generación de empleo, incrementar la producción agrícola y promover prácticas sostenibles en el sector. Estos avances pueden contribuir significativamente a la reducción de la desigualdad, equidad social y mejora del bienestar comunitario.

En conclusión, esta investigación se justifica socialmente por su potencial para generar una influencia favorable en la sociedad, fortaleciendo el papel de las instituciones públicas en la oferta de servicios esenciales..

1.5. Delimitaciones del estudio

a. Disponibilidad de tiempo

Dado que la investigadora será la única responsable del desarrollo, aplicación e interpretación de este estudio, su carga de trabajo se verá

considerablemente incrementada. A su vez, el hecho de que deba cumplir con un horario laboral fijo y estructurado reducirá significativamente su disponibilidad de tiempo para avanzar en la investigación.

b. Limitados medios económicos

La ejecución de este estudio exigirá una inversión financiera, la cual será asumida íntegramente por la investigadora bajo un esquema de autofinanciamiento. Debido a esta condición, el desarrollo del estudio podría estar sujeto a ciertas limitaciones presupuestarias.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1 Evaluación Técnica

Para llevar a cabo esta investigación de tesis, se han considerado todos los aspectos esenciales para su adecuada realización, cumpliendo rigurosamente los lineamientos y normativas establecidos por la Escuela de Postgrado de la UNJFSC-Huacho.

1.6.2 Evaluación ambiental

Dado que este estudio tiene un enfoque descriptivo-correlacional y un propósito estrictamente académico, su implementación no ha provocado efectos negativos en los distintos elementos del ecosistema. No se han utilizado materiales contaminantes, ni se ha alterado el entorno natural, ya que la investigación se sustentó en la recopilación y evaluación de datos sin intervención directa.

1.6.3 Evaluación Financiera

La obtención de recursos y la administración financiera del estudio fueron completamente garantizados por la investigadora, asegurando la disposición de los medios requeridos para ejecutar el estudio en cada una de sus etapas. Esto incluye la compra de insumos y herramientas necesarias para la recopilación y evaluación de los datos, la impresión y reproducción de documentos, así como el acceso a fuentes de información especializadas y bases de datos relevantes.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

Rodríguez (2021), en su estudio *“Gestión de talento humano por competencias: un modelo funcional de integración del personal con los objetivos organizacionales”*, resalta que la GRH basada en competencias genera beneficios tanto en el aspecto financiero como en el fortalecimiento del capital intelectual. Esto se debe a la reducción de gastos, la maximización del conocimiento y la utilización efectiva de la experiencia de los empleados, y el fortalecimiento de sus habilidades a través de programas de capacitación brindados por la organización. Esta metodología ofrece múltiples beneficios, entre ellos la reducción de la incertidumbre, el aumento de la productividad y el fortalecimiento del valor corporativo. Además, permite a las organizaciones mejorar su eficiencia, minimizar errores en los procesos internos, adaptarse con mayor flexibilidad a los cambios del entorno y fomentar un clima laboral más favorable.

Cristiani (2018), en su estudio *“Gestión de recursos humanos: el papel del contexto, principales antecedentes y consecuencias para empleados y empresas”*, analiza el impacto de las prácticas de GRH en el desempeño organizacional, diferenciando entre aquellas enfocadas en el rendimiento y aquellas centradas en el desarrollo del personal. La investigación destaca la importancia del contexto y de ciertos factores previos que influyen en la administración de recursos humanos, evaluando sus repercusiones en la productividad y eficiencia de las organizaciones. Asimismo, reafirma la necesidad de considerar ambas dimensiones predominantes en la gestión de talento: la perspectiva calculativa, enfocada en los resultados y la visión cooperativa, con un enfoque centrado en el individuo. En especial, se resalta

que la distinción entre estos enfoques es clave para comprender la influencia de los sindicatos y otras variables organizacionales en la efectividad de las estrategias de GRH.

Campoverde y Galarza (2019), en su tesis titulada “*Gestión organizacional para mejorar el desempeño laboral en la ferretería Colombatti de la ciudad de Babahoyo*”, concluyen que la gestión organizacional es un sistema gerencial que permite enfocar los esfuerzos en objetivos alcanzables, considerando las oportunidades y amenazas del entorno. En combinación con las normas de calidad, este enfoque brinda un fundamento firme para el diseño y ejecución de estrategias clave optimicen el presente y minimicen riesgos futuros. Los autores destacan que la implementación de esta propuesta puede ser altamente beneficiosa para cualquier organización, siempre que exista un compromiso claro de alinear los puestos de trabajo con los principios y directrices estratégicas. En los últimos años, las competencias laborales han adquirido una relevancia fundamental, convirtiéndose en un factor clave para la competitividad tanto interna como externa. Tras un análisis detallado, la investigación determinó que la aplicación de la propuesta planteada contribuiría significativamente a corregir las ineficiencias presentes en los distintos departamentos y en la gestión directiva de la ferretería.

Salvatierra y Vilorio (2016) realizó una investigación sobre el “*clima organizacional en una empresa de Guayaquil, Ecuador*”. Con enfoque descriptivo y diseño correlacional, empleó encuestas aplicadas a 100 empleados para recopilar información relevante. Los resultados evidenciaron que un clima laboral positivo influye directamente en el aumento de la productividad y en la mejora del entorno de trabajo. Asimismo, la investigación destacó la importancia de identificar y comprender las distintas reacciones que pueden surgir ante cambios

organizacionales, permitiendo así gestionar de manera efectiva el bienestar de los empleados y la eficiencia empresarial.

2.1.2. A nivel Nacional

Saavedra (2018) llevó a cabo un estudio con el propósito de analizar la *“relación entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia y eficacia en la Dirección Regional de Agricultura Lima-2024”*. El estudio enfatiza la relevancia cada vez mayor de la administración de procesos y recursos en cualquier institución o empresa, enfatizando que una administración efectiva del talento humano permite definir el perfil del personal, anticiparse a las necesidades organizacionales e impulsar el crecimiento individual y profesional de los empleados. Bajo este enfoque, el estudio se propuso analizar el grado de GRH en la Municipalidad de Llacanora, partiendo de la premisa de que dicha gestión presentaba deficiencias. Se realizó un cuestionario previamente validado a un grupo de 25 empleados de la municipalidad, y la información recopilada fue analizada mediante el uso de herramientas digitales, tablas de distribución de frecuencias y representaciones gráficas. Los hallazgos confirmaron deficiencias significativas en la administración de recursos humanos de la institución.

Muñoz (2018), en su estudio *“Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima 2016”*. Se desarrolló como una investigación sustantiva, de enfoque cuantitativo-correlacional y diseño transversal no experimental. Para la obtención de información, se aplicaron dos cuestionarios previamente validados a 20 trabajadores de la ONPE. Los resultados revelaron una evaluación fuerte y relevante entre ambos factores, lo que sugiere que una adecuada GRH impacta positivamente en el rendimiento de los trabajadores. Estos hallazgos resaltan la importancia

de implementar estrategias efectivas en la administración del personal para optimizar el rendimiento laboral.

Aguedo (2021), en su estudio “*Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Continental Grupo Norte SAC - Lima 2019*”, analizó la asociación entre la GRH y el desempeño laboral en dicha entidad financiera. Bajo un enfoque cuantitativo, se utilizó un diseño transversal no experimental con un nivel correlacional. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario basado en la escala Likert a 40 trabajadores del banco, con el fin de evaluar su percepción sobre la GRH y su influencia en el rendimiento laboral. El análisis de la información se realizó mediante los programas estadísticos SPSS y Excel. Los resultados demostraron una asociación relevante entre ambas variables, obteniendo un coeficiente de 0.541, lo que, de acuerdo con la escala de Bisquerra, representa una evaluación de nivel moderado. Esto sugiere que la GRH en la institución presenta limitaciones, lo que repercute en un desempeño laboral.

Ticona (2020), en su estudio “*La gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, 2019*”, analizó la asociación entre la GRH y el nivel de productividad de los empleados en dicha organización. El estudio se desarrolló bajo un enfoque teórico o fundamental, adoptando un diseño no experimental de corte transversal y un nivel descriptivo-correlacional. Para la obtención de datos, se empleó la técnica de encuestas a través de dos cuestionarios. Los hallazgos evidenciaron que la GRH guarda un vínculo significativo con el rendimiento laboral en la organización estudiada. Esta conclusión se respaldó con un valor de significancia inferior a 0.05, lo que confirma la relevancia de optimizar los procesos de gestión del talento humano. En particular, se resalta la importancia de actividades como la incorporación, asignación de funciones, compensación, desarrollo, retención y supervisión del personal. Asimismo, el estudio resalta que una

eficaz GRH mejora la productividad, facilita el cumplimiento de objetivos organizacionales y fortalece la sostenibilidad empresarial, asegurando mejores resultados financieros.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión de recursos humanos

2.1.1.1. Definición

Maristany (2007) conceptualiza los recursos humanos como una disciplina enfocada en el estudio de las interacciones entre las personas dentro de una organización, así como en la dinámica de su relación con la propia institución. Asimismo, examina los factores que originan transformaciones en este campo y sus repercusiones en la sociedad. Desde este enfoque, la gestión de recursos humanos no solo abarca la administración del talento, sino también el impacto que generan las organizaciones en el crecimiento personal y colectivo de sus miembros.

Taylor (1911) sostiene que la administración del trabajo y del personal debe basarse en cuatro principios esenciales, diseñados para mejorar la eficiencia y maximizar la productividad dentro de las organizaciones. El primero de estos principios es la planeación, que consiste en sustituir los métodos empíricos e improvisados por enfoques fundamentados en procedimientos científicos, garantizando así un mayor control y precisión en las tareas. En segundo lugar, se encuentra la preparación, que abarca tanto la selección, formación y desarrollo de los trabajadores conforme a un método estructurado, como la adecuación del entorno de trabajo. Esto implica la correcta disposición de maquinaria, herramientas y materiales, así como una organización eficiente del espacio físico para maximizar el rendimiento de los procesos productivos.

Chiavenato (2000) describe los recursos humanos como el conjunto de individuos que forman parte de una empresa al incorporarse a ella, permanecen y contribuyen en una organización, desempeñando diversos roles

dentro de una estructura jerárquica. En la cúspide de esta estructura se encuentra la dirección, responsable de la toma de decisiones estratégicas. En el nivel medio se ubican las direcciones y consultorías, encargadas de vincular la alta dirección con las áreas operativas. Por último, en la base organizacional se ubica el nivel operativo o manual, integrado por técnicos, empleados, obreros y supervisores de primera línea, quienes llevan a cabo las tareas fundamentales para el correcto funcionamiento de la empresa. Más allá de su ubicación dentro de la organización, los trabajadores representan el elemento vivo y dinámico de cualquier entidad, pues son ellos quienes gestionan y transforman los recursos materiales, los cuales, por sí solos, son estáticos e inertes. De esta manera, los recursos humanos no solo garantizan el funcionamiento operativo, sino que también impulsan el desarrollo y crecimiento de la organización mediante su capacidad de adaptación, innovación y toma de decisiones.

Según Minsa (2011), la GRH es crucial para garantizar la productividad, eficiencia y eficacia de una institución. Su propósito central es optimizar la administración del talento humano, enfocándose en las personas y en la calidad de sus interacciones dentro de la organización. Para lograrlo, es esencial promover un ecosistema laboral armonioso que impulse tanto el bienestar personal como el desarrollo profesional de los trabajadores. Asimismo, la gestión de recursos humanos busca potenciar las habilidades y competencias del personal, permitiendo su crecimiento individual y, al mismo tiempo, contribuyendo a la evolución sostenible de la institución. En este sentido, considera a los colaboradores como el pilar esencial de cualquier empresa, resaltando que su desempeño y estabilidad emocional influyen directamente en el éxito organizacional.

Gary (2005), menciona que la GRH consiste en un conglomerado de decisiones estratégicas e interrelacionadas que forman parte fundamental de la administración del talento humano dentro de una organización. Estas decisiones no solo regulan y orientan el comportamiento de los

colaboradores, sino que también están diseñadas para garantizar que sus acciones y desempeño estén alineados con los objetivos institucionales.

De acuerdo con Chiavenato (2014), la GRH es un enfoque estratégico destinado a atraer, desarrollar y fidelizar el talento dentro de una organización. Este proceso implica la aplicación de políticas y prácticas bien definidas y estructuradas, que comprenden desde la planificación y reclutamiento del personal hasta su incorporación, formación, evaluación del desempeño y sistema de recompensas, con el propósito de maximizar su aporte al cumplimiento de las metas institucionales.

Según Armstrong (2014), la GRH es una función esencial dentro de una organización, cuyo propósito es administrar y potenciar el desarrollo del talento humano, alineándolo con las metas de la organización. Esta gestión abarca la implementación de políticas y prácticas que favorecen el crecimiento profesional de los empleados, optimizando su desempeño y contribuyendo al éxito organizacional.

2.1.2. Características de la Gestión de recursos humanos

Entre las principales características de la GRH se encuentran:

1. Relación laboral: Se encarga de establecer y mantener una relación laboral entre la empresa y sus empleados, garantizando que se cumplan los derechos y deberes de ambas partes.
2. Selección y contratación de personal: Su función principal es reclutar, evaluar y contratar al talento más adecuado para satisfacer las demandas de la empresa.
3. Capacitación y desarrollo: Su función principal es proporcionar a los empleados las herramientas, conocimientos y competencias

necesarias para que realicen sus tareas de manera efectiva y con alto rendimiento.

4. Evaluación del desempeño: Su función es analizar de forma objetiva y cuantificable el rendimiento del trabajador, con el objetivo de detectar oportunidades de mejora y reconocer aquellos logros que aportan valor a la organización.
5. Motivación y retención: Tiene la responsabilidad de desarrollar e implementar estrategias que impulsen la motivación de los empleados, fortalezcan su sentido de pertenencia y compromiso con la empresa, y contribuyan a la retención del talento dentro de ella.
6. Gestión del clima laboral: Su función es fomentar un entorno laboral óptimo, caracterizado por el respeto, la valoración del personal y un ambiente saludable que promueva la colaboración, el bienestar y la motivación.
7. Gestión de conflictos: Su labor consiste en gestionar y resolver de manera justa y efectiva los conflictos laborales, fomentando el diálogo, la comunicación abierta y la búsqueda de soluciones equitativas.

2.1.3. Importancia de la gestión de recursos humanos

La GRH desempeña un papel fundamental en una organización por diversas razones, entre ellas:

1. Atracción y retención del talento: Una administración eficiente del talento humano facilita la captación, elección y fidelización del personal más capacitados y talentosos, lo que fortalece el desempeño organizacional y favorece su crecimiento y éxito a largo plazo.

2. Desarrollo y capacitación: Los programas de formación y desarrollo implementados para la GRH fortalecen las habilidades y competencias de los empleados, optimizando su desempeño y productividad, lo que a su vez facilita el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.
3. Clima laboral positivo: Una administración eficaz del talento humano fomenta un ambiente laboral equilibrado, en el que los colaboradores se sienten valorados, incentivados y alineados con los objetivos de la organización. Esto no solo potencia su rendimiento, sino que también disminuye el absentismo y la rotación de empleados, contribuyendo a la solidez y el desarrollo de la empresa.
4. Resolución de conflictos: La GRH facilita el reconocimiento y resolución eficiente de conflictos laborales, fomentando una comunicación abierta, el diálogo constructivo y la cooperación entre los empleados para fortalecer el ambiente de trabajo.
5. Cumplimiento legal: La GRH garantiza la adhesión a las normativas laborales y disposiciones legales en vigor, minimizando el riesgo de penalizaciones o litigios, y asegurando un entorno de trabajo conforme a la normativa.

2.1.4. Dimensiones de la variable Gestión de recursos humanos

Según Taylor (2011), en su teoría de la administración científica, la GRH se divide en cuatro dimensiones fundamentales:

La planeación

Taylor (2011) sostiene que la planeación implica sustituir los métodos informales y la improvisación en el trabajo por enfoques estructurados basados en principios científicos, con el objetivo de optimizar la eficiencia y la productividad.

Según Chiavenato (1999), la planeación es crucial en la GRH, ya que, se realiza un análisis detallado de los cargos dentro de una organización. Esta fase, predominantemente administrativa, puede adaptarse según las necesidades y el contexto de la empresa. Incluye la selección de los puestos a evaluar, la estructuración de un organigrama, la delimitación de funciones y obligaciones, así como la determinación de los métodos más adecuados para llevar a cabo el análisis de los cargos.

Según Polanco (2013), la planificación de los recursos humanos de una organización es crucial para garantizar que la organización cuente siempre con el personal adecuado. Para ello, es necesario llevar a cabo un análisis exhaustivo de factores tanto internos como externos. A nivel interno, es fundamental evaluar factores como los requerimientos presentes y futuros del personal, las posibles oportunidades de vacantes, así como eventuales expansiones o procesos de fusión. Mientras que, en el ámbito externo, resulta clave evaluar el mercado laboral en general y anticipar las demandas de talento a mediano y largo plazo.

La preparación

Según Taylor (2011), la gestión del talento humano en una organización abarca procesos como la selección, formación y crecimiento profesional de los empleados conforme a un método previamente establecido. Además, esta fase abarca la adecuada preparación de las máquinas y equipos de producción, así como la distribución eficiente del espacio de trabajo y la disposición óptima de herramientas y materiales, con el fin de mejorar la productividad y el desempeño organizacional.

Según Chiavenato (1999), la etapa de formación y capacitación del personal comprende un proceso integral que abarca el reclutamiento, selección y capacitación del personal, asegurando que cuenten con las competencias necesarias para desempeñar sus funciones. Además, implica la adecuación del material de trabajo, el establecimiento de un ambiente adecuado y la obtención de datos pertinente que facilite su integración y desempeño dentro de la organización. Esta etapa puede desarrollarse de manera simultánea con la fase de planeación, optimizando así la GRH.

Según Alfaro (2012), la preparación para la labor en la GRH implica la integración completa del trabajador a la organización, fomentando su adaptación tanto a nivel interno como en sus interacciones con compañeros, clientes y proveedores. Este proceso abarca el conocimiento de los espacios físicos de la empresa, la identificación de directivos y colaboradores, así como la comprensión de normas de seguridad y restricciones respectivas. Además, es crucial que los trabajadores de la empresa se familiaricen con la historia, misión, visión, valores, filosofía, productos, servicios, sucursales y estructura organizativa de la institución, garantizando así una adaptación efectiva y un desempeño alineado con los objetivos corporativos.

El control

Taylor (1911) plantea que el control en la GRH implica la supervisión y monitoreo del rendimiento de los empleados para garantizar la adhesión de los estándares de productividad y eficiencia establecidos por la organización. Este proceso se fundamenta en la observación sistemática y la medición del trabajo realizado, permitiendo detectar posibles desviaciones y aplicar mejoras que optimicen el rendimiento laboral.

Taylor impulsó el uso de métodos y técnicas de control como herramientas clave para mejorar la productividad y minimizar costos dentro de la

organización. Para él, el control en la GRH era esencial para estructurar la organización eficientemente, asignar responsabilidades de manera clara y evaluar el rendimiento de los empleados mediante estándares de trabajo precisos y bien definidos.

Según Taylor (2011), es fundamental supervisar el trabajo para garantizar que se realice conforme a las políticas, normas y planificación establecidas. Para ello, se deben proporcionar instrucciones claras y una supervisión detallada que permita asegurar el correcto desempeño de las tareas asignadas.

Poriet, Martínez y Sosa (2015), señalan que el correcto funcionamiento de los distintos procesos en una empresa requiere la implementación de mecanismos de control. Estos facilitan la evaluación del rendimiento a corto, mediano y largo plazo, permitiendo detectar posibles deficiencias y tomar medidas correctivas de forma adecuada.

La ejecución

Para Taylor (1911), la ejecución en la GRH implica la aplicación eficaz de los métodos y procedimientos de trabajo previamente definidos por la empresa. Para Taylor, esta etapa era fundamental para optimizar el rendimiento y asegurar la efectividad dentro de la empresa, asegurando que cada tarea se realizará de manera sistemática y conforme a los estándares establecidos.

También, Taylor menciona que la ejecución en la GRH consiste en realizar las tareas siguiendo los estándares y procedimientos previamente establecidos, utilizando métodos eficientes que facilitan el logro de las metas corporativas de forma óptima. Además, esta etapa requiere una supervisión continua para asegurar el cumplimiento de los procesos y corregir cualquier desviación que pueda afectar la productividad.

Según Taylor (2011), la etapa de ejecución en la gestión de los trabajadores implica una distribución equitativa de las responsabilidades entre los mandos y los empleados. Los mandos deben aplicar los principios de la administración científica para planificar y organizar el trabajo, mientras que los trabajadores se encargan de ejecutar las tareas siguiendo los lineamientos establecidos. Este enfoque busca optimizar el desempeño laboral y garantizar la eficiencia en los procesos organizacionales.

Según Pérez (2014), la ejecución en la GRH enfatiza lo esencial de cumplir las expectativas y requerimientos tanto profesionales como laborales de los empleados. Asimismo, destaca la relevancia de fomentar un clima organizacional que impulse altos niveles de desempeño dentro de la empresa. Para lograrlo, considera fundamental la implementación de estudios sobre el clima organizacional, ya que constituyen herramientas eficaces para identificar y analizar las necesidades y expectativas del personal, permitiendo así mejorar su compromiso y productividad.

2.2.2. Eficiencia y eficacia

2.2.2.1. Definición de eficiencia y eficacia

Drucker (1954) enfatiza que la eficacia es más importante que la eficiencia. Es decir, es mejor hacer las cosas correctas, aunque no de la manera más eficiente, que hacer las cosas de manera eficiente pero que no conducen al logro de los objetivos.

Según Deming (1990), la calidad es un pilar fundamental en la gestión empresarial. Para que una empresa sea verdaderamente eficiente, debe enfocarse en la producción de bienes y servicios que no solo satisfagan, sino que excedan las expectativas de los consumidores. Además, sostiene que la eficiencia organizacional se alcanza mediante la reducción del desperdicio y la mejora continua

de los procesos, lo que permite optimizar recursos y aumentar la competitividad en el mercado.

En el entorno empresarial y la gestión de trabajos, los términos "eficiencia" y "eficacia" son claves para evaluar el desempeño y los resultados obtenidos. Aunque suelen emplearse como sinónimos, tienen significados distintos y se refieren a aspectos diferentes de la productividad. Mientras que la eficacia se enfoca en el cumplimiento de las metas establecidas, la eficiencia implica lograr dichos objetivos optimizando los recursos disponibles. Diferenciar ambos conceptos es fundamental para la formulación de decisiones claves y la mejora del rendimiento organizacional. (LinkedIn, sf).

La eficiencia se define como la habilidad de ejecutar actividades de la forma más rápida y económica posible, utilizando la menor cantidad de recursos. Su objetivo principal es maximizar la productividad mientras se minimizan el desperdicio y los costos operativos. Una organización eficiente optimiza sus procesos, mejora su rendimiento y reduce gastos innecesarios. En otras palabras, la eficiencia implica "hacer las cosas correctamente".

Por otro lado, la eficacia se enfoca en alcanzar los objetivos y obtener los resultados deseados, independientemente de los recursos utilizados en el proceso. Una organización eficaz prioriza el cumplimiento de sus metas, incluso si los métodos empleados no son necesariamente eficientes. La eficacia está relacionada con la capacidad de generar impacto y lograr resultados concretos. Es decir, la eficacia consiste en "hacer lo correcto".

Eficiencia y productividad

Esto no significa que el Sector Público deba prescindir de los principios de eficiencia en su gestión, ya que hacerlo implicaría asumir que toda intervención estatal en la economía es ineficaz y que, por ende, la provisión de bienes y servicios debería quedar

exclusivamente en manos del mercado. No obstante, cuando la Administración Pública interfiere en áreas que ya operan eficientemente en el ámbito privado, no solo se descuidan los principios de productividad, sino que también se desvían recursos que podrían asignarse a necesidades prioritarias. Aún más preocupante es que esta situación puede generar un crecimiento innecesario de la estructura estatal, financiado mediante ingresos públicos obtenidos de forma obligatoria. (Unir, 2020).

Para lograrlo, es fundamental conocer y aplicar métodos y técnicas que permitan evaluar las actividades realizadas. A partir de este análisis, se deben implementar las medidas necesarias para optimizar la gestión y garantizar una mejora continua en la calidad de los procesos.

2.2.2.2. Importancia de la eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos humanos

La eficiencia y la eficacia son aspectos cruciales en la gestión organizacional, ya que contribuyen directamente al éxito y sostenibilidad de una empresa. A continuación, se explica la relevancia de cada uno:

1. Eficiencia:

- La eficiencia implica la optimización de recursos, permitiendo que una organización cumpla sus objetivos con el menor consumo posible de tiempo, dinero y esfuerzo, maximizando así la productividad y minimizando el desperdicio.
- Ser eficiente permite a la organización optimizar sus recursos y reducir costos, lo que contribuye a mejorar su rentabilidad y competitividad en el mercado.
- Asimismo, la eficiencia en la gestión contribuye a potenciar la productividad de los empleados y optimizar la utilización de

recursos de la empresa, asegurando un rendimiento más alto con un menor desperdicio.

2. Eficacia:

- La eficacia está relacionada con la habilidad de la empresa para lograr objetivos y concretar las metas establecidas, asegurando que las acciones y estrategias implementadas generen los resultados esperados.
- Ser eficaz significa lograr resultados esperados de forma satisfactoria, asegurando el cumplimiento de las expectativas de clientes, accionistas y otros grupos de interés dentro de la organización.
- La eficacia en la gestión es clave para garantizar la sostenibilidad y el desarrollo de la organización a largo plazo, ya que facilita su adaptación y capacidad de mantenerse competitivo en un mercado empresarial cambiante y en permanente desarrollo.

En síntesis, la eficiencia como la eficacia son aspectos clave en la gestión de una organización, ya que la combinación de ambas permite optimizar el rendimiento, maximizar los resultados y asegurar el éxito a largo plazo. Una gestión eficiente y eficaz se traduce en una mayor rentabilidad, productividad, competitividad y satisfacción de todas las partes interesadas involucradas.

2.2.2.3. Dimensiones de la eficiencia y eficacia

La eficiencia y la eficacia constituyen elementos esenciales en la administración de las organizaciones, cada uno enfocado en diferentes aspectos del rendimiento. A continuación, se detallan sus principales dimensiones:

Eficiencia:

La eficiencia hace referencia a la habilidad de una empresa para administrar y usar sus recursos de forma óptima, asegurando el logro de los resultados esperados de forma eficaz. Esta capacidad abarca distintas dimensiones:

Utilización de Recursos: Hace referencia a la manera en que se administran y emplean los recursos disponibles, incluyendo el tiempo, el capital, el talento humano y los materiales. Una organización eficiente optimiza el uso de estos recursos, asegurando su aprovechamiento de forma rentable y productiva.

Minimización de Costos: Implica reducir al máximo los gastos vinculados a la fabricación de productos o la prestación de servicios, asegurando al mismo tiempo la calidad y el rendimiento. Una organización eficiente se enfoca en optimizar sus procesos, reducir gastos operativos y potenciar la rentabilidad.

Optimización de Procesos: Implica la mejora constante de los eventos internos para un mejor rendimiento y desempeño. Esto puede incluir la simplificación de procedimientos, la eliminación de tareas innecesarias y la implementación de automatización para agilizar el trabajo.

Capacidad de Producción: Hace referencia a la habilidad de una organización para generar bienes o servicios en la cantidad y calidad necesarias, optimizando el uso de sus recursos. Una entidad eficiente logra su capacidad productiva sin que ello implique un aumento considerable en los costos.

Tiempo de Respuesta: Hace alusión a la agilidad con la que una organización puede ajustarse a las exigencias del mercado o a las transformaciones del entorno. Una entidad eficiente es capaz de adaptarse con rapidez a nuevas circunstancias y capitalizar las oportunidades emergentes.

Eficacia:

La eficacia está vinculada a la aptitud de una entidad para cumplir sus metas y responder a las expectativas de sus grupos de interés. Esta capacidad abarca diversas dimensiones:

Cumplimiento de Objetivos: Hace alusión a la habilidad de una entidad para cumplir sus objetivos establecidos en distintos plazos de tiempo, asegurando que los resultados obtenidos estén en concordancia con su misión y visión institucional.

Satisfacción del Cliente: Implica asegurar que los bienes o servicios ofrecidos satisfagan las expectativas y requerimientos de los consumidores, asegurando altos estándares de calidad y alineándose con sus requerimientos específicos.

Impacto Social: Hace referencia al impacto favorable que una organización genera en la sociedad, más allá de sus metas comerciales. Una organización eficaz promueve el bienestar social, fomenta la sostenibilidad ambiental y contribuye de manera activa al progreso y bienestar de la comunidad.

Adaptación al Cambio: Implica la capacidad de una organización para ajustarse y reaccionar de forma eficiente a las transformaciones en su medio, ya sean de índole tecnológica, económica, social o política. Una organización eficaz se caracteriza por su flexibilidad y enfoque proactivo ante los cambios.

Calidad del Producto o Servicio: Hace referencia a la conservación de elevados niveles de calidad y consistencia en la entrega de productos. Una organización eficaz se compromete a garantizar la excelencia en cada una de sus actividades y procesos.

2.3. Bases filosóficas

La gestión de recursos humanos (GRH) tiene fundamentos filosóficos que sustentan su enfoque y prácticas. Estos fundamentos provienen de diversas corrientes filosóficas que han influido en la concepción y desarrollo de la GRH como disciplina.

Humanismo

El humanismo enfatiza la dignidad, el valor y el potencial del ser humano. Considera que cada individuo posee derechos fundamentales que deben ser respetados y promovidos. La GRH se centra en el reconocimiento y la valoración de los empleados como individuos, considerando sus necesidades, aspiraciones y habilidades, y promoviendo un entorno de respeto y desarrollo.

Se promueve un trato justo, equitativo y respetuoso hacia los empleados, reconociendo su contribución al éxito organizacional.

Ética

La ética abarca los valores éticos que orientan la conducta humana y el proceso de toma de decisiones, tanto a nivel individual como en el entorno organizacional.

Aplicación en GRH: La GRH se basa en valores éticos como la equidad, la justicia, la transparencia y la responsabilidad. Estos principios se integran en cada etapa del proceso, abarcando desde la selección hasta la compensación y el progreso profesional, garantizando un trato justo y alineado con los valores organizacionales.

Utilitarismo

El utilitarismo sostiene que las acciones son éticamente correctas si producen el mayor bienestar o utilidad para el mayor número de personas.

La GRH tiene como propósito optimizar el bienestar y el rendimiento de los trabajadores, al mismo tiempo que contribuye al éxito global de la organización. Se

adoptan políticas y prácticas que generen resultados positivos en términos de productividad, satisfacción laboral y rendimiento organizacional.

Empoderamiento (Empowerment)

El empoderamiento se basa en la idea de otorgar poder y autonomía a los individuos, permitiéndoles tomar decisiones y asumir responsabilidades sobre su trabajo y desarrollo.

Teoría de la Justicia

La teoría de la justicia se enfoca en la asignación equitativa de recursos y oportunidades, garantizando que cada persona obtenga un trato justo y acorde con sus méritos y necesidades.

2.4. Definición de términos básicos.

Selección: Etapa del proceso de reclutamiento donde se eligen los candidatos más adecuados para el puesto mediante evaluaciones y entrevistas.

Contratación: Formalización del vínculo laboral entre la empresa y el empleado elegido, mediante la formalización de contratos y acuerdos que regulan sus derechos.

Inducción o Integración: Procedimiento de integración y adaptación del nuevo colaborador a la organización, proporcionándole información sobre su cultura, normativas, procesos y expectativas laborales.

Desarrollo Organizacional: Serie de acciones orientadas a potenciar el rendimiento y la eficiencia de la organización, a impulsar iniciativas como formación profesional, fortalecimiento del liderazgo y estrategias de crecimiento personal y empresarial.

Evaluación del Desempeño: Proceso de evaluación sistemática del rendimiento laboral de los trabajadores para reconocer sus fortalezas y áreas de oportunidad y establecer metas de desarrollo.

Compensación y Beneficios: Conjunto de estrategias y procedimientos destinados a gestionar la compensación y beneficios de los empleados, a incluir sueldos, incentivos, planes de retiro, cobertura médica y otros beneficios laborales.

Gestión del Talento: Estrategias y prácticas para atraer, retener y desarrollar el talento dentro de una organización, incluyendo la identificación de habilidades clave y la planificación de sucesión

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

La gestión de recursos humanos se relaciona con la mejora de la eficiencia y eficacia en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024

2.5.2. Hipótesis específicas

La gestión de recursos humanos se relaciona con la mejora de la eficiencia en la utilización de recursos en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024

La gestión de recursos humanos se relaciona con la mejora de la eficacia en el cumplimiento de objetivos en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024

La gestión de recursos humanos se relaciona con la mejora de la eficacia en la adaptación al cambio en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024

2.6. Operacionalización de Variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Planificación	• Política de recursos humanos	4	Bajo	4 -6
	• Trayectoria laboral		Medio	7 -9
			Alto	10 -12
Control	• Sistema de control	4	Bajo	4 -6
	• Ejercen autocontrol		Medio	7 -9
			Alto	10 -12
Ejecución	• Promueve clima favorable	4	Bajo	4 -6
	• Autonomía a los trabajadores		Medio	7 -9
			Alto	10 -12
Gestión de recursos humanos		12	Bajo	12 -19
			Medio	20 -27
			Alto	28 -36

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
La eficiencia en la utilización de recursos	• Procesos operativos	4	Bajo	4 -6
	• Gestiona el inventario		Medio	7 -9
			Alto	10 -12
La eficacia en el cumplimiento de objetivos	• Organización efectiva	4	Bajo	4 -6
	• Alta tasa de éxito		Medio	7 -9
			Alto	10 -12
La eficacia en la adaptación al cambio	• Proceso de comunicación	4	Bajo	4 -6
	• Cómodos y capacitados		Medio	7 -9
	• Fomenta la flexibilidad		Alto	10 -12
Eficiencia y eficacia		12	Bajo	12 -19
			Medio	20 -27
			Alto	28 -36

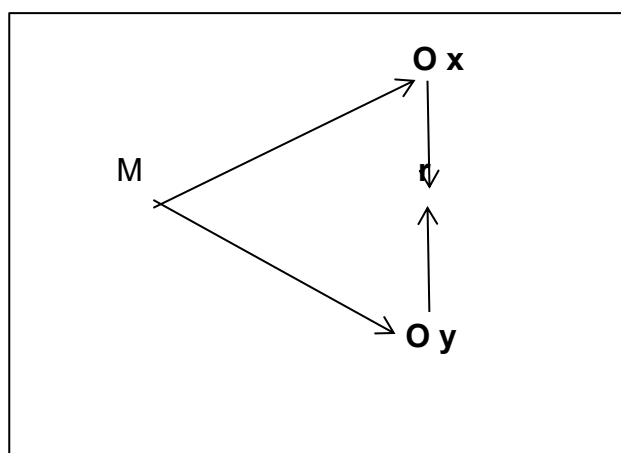
CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

Según Hernández Sampieri et al. (2003), los diseños de investigación transeccionales o transversales se distinguen por la recolección de datos en un solo momento, con el objetivo de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un período concreto.

En este contexto, la investigación actual se ajusta al diseño transeccional o transversal, también denominado diseño no experimental. Este enfoque facilita el análisis y la descripción de las variables en un momento determinado, tal como se manifiestan en la realidad, sin intervención ni manipulación intencional por parte del investigador.



Denotación:

M = Población

Ox = Observación a la variable independiente.

Oy = Observación a la variable dependiente.

r = Relación entre variables.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de estudio incluye el total de elementos a los que se enfoca la investigación. Según Balestrini Acuña (1998), se define como "un conjunto finito o infinito de personas, objetos o elementos que comparten características comunes" (p. 123).

En este caso, para el presente estudio, la población está compuesta por 47 colaboradores que forman parte de la Oficina Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lima en el año 2024.

Tabla 3. Población del estudio

Trabajadores	Cantidad
Jefe ORDC	2
Profesionales	10
Técnicos Administrativos	20
Auxiliar administrativo	10
Personal de apoyo	5
Total	47

3.2.2. Muestra

La muestra será de tipo censal, lo que significa que se tomará en cuenta la totalidad de la población de estudio.

Tabla 4. Muestra del estudio

Trabajadores	Cantidad
Jefe ORDC	2
Profesionales	10
Técnicos Administrativos	20
Auxiliar administrativo	10
Personal de apoyo	5
Total	47

3.3.Método de investigación

El presente estudio adoptará el método deductivo, comenzando con una base teórica del objeto de investigación. Además, se utilizará un diseño descriptivo-correlacional, en el que la operacionalización de las variables y el análisis de los resultados estarán basados en la interpretación de los datos recolectados mediante los instrumentos correspondientes. Estos datos serán organizados y presentados en tablas estadísticas, gráficos y análisis interpretativos, lo que facilitará la validación de las hipótesis mediante los métodos estadísticos pertinentes (Hernández et al., 2010).

3.4. Técnicas de recolección de datos

Instrumentos utilizados

La técnica empleada en el desarrollo del presente estudio será la encuesta y el instrumento aplicado el Cuestionario.

Para medir la variable Gestión de recursos humanos, se consideró la escala de Likert.

Ficha Técnica 01:

Nombre Original :	Cuestionario para la variable Gestión de recursos humanos
Autor:	Yoshy Fiorela Remigio Abarca
Procedencia:	Huacho - Perú, 2022
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos
Edad:	Colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Lima - 2024

Para medir la variable Eficiencia y eficacia, se considerará la escala de Likert.

Ficha Técnica 02:

Nombre Original :	Cuestionario para la variable Eficiencia y eficacia
Autor:	Yoshy Fiorela Remigio Abarca
Procedencia:	Huacho - Perú, 2024
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos
Edad:	Colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Lima - 2024

.a) Validez del instrumento

La validez del cuestionario sobre la variable de gestión de recursos humanos será revisada por un comité de expertos, compuesto por docentes con títulos de Maestría y Doctorado en Educación, quienes ejercen en la UNJFSC-Huacho.

Tabla 5. Validez del cuestionario

Expertos	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Hay Suficiencia	Es aplicable
Experto 2	Hay Suficiencia	Es aplicable
Experto 3	Hay Suficiencia	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia.

3.5.Método de análisis de datos

a. Descriptiva

Una vez completada la recolección de datos, se llevará a cabo el procesamiento de la información mediante la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos. Para este análisis, se utilizará el software estadístico SPSS, lo que permitirá organizar y presentar los resultados de manera clara y precisa.

b. Inferencial

Se establecerá la base teórica necesaria para realizar inferencias o estimaciones que permitan la generalización de los resultados y la toma de decisiones fundamentadas a partir de información parcial, utilizando técnicas descriptivas. En este proceso, se someterán a prueba los siguientes aspectos:

- Las Hipótesis Análisis de los cuadros de doble entrada
- Coeficiente de correlación de Spearman,

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 6. Gestión de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	19	40,4	40,4	40,4
	Bajo	4	8,5	8,5	48,9
	Medio	24	51,1	51,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la Oficina Regional de Agricultura, GORE Lima 2024.

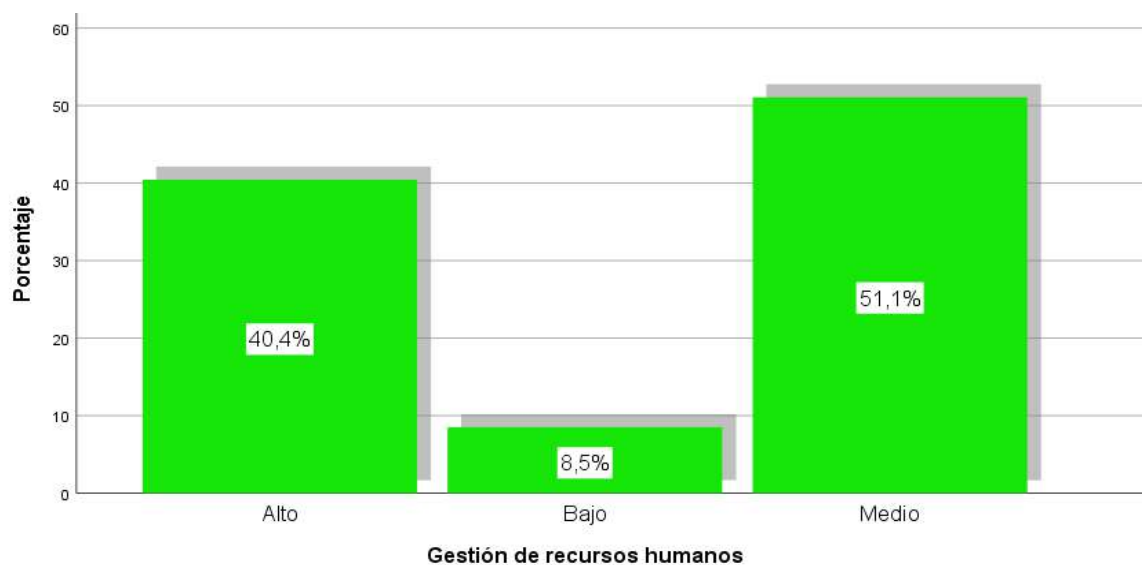


Figura 1. Gestión de recursos humanos

Según la Figura 1, el 51,1% de los colaboradores de la Oficina Regional de Agricultura del GORE Lima en 2024 indicaron haber alcanzado un nivel medio en la gestión de recursos humanos, mientras que el 40,4% reportó un nivel alto y el 8,5% obtuvo un nivel bajo.

Tabla 7. Eficiencia y eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	12	25,5	25,5	25,5
	Bajo	3	6,4	6,4	31,9
	Medio	32	68,1	68,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la Oficina Regional de Agricultura, GORE Lima 2024.

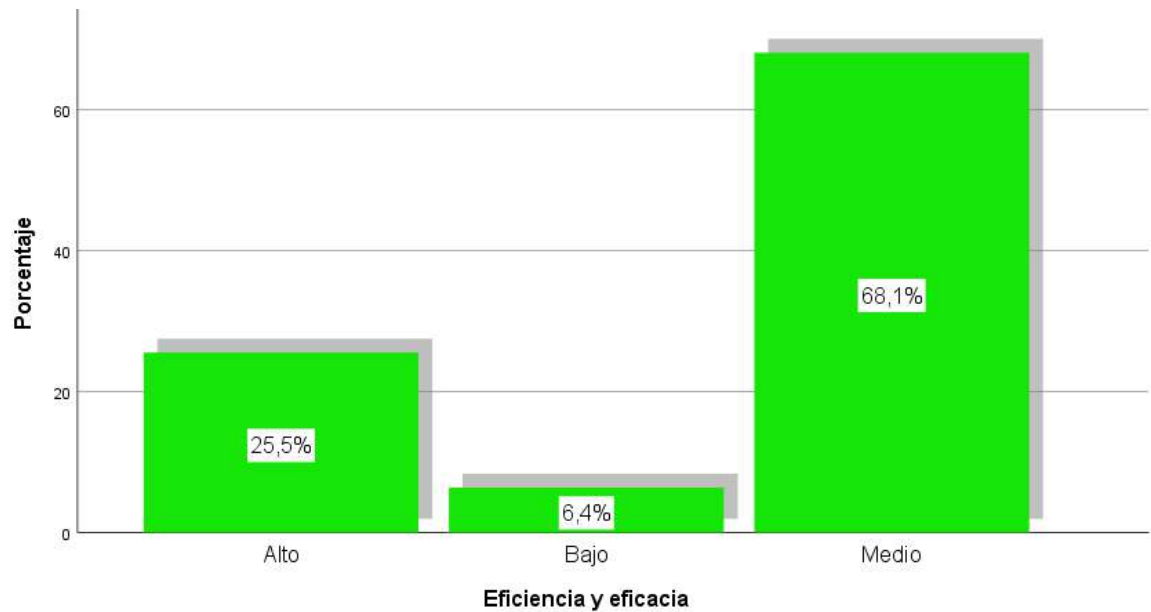


Figura 2. Eficiencia y eficacia

Según la Figura 2, el 68,1% de los colaboradores de la Oficina Regional de Agricultura del GORE Lima en 2024 indicaron haber alcanzado un nivel medio en la variable de eficiencia y eficacia, mientras que el 25,5% obtuvo un nivel alto y el 6,4% registró un nivel bajo.

Tabla 8. La eficiencia en la utilización de recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	16	34,0	34,0	34,0
	Bajo	2	4,3	4,3	38,3
	Medio	29	61,7	61,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la Oficina Regional de Agricultura, GORE Lima 2024.

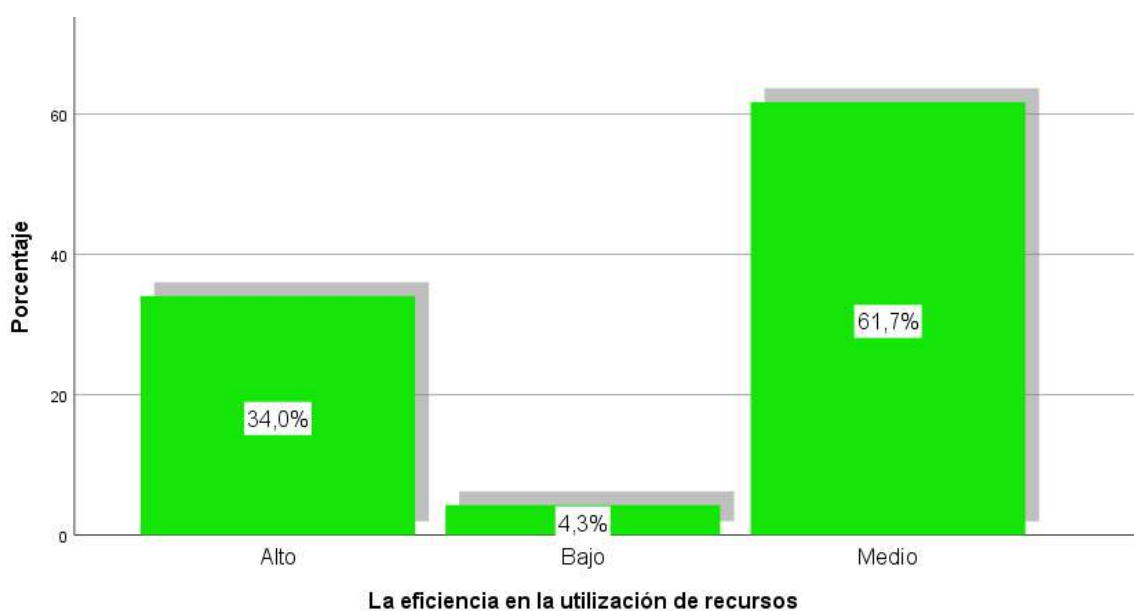


Figura 3. La eficiencia en la utilización de recursos

Según la Figura 3, el 61,7% de los colaboradores de la Oficina Regional de Agricultura del GORE Lima en 2024 indicaron haber alcanzado un nivel medio en la dimensión de eficiencia en la utilización de recursos, mientras que el 34,0% obtuvo un nivel alto y el 4,3% registró un nivel bajo.

Tabla 9. La eficacia en el cumplimiento de objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	12	25,5	25,5	25,5
	Bajo	4	8,5	8,5	34,0
	Medio	31	66,0	66,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la Oficina Regional de Agricultura, GORE Lima 2024.

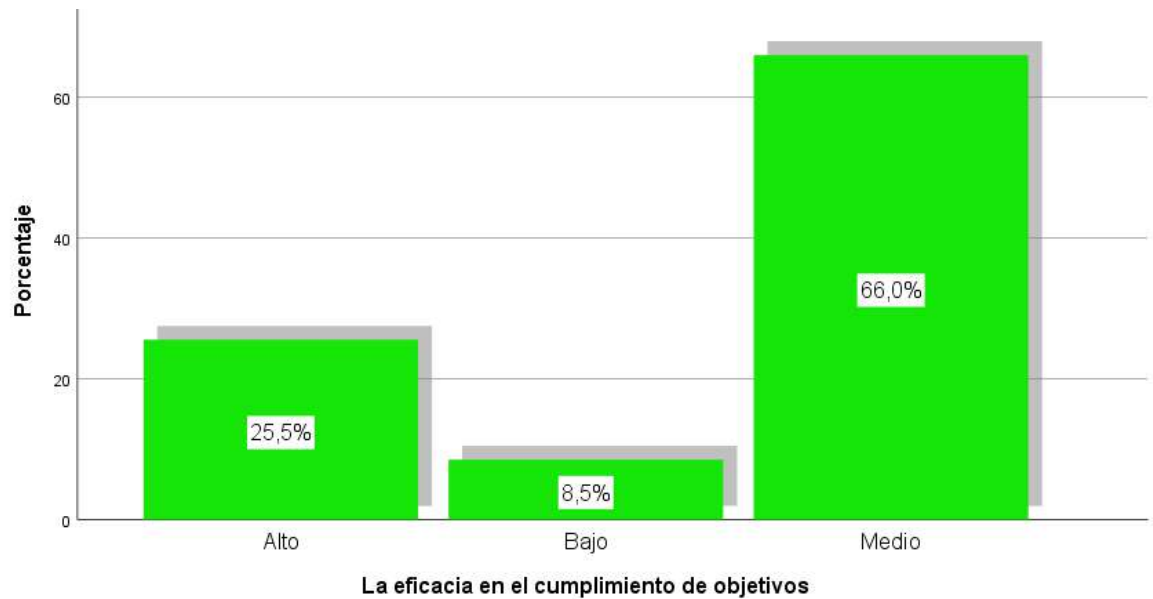


Figura 4. La eficacia en el cumplimiento de objetivos

Según la Figura 4, el 66,0% de los colaboradores de la Oficina Regional de Agricultura del GORE Lima en 2024 indicaron haber alcanzado un nivel medio en la dimensión de eficacia en el cumplimiento de objetivos, mientras que el 25,5% obtuvo un nivel alto y el 8,5% registró un nivel bajo.

Tabla 10. La eficacia en la adaptación al cambio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	11	23,4	23,4	23,4
	Bajo	2	4,3	4,3	27,7
	Medio	34	72,3	72,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la Oficina Regional de Agricultura, GORE Lima 2024.

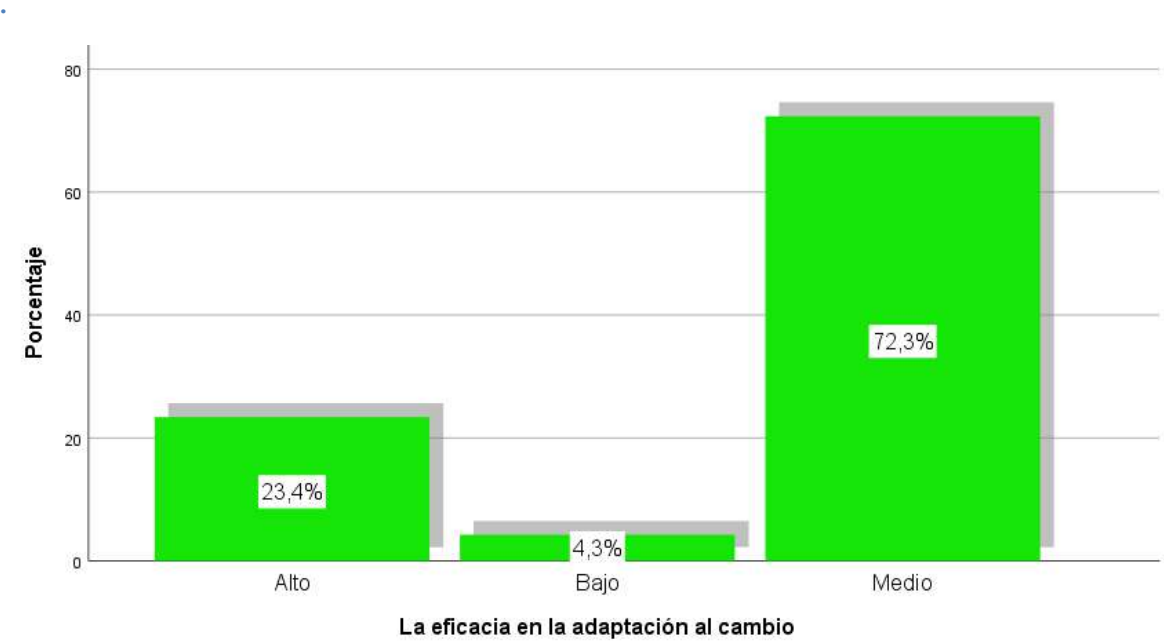


Figura 5. La eficacia en la adaptación al cambio

Según la Figura 5, el 72,3% de los colaboradores de la Oficina Regional de Agricultura del GORE Lima en 2024 reportaron haber alcanzado un nivel medio en la dimensión de eficacia en la adaptación al cambio, mientras que el 23,4% obtuvo un nivel alto y el 4,3% registró un nivel bajo.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis General

Ha: La gestión de recursos humanos se relaciona con la mejora de la eficiencia y eficacia en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

H0: La gestión de recursos humanos no se relaciona con la mejora de la eficiencia y eficacia en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

Tabla 11. La gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia y eficacia

Correlaciones

		Gestión de recursos humanos	Eficiencia y eficacia
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,489**
		N	,000
	Eficiencia y eficacia	Coeficiente de correlación	,489**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			.
		47	47

**.

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

La tabla presenta una estimación de $r = 0,489$ con un valor de significancia menor a 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula. Esto indica una relación de magnitud moderada entre la gestión de recursos humanos y la optimización de la eficiencia y eficacia en la Dirección Regional de Agricultura de Lima en 2024.

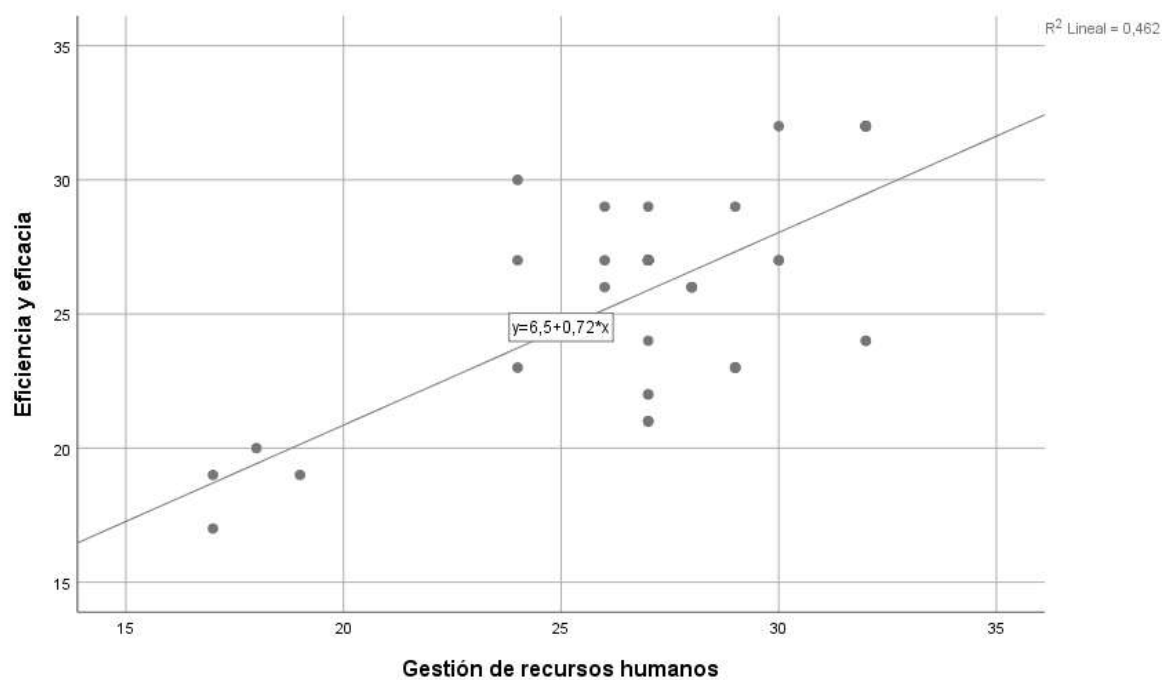


Figura 6. . La gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia y eficacia

Hipótesis específica 1

Ha: La gestión de recursos humanos se relaciona con la mejora de la eficiencia en la utilización de recursos en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

H0: La gestión de recursos humanos no se relaciona con la mejora de la eficiencia en la utilización de recursos en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

Tabla 12. La gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia en la utilización de recursos

Correlaciones

			Gestión de recursos humanos	La eficiencia en la utilización de recursos
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,456**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	47	47
	La eficiencia en la utilización de recursos	Coeficiente de correlación	,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	47	47

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

La tabla presenta una estimación de $r = 0,456$ con un valor de significancia menor a 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula. Esto indica una relación de magnitud moderada entre la gestión de recursos humanos y la optimización en el uso de los recursos en la Dirección Regional de Agricultura de Lima en 2024.

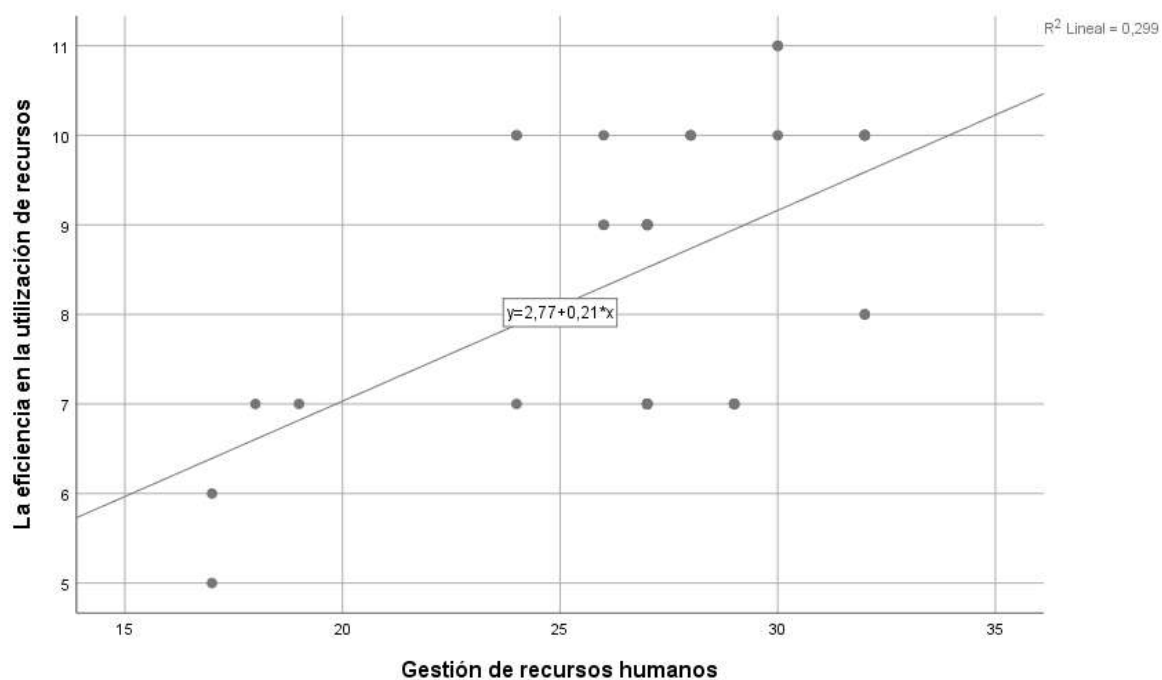


Figura 7. La gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia en la utilización de recursos

Hipótesis específica 2

Ha: La gestión de recursos humanos se relaciona con la mejora de la eficacia en el cumplimiento de objetivos en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

H0: La gestión de recursos humanos no se relaciona con la mejora de la eficacia en el cumplimiento de objetivos en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

Tabla 13. La gestión de recursos humanos y la mejora de la eficacia en el cumplimiento de objetivos

Correlaciones

			Gestión de recursos humanos	La eficacia en el cumplimiento de objetivos
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,554**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	La eficacia en el cumplimiento de objetivos	Coefficiente de correlación	,554**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

La tabla presenta una estimación de $r = 0,554$ con un valor de significancia menor a 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula. Esto evidencia una relación de magnitud moderada entre la gestión de recursos humanos y la optimización de la eficacia en el cumplimiento de objetivos en la Dirección Regional de Agricultura de Lima en 2024.

.

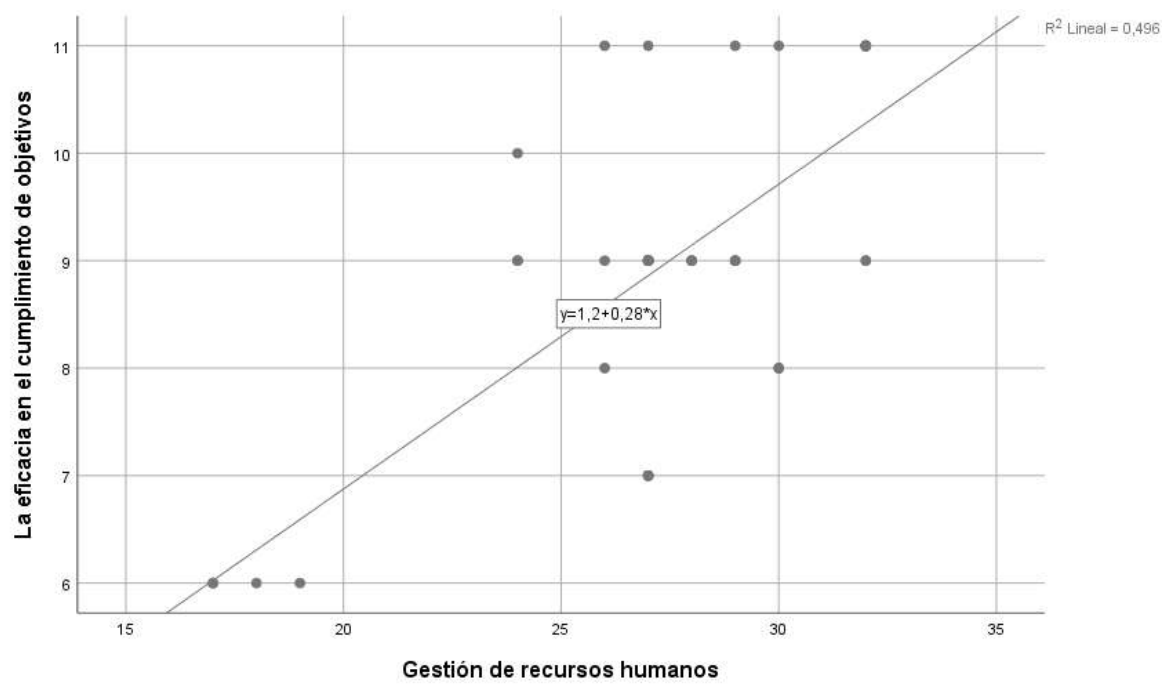


Figura 8. La gestión de recursos humanos y la mejora de la eficacia en el cumplimiento de objetivos

Hipótesis específica 3

H_a: La gestión de recursos humanos se relaciona con la mejora de la eficacia en la adaptación al cambio en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

H₀: La gestión de recursos humanos no se relaciona con la mejora de la eficacia en la adaptación al cambio en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

Tabla 14. La gestión de recursos humanos y la mejora de la eficacia en la adaptación al cambio

Correlaciones

		Gestión de recursos humanos	La eficacia en la adaptación al cambio
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,568*
		N	47
	La eficacia en la adaptación al cambio	Coefficiente de correlación	,568*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	47

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla presenta una estimación de $r = 0,568$ con un valor de significancia menor a 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la nula. Esto indica una relación de magnitud moderada entre la gestión de recursos humanos y la eficacia en la adaptación al cambio en la Dirección Regional de Agricultura de Lima en 2024.

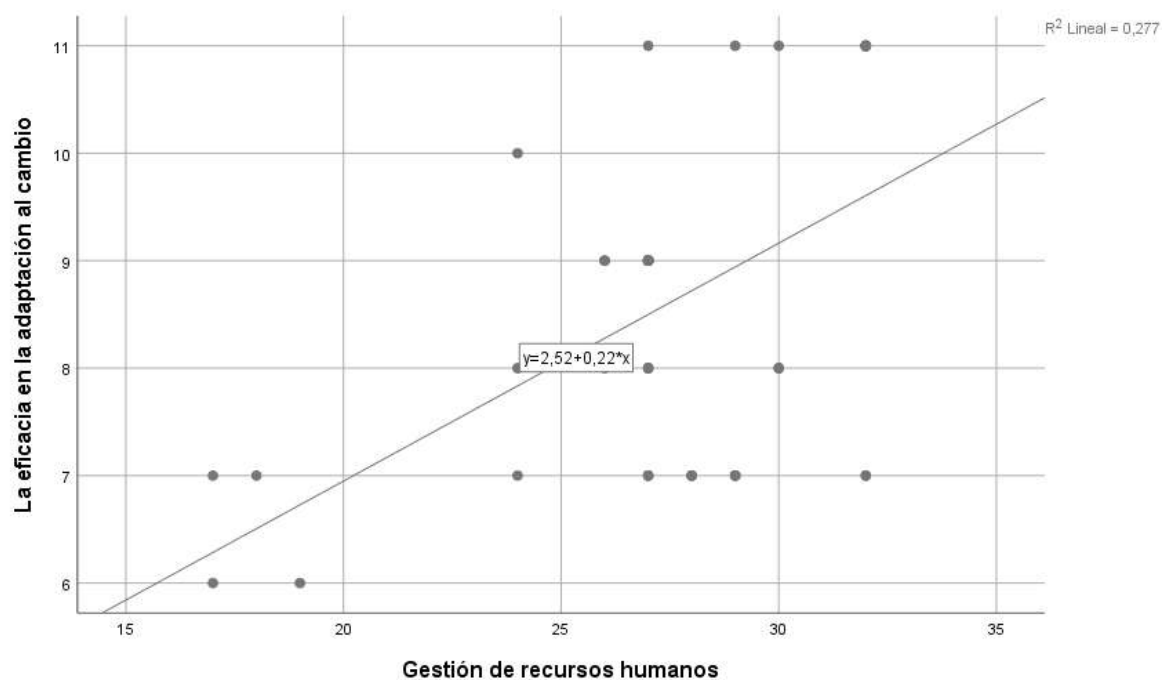


Figura 9. La gestión de recursos humanos y la mejora de la eficacia en la adaptación al cambio

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESUTADOS

5.1. Discusión de los resultados

La GRH es crucial en el éxito de cualquier organización, especialmente en instituciones públicas que buscan optimizar sus procesos y recursos para cumplir con sus objetivos. En el contexto de la Dirección Regional de Agricultura de Lima, una adecuada gestión del talento humano es esencial para asegurar el rendimiento optimo y la efectividad en la ejecución de políticas y programas que promuevan el desarrollo agrícola de la región. Esta gestión no solo implica la correcta asignación de personal, sino también la implementación de estrategias que favorezcan el desarrollo profesional, el incentivo y la satisfacción de los empleados, así como la incorporación de tecnologías y metodologías que permitan una mayor agilidad y efectividad en los procesos administrativos y operativos.

La contrastación de la hipótesis central confirmó, a nivel estadístico, que existe una relación moderada entre la GRH y la mejora de la eficiencia y eficacia en la Dirección Regional de Agricultura Lima – 2024. Estos hallazgos coinciden con los resultados obtenidos por Rodríguez (2021) que analizó casos de empresas que al aplicar el enfoque de administración basado en competencias permitió solucionar problemas internos en la organización. Este enfoque demuestra generar múltiples beneficios, incluyendo la reducción de la incertidumbre, el incremento de la productividad y una mayor creación de valor empresarial. En este sentido, el modelo de gestión por competencias no solo mejora la eficiencia y la eficacia organizacional, sino que también contribuye a minimizar errores en los procesos internos, incrementar la flexibilidad empresarial para adaptarse a cambios constantes y fomentar un ambiente laboral más favorable. Esto evidencia que una adecuada GRH, basada en competencias, es un elemento crucial para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones.

Aguedo (2021), en su estudio aplico un cuestionario basado en la escala Likert, a 40 trabajadores del banco, con el fin de evaluar su percepción sobre la GRH

y su influencia en el rendimiento laboral. Los hallazgos demostraron una conexión relevante entre ambas variables, con un coeficiente de 0.541, lo que, de acuerdo con la escala de Bisquerra, representa una relación de magnitud moderada. Esto sugiere que la GRH en la institución presenta limitaciones, lo que repercute en un desempeño laboral.

En síntesis, los hallazgos de este estudio evidencian que la aplicación de estrategias efectivas en la GRH ha influido de manera significativa en el aumento de la eficiencia y la eficacia dentro de la Dirección Regional de Agricultura de Lima. La identificación y aprovechamiento de las competencias clave del personal, junto con la integración de tecnologías para la automatización de procesos administrativos, ha permitido reducir tiempos y costos operativos, optimizando el uso de los recursos disponibles.

No obstante, se detectan oportunidades de mejora, como el reforzamiento de los programas de capacitación permanente y el impulso de una cultura organizacional más inclusiva y motivadora. La evaluación periódica del desempeño y el establecimiento de indicadores claros de productividad pueden ser herramientas útiles para seguir impulsando estos avances.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Existe relación de magnitud moderada entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia y eficacia en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

Segundo: Existe relación de magnitud moderada entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia en la utilización de recursos en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

Tercero: Existe relación de magnitud moderada entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficacia en el cumplimiento de objetivos en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

Cuarto: Existe relación de magnitud moderada entre la gestión de recursos humanos y la eficacia en la adaptación al cambio en la Dirección Regional de Agricultura Lima- 2024.

6.2. Recomendaciones

Primero: Implementar un sistema que facilite la identificación y evaluación de las competencias del personal, considerando sus habilidades, conocimientos y actitudes. Esto facilitará la asignación de tareas a los empleados más capacitados y mejorará el rendimiento general de la institución. Además, el sistema debe incluir planes de formación continua y programas de desarrollo profesional que ayuden a los empleados a actualizarse según las necesidades del sector agrícola.

Segundo: Integrar plataformas tecnológicas y herramientas de gestión que automaticen los procesos administrativos, como la gestión de hojas de asistencia, evaluaciones de desempeño, y procesos de contratación. Esto reducirá la carga administrativa, optimizando el tiempo de los empleados y permitiendo que el personal se enfoque en tareas de mayor impacto

Tercero: Definir y monitorear indicadores de desempeño específicos para evaluar la productividad y el impacto de los programas de agricultura en la región. Estos KPIs deben abarcar tanto el rendimiento individual como el rendimiento organizacional

Cuarto: Fomentar el bienestar integral de los empleados a través de programas de salud, iniciativas de bienestar laboral y sistemas de reconocimiento por sus logros. Asegurar que los empleados se sientan valorados y motivados contribuirá a un clima laboral positivo, lo que, a su vez, aumentará su productividad y la eficiencia de la dirección.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

5.1. Fuentes documentales

- Aguedo, K. (2021). *Tesis: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Continental grupo Norte SAC- Lima 2019*. Huacho. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Campoverde, A., & Galarza, M. (2019). *Gestión organizacional para mejorar el desempeño laboral en la ferretería Colombatti de la ciudad de Babahoyo, donde concluye que la Gestión Organizacional*. Babahoyo .: Tesis de grado. Universidad Regional Autonoma de los Andes.
- Cristiani, A. (2018). *Tesis: Gestión de recursos humanos: el papel del contexto, principales antecedentes y consecuencias para empleados y empresas*. Valencia. España: Universidad de Valencia.
- Muñoz, M. (2018). *Tesis: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de procesos electorles, Lima 2016*. Lima. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Rodriguez, L. (2021). *Tesis: Gestión de talento humano por competencias: un modelo funcional de integración del personal con los objetivos organizacionales*. Bogota. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Saavedra, P. (2018). *Tesis: Nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad de Llanacora 2017*. Cajamarca- Perú: Universidad Alas Peruanas.
- Salvatierra, W., & Vilorio, H. (2016). *Análisis de clima organizacional en una empresa pública Guayaquileña, Ecuador*. Guayaquil. Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Ticona, C. (2020). *Tesis: La gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, 2019*. Tacna. Perú: Universidad Privada de Tacna.

5.2. Fuentes bibliográficas

Gary Dessler (2005). "Administración de Recursos Humanos". Pearson Educación.

Idalberto Chiavenato (2014). "Gestión de Recursos Humanos". McGraw-Hill Interamericana.

Michael Armstrong (2014). "Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice". Kogan Page.

Taylor, F. (1911). The Principles of Scientific Management. Harper & Brothers.

5.3. Fuentes electrónicas

Gallegos, M. (2012). *Comunidades Virtuales y redes sociales*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/144863981/Comunidades-Virtuales-y-Redes-Sociales>.

Linkedin. (s.f.). *Boletín diario*. Recuperado el 15 de mayo de 2024, de Boletín diario: <https://gemini.google.com/app/d6b8c3e9299e5d1f?hl=es>

Unir. (18 de enero de 2020). *Universidad en Internet*. Obtenido de Universidad en Internet: <https://www.unir.net/ciencias-sociales/revista/gestion-publica-eficiente/>

.

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

**INSTRUMENTO 01
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

Planificación		4	3	2	1
1.	Se cuenta con una política de manejo de recursos humanos dentro de la institución.				
2.	Toman en cuenta la trayectoria laboral de los postulantes para su respectiva contratación				
3.	Se realiza una entrevista personal oportuna y sin dilaciones a los postulantes				
4.	Las vacantes son publicadas de acuerdo al perfil requerido para el cargo				
Control		4	3	2	1
5.	La I.E cuenta con un sistema de control a corto, mediano y largo plazo para detectar errores y hacer correcciones necesarias				
6.	Los trabajadores ejercen un autocontrol sobre sus actividades y procesos que desarrollan.				
7.	La supervisión detallada de las actividades permite conseguir los objetivos y metas trazadas.				
8.	Cuenta con un manual de organización y funciones que detalle las responsabilidades de sus miembros.				
Ejecución		4	3	2	1
9.	Se promueve acciones un clima organizacional favorable en favor de los trabajadores.				
10.	Se distribuye el trabajo de acuerdo a su designación a cada uno de sus miembros.				
11.	Se brinda autonomía a los trabajadores durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.				
12.	Se brinda capacitaciones que inciden en el rendimiento laboral de los docentes y trabajadores.				



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

**INSTRUMENTO 02
EFICIENCIA Y EFICACIA**

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

La eficiencia en la utilización de recursos		4	3	2	1
1.	Los procesos operativos en nuestra organización están diseñados de manera eficiente para minimizar el desperdicio de recursos.				
2.	Nuestra empresa gestiona el inventario de manera eficiente para evitar excesos y escaseces que puedan afectar la producción.				
3.	La programación de la producción se realiza de manera eficiente para maximizar la utilización de recursos como el tiempo de las máquinas y la mano de obra				
4.	La tecnología utilizada en nuestra organización es eficiente en términos de consumo de recursos como energía y materiales.				
La eficacia en el cumplimiento de objetivos		4	3	2	1
5.	Nuestra organización es efectiva en el logro de sus objetivos estratégicos a largo plazo.				
6.	Los objetivos específicos de cada departamento o equipo se alcanzan de manera consistente y oportuna.				
7.	La Institución tiene una alta tasa de éxito en la implementación de proyectos y programas.				
8.	La organización demuestra una capacidad consistente para adaptarse a los cambios del mercado y cumplir con los nuevos desafíos.				
La eficacia en la adaptación al cambio		4	3	2	1
9.	Los procesos de comunicación interna facilitan la rápida difusión de información sobre los cambios organizacionales y sus implicaciones.				
10.	Los empleados se sienten cómodos y capacitados para adaptarse a nuevos procedimientos, tecnologías o formas de trabajo.				
11.	Nuestra organización es capaz de identificar rápidamente las tendencias y los cambios en el entorno y ajustar sus estrategias en consecuencia.				
12.	La cultura organizacional fomenta la flexibilidad, la creatividad y la innovación, lo que facilita la adaptación al cambio.				

Matriz de consistencia

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y MEJORA DE LA EFICIENCIA Y EFICACIA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA LIMA - 2024

PROBLEMAS		OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<u>Problema general</u> ¿Cómo se da la relación entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia y eficacia en la Dirección Regional de Agricultura Lima-2024?	<u>Objetivo general</u> Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia y eficacia en la Dirección Regional de Agricultura Lima-2024.	<u>Hipótesis general</u> La gestión de recursos humanos se relaciona con la mejora de la eficiencia y eficacia en la Dirección Regional de Agricultura Lima-2024	Variable Independiente (X): Gestión de recursos humanos				
<u>Problemas específicos</u> ¿Cómo se da la relación entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia y eficacia en la utilización de recursos en la Dirección Regional de Agricultura Lima-2024?	<u>Objetivos específicos</u> Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia y eficacia en la utilización de recursos en la Dirección Regional de Agricultura Lima-2024.	<u>Hipótesis específicas</u> La gestión de recursos humanos se relaciona con la mejora de la eficiencia y eficacia en la utilización de recursos en la Dirección Regional de Agricultura Lima-2024	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Indices	
			Planificación	- Política de recursos humanos - Trayectoria laboral	4	Siempre A veces Nunca	
			Control	- Sistema de control - Ejercen autocontrol	4		
			Ejecución	- Promueve clima favorable - Autonomía a los trabajadores	4		
			Total				12
<u>¿Cómo se da la relación entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de objetivos en la Dirección Regional de Agricultura Lima-2024?</u>	<u>Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la mejora de la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de objetivos en la Dirección Regional de Agricultura Lima-2024.</u>	<u>La gestión de recursos humanos se relaciona con la mejora de la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de objetivos en la Dirección Regional de Agricultura Lima-2024</u>	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Indices	
			La eficiencia en la utilización de recursos	- Procesos operativos - Gestiona el inventario	4	Siempre A veces Nunca	
			La eficacia en el cumplimiento de objetivos	- Organización efectiva - Alta tasa de éxito	4		
			La eficacia en la adaptación al cambio	- Proceso de comunicación - Cómodos y capacitados - Fomenta la flexibilidad	4		

Matriz de datos

N	Gestión de recursos humanos																V1	Eficiencia y eficacia												V1				
	Planificación				Control				Ejecución				ST1	La eficiencia en la utilización de recursos				La eficacia en el cumplimiento de objetivos				La eficacia en la adaptación al cambio				ST2								
	1	2	3	4	S1	5	6	7	8	S2	9	10		11	12	S3		1	2	3	4	S1	5	6	7		8	S2	9		10	11	12	S3
1	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	26	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	8	26	Medio	
2	3	3	2	2	9	2	3	2	9	2	3	2	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	9	27	Medio	
3	2	2	3	3	10	2	3	3	11	2	3	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	11	32	Alto	
4	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	9	27	Medio	
5	2	2	1	2	7	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	29	Alto	2	2	1	2	7	2	3	3	3	11	2	3	3	11	29	Alto	
6	2	2	3	3	10	2	3	3	11	2	3	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	11	32	Alto	
7	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	9	27	Medio	
8	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	9	27	Medio	
9	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	9	27	Medio	
10	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	9	27	Medio	
11	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	9	27	Medio	
12	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	2	3	3	3	11	30	Alto	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	11	32	Alto	
13	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	26	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	9	27	Medio	
14	2	2	3	3	10	2	3	3	11	2	3	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	11	32	Alto	
15	2	2	1	2	7	2	2	2	3	9	2	3	3	3	11	27	Medio	2	2	1	2	7	2	3	3	3	11	2	3	3	11	29	Alto	
16	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	26	Medio	3	2	2	2	9	2	3	3	3	11	2	3	2	9	27	Alto	
17	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	9	27	Medio	
18	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	28	Alto	2	2	3	3	10	2	1	3	3	9	2	1	1	3	7	26	Medio
19	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	28	Alto	2	2	3	3	10	2	1	3	3	9	2	1	1	3	7	26	Medio
20	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio
21	3	2	3	3	11	2	2	2	3	9	3	2	2	3	10	30	Alto	3	2	3	3	11	1	1	3	3	8	3	1	1	3	8	27	Medio
22	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio
23	3	2	3	3	11	2	2	2	3	9	3	2	2	3	10	30	Alto	3	2	3	3	11	1	1	3	3	8	3	1	1	3	8	27	Medio
24	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24	Medio	2	2	3	3	10	2	2	3	3	10	2	3	3	2	10	30	Alto
25	2	1	1	2	6	2	2	2	3	9	2	2	2	2	9	24	Medio	2	1	1	3	7	2	2	1	3	9	2	1	1	3	7	23	Medio
26	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	2	2	2	3	9	28	Alto	2	2	3	3	10	2	1	3	3	9	2	1	1	3	7	26	Medio
27	3	1	2	2	8	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	24	Medio	3	1	3	3	10	2	1	3	3	9	2	1	3	2	8	27	Medio
28	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio
29	2	1	1	2	6	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	18	Bajo	2	1	1	3	7	2	2	1	1	6	2	3	1	1	7	20	Medio
30	2	2	3	3	10	2	3	3	11	2	3	3	3	3	11	32	Alto	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	11	32	Alto	
31	2	1	3	3	9	2	2	2	3	9	2	3	3	3	11	29	Alto	2	1	1	3	7	2	1	3	3	9	2	1	1	3	7	23	Medio
32	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	17	Bajo	1	1	1	3	6	2	2	1	1	6	2	3	1	1	7	19	Bajo
33	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	1	2	2	2	7	2	1	3	3	9	2	1	3	2	8	24	Medio
34	2	2	3	3	10	2	3	3	11	2	3	3	3	3	11	32	Alto	2	2	1	3	8	2	1	3	3	9	2	1	1	3	7	24	Medio
35	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	27	Medio	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	1	3	2	8	22	Medio

