



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión de recursos humanos y su influencia con el desempeño laboral en la
Municipalidad Provincial del Santa, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. BECERRA CHANG, Meryl Cristina (ORCID: 0000-0001-9213-0897)

ASESOR:

Dr. SICHEZ MUÑOZ, Víctor Alejandro (ORCID: 0000-0002-2288-9336)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios Padre, por guiar mi camino y darme la sabiduría y fortaleza para enfrentar cualquier obstáculo y alcanzar mis metas propuestas.

A mis padres y hermano, por su amor, confianza y apoyo incondicional a lo largo de este camino profesional, y por brindarme la motivación necesaria para la consecución de mis objetivos.

Meryl

Agradecimiento

Al docente asesor, por su colaboración y guía durante el desarrollo de la presente investigación; así como, a todas aquellas personas que estuvieron involucradas de manera directa o indirecta, ya que gracias a sus conocimientos y consejos contribuyeron a la realización de mi tesis.

A todo el personal involucrado de la Municipalidad Provincial del Santa, y en especial a la Gerencia de Recursos Humanos, por brindarme todas las facilidades y la disposición de colaborar ante los requerimientos que se les solicitaban.

La Autora



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El/La Bachiller **BECERRA CHANG, MERYL CRISTINA**, para obtener el Grado Académico de Maestro/a en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

Gestión de recursos humanos y su influencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: Aprobar por unanimidad

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

.....

.....

.....

Chimbote, 11 de agosto del 2019

Hora: 10:00 am

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado

Dr. Edwin López Robles

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado

Mg. Juan Francisco Salazar Llamas

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado

Mg. Víctor Alejandro Sánchez Muñoz

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Meryl Cristina Becerra Chang, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado "Gestión de recursos humanos y su influencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018" presentado en 116 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, agosto del 2019



Meryl Cristina Becerra Chang

DNI N° 47191579

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1.Tipo y diseño de investigación	15
2.2.Operacionalización de las variables	16
2.3.Población, muestra y muestreo	17
2.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5.Procedimientos	18
2.6.Método de análisis de datos	19
2.7.Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50
Anexo 1: Matriz de consistencia	51
Anexo 2: Instrumentos - Ficha técnica	53
Anexo 3: Validez y confiabilidad	60
Anexo 4: Base de datos	82
Anexo 5: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	90
Anexo 6: Artículo científico	91

Índice de tablas

Tabla 1	Datos generales	20
Tabla 2	Tiempo laborando	21
Tabla 3	Nivel de gestión de recursos humanos	22
Tabla 4	Nivel de la dimensión incorporación	23
Tabla 5	Nivel de la dimensión organización	24
Tabla 6	Nivel de la dimensión retención	25
Tabla 7	Nivel de la dimensión desarrollo	26
Tabla 8	Nivel de desempeño laboral	27
Tabla 9	Nivel de la dimensión rendimiento	28
Tabla 10	Nivel de la dimensión cooperación y trabajo en equipo	29
Tabla 11	Nivel de la dimensión disciplina laboral	30
Tabla 12	Influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral	31

Índice de figuras

Figura 1	Datos generales	20
Figura 2	Tiempo laborando	21
Figura 3	Nivel de gestión de recursos humanos	22
Figura 4	Nivel de la dimensión incorporación	23
Figura 5	Nivel de la dimensión organización	24
Figura 6	Nivel de la dimensión retención	25
Figura 7	Nivel de la dimensión desarrollo	26
Figura 8	Nivel de desempeño laboral	27
Figura 9	Nivel de la dimensión rendimiento	28
Figura 10	Nivel de la dimensión cooperación y trabajo en equipo	29
Figura 11	Nivel de la dimensión disciplina laboral	30

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018; con la finalidad de establecer, a partir de los resultados, las recomendaciones de mejora correspondientes que permitan mejorar la gestión y generar un impacto positivo en el desempeño del personal, y en consecuencia aportar al cumplimiento de los objetivos de la Institución.

Esta investigación, se basó en la observación y análisis previo de la problemática sobre la gestión del recurso humano y desempeño laboral; originándose un estudio de tipo descriptivo correlacional. Con respecto a la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario, el mismo que fue aplicado a 161 empleados de la Municipalidad Provincial del Santa, según determinación de la muestra. Es preciso indicar que el instrumento fue sometido a un juicio de expertos, quienes analizaron la coherencia y pertinencia de cada uno de los ítems acorde a las dimensiones e indicadores de las variables de estudio, otorgándose la validez correspondiente; asimismo, se utilizó el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, para determinar la confiabilidad del instrumento, obteniendo los coeficientes de 0.98 y 0.85 para las variables de gestión de recursos humanos y desempeño laboral respectivamente; lo que permitió inferir que el instrumento es altamente confiable.

Para el procesamiento de los datos obtenidos del instrumento de recolección, se utilizó el programa estadístico SPSS y el programa Excel, y se presentan a través de tabulaciones y gráficos. En tal sentido, a partir de los resultados, se concluye que existe una influencia directamente proporcional y significativa, entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa. En efecto, cuando la gestión de recursos humanos tiene un nivel muy bajo o es deficiente, el desempeño de los empleados es bajo; por consiguiente, se confirma la hipótesis de estudio.

Palabras claves: Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, rendimiento.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the influence of human resources management with work performance in the Provincial Municipality of Santa, 2018; with the purpose of establishing, based on the results, the corresponding improvement recommendations that allow improving management and generating a positive impact on staff performance, and consequently contributing to the fulfillment of the Institution's objectives.

This research was based on the observation and previous analysis of the problem of human resource management and work performance; originating a correlational descriptive study. With regard to data collection, the survey technique was used, with its instrument the questionnaire, which was applied to 161 employees of the Provincial Municipality of Santa, as determined by the sample. It should be noted that the instrument was submitted to an expert judgment, who analyzed the coherence and relevance of each of the items according to the dimensions and indicators of the study variables, granting the corresponding validity; Likewise, the statistical coefficient of Cronbach's Alpha was used to determine the reliability of the instrument, obtaining the coefficients of 0.98 and 0.85 for the variables of human resources management and labor performance respectively; which allowed to infer that the instrument is highly reliable.

For the processing of the data obtained from the collection instrument, the SPSS statistical program and the Excel program were used, and are presented through tabulations and graphs. In this sense, from the results, it is concluded that there is a directly proportional and significant influence, between human resources management and work performance in the Provincial Municipality of Santa. In fact, when human resources management is very low or deficient, employee performance be low; therefore, the study hypothesis is confirmed.

Keywords: Human resources management, job performance, performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el escenario de las organizaciones, ya sean privadas o públicas; cada vez es más frecuente encontrar una variedad de problemas relacionados con la gestión de recursos humanos, y como ésta, causa un efecto negativo en el desempeño laboral; en consecuencia repercute en el desarrollo de la entidad.

Centrándonos en la gestión pública en el Perú, se evidencia un contexto complejo respecto a la ejecución de las políticas y procesos, debido a múltiples factores, tales como: deficiente planificación, la cual no se alinea con las necesidades de la población; el desmesurado burocratismo, bajos recursos y pocas capacidades para optimizar sus procesos, gestión ineficaz, bajos niveles de preparación por parte del personal que labora en las diferentes entidades del estado y la corrupción en ciertos niveles de poder; y que en consecuencia afectan a la consecución de objetivos de la organización y la calidad de los servicios que se ofrece a la ciudadanía.

Tomando como referencia el párrafo anterior, podemos describir la problemática en las Municipalidades del Perú; las cuales están asociadas a la gestión administrativa, y que puede verse afectada debido al desempeño del recurso humano con el que cuentan las municipalidades; el presupuesto público asignado; la intervención política que predomina en las instituciones, cuyas autoridades asumen el poder cada 4 años y se ven acompañados por su personal de confianza, los cuales muchas veces no cuentan con las competencias necesarias para asumir ciertos puestos; todo ello genera un clima poco apropiado, que se ve reflejado en los procesos que se realizan para otorgar los servicios a los ciudadanos, quienes tienen una percepción de insatisfacción con los mismos.

El dilema que se constata en la Municipalidad Provincial del Santa, es la gestión del recurso humano, ya que los trabajadores tienen poca preocupación por obtener nuevos conocimientos que puedan brindarles mejores herramientas respecto a su desempeño, sólo están centrados en desarrollar sus labores de forma mecanizada; asimismo otro de los principales problemas se ve relacionado con la colocación de los puestos de trabajo, en la que los cargos de confianza son ocupados directamente por personas ligadas al partido político de la autoridad; los procesos de reclutamiento son deficientes, evidenciándose especiales preferencias cuando se selecciona al personal para cubrir un puesto en específico,

y que muchas veces son personas que tienen nulo o poco conocimiento sobre la administración pública, sumado a ello que no se les capacita o no alcanzan a ser capacitados, por lo que no cuentan con las capacidades y conocimientos para desempeñarse en su puesto de trabajo.

A su vez, es importante señalar que; un factor que cobra relevancia para el trabajador, es la satisfacción en el área e institución en la que se desempeña; pero en la realidad un gran porcentaje del recurso humano se siente desmotivado, ya sea por factores económicos (compensaciones), no tener calidad en el trabajo, poca o nula capacitación, o pocas oportunidades para la progresión en la carrera; lo que trasciende de forma negativa en su desempeño y en la no consecución de las metas individuales o grupales en la Entidad.

La situación antes descrita, permite deducir que la comuna municipal, cuenta con problemas relacionados a la gestión de recursos humanos, reflejando deficiencias en los procesos que van desde la incorporación del recurso humano hasta su desarrollo, afectando el desempeño de los trabajadores en su puesto de trabajo; y, consecuentemente en el logro de los objetivos plasmados por la Institución Municipal. En tal sentido, en la presente investigación se analizará y describirá, cómo la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa; para posteriormente ofrecer las recomendaciones de mejora, que permitan generar un cambio positivo sobre la gestión y el desempeño del personal y por ende otorgar al ciudadano, un mejor servicio.

Respecto a los antecedentes de este estudio, se realizó indagaciones de investigaciones semejantes en distintos ámbitos como son, el internacional y nacional:

A nivel internacional se cuenta con los siguientes antecedentes:

Alava y Gómez (2016) en su investigación de maestría de tipo cualitativo y cuantitativo; se comprobó que existía un nivel de insatisfacción respecto a los subsistemas del talento humano, afectando el desempeño de los trabajadores; siendo los motivos: deficiencias en el proceso de selección, ya que existen trabajadores que tienen inconvenientes en el nivel de competencias técnicas para desarrollo de su trabajo, por lo que se deberá mejorar el perfil laboral o filtros al momento de realizar la selección de personal; asimismo, existen deficiencias en el procedimiento de capacitación, debido a los resultados obtenidos en la evaluación de conocimientos institucionales, pues esto forma parte de la

inducción que todo servidor debe recibir constantemente. En concreto, se necesita una mejor selección del personal, por lo cual se direcciona al Subsistema de Admisión o Provisión, para los ajustes necesarios. (p. 135).

En Cuba, Espín (2016) en el estudio de tipo descriptivo; comprobó que la administración del personal, evidencia problemas relacionados con los perfiles de puesto y procesos de selección de docentes incorrectos, repercutiendo de forma negativa sobre el desempeño de los docentes y directivos; es por ello que se hizo necesario proponer un modelo estratégico de gestión, integrando indicadores de medición del desempeño; con la finalidad de mejorar la selección, organización y satisfacción de los trabajadores de la Universidad, promoviendo la mejora de sus competencias orientadas a un alto desempeño. (p. 118). De la misma forma, Casteel (1994), en su artículo científico, manifiesta su inquietud respecto a los planes y políticas de perfeccionamiento y liderazgo en los profesores, así como en la gestión del capital humano; por lo que sugiere se implemente un sistema dinámico en el que todos sus miembros contribuyan a alcanzar la visión de la institución.

De otro lado, Ramos (2014) en la investigación de diseño descriptivo; confirmó que los empleados no ejecutan las tareas completas, por lo que afecta al cumplimiento de las metas asignadas (p. 82); esto debido a que no cuentan con un manual de procedimientos; por ello se propuso un modelo de dirección del recurso humano basado en competencias, con la finalidad de desarrollar y fortalecer las capacidades y habilidades de los colaboradores de cada área; y, consecuentemente mejorar la rentabilidad de la empresa. (p. 124).

Ynzunza e Izar (2016) en su artículo científico, estudio de tipo transversal causal; concluyó que el desempeño organizacional de las PyME manufactureras del estado de Querétaro depende en gran medida de una apropiada administración del capital humano; así como, de que los recursos se destinen a la inversión en el factor humano como un medio para seleccionar, desarrollar y retener al personal, aplicando estrategias que propicien el desarrollo del mismo, enfocándose en las habilidades, capacidades y conocimientos, a la par de sistemas y prácticas que fortalezcan sus competencias, niveles de satisfacción y retribución. Este estudio, guarda similitud con lo propuesto en el artículo científico de Fleitas y Venegas (2002), en el cual se formuló un arquetipo de gestión, enfocado en los procesos de diseño, selección, ordenamiento y desarrollo, los cuales deben contener actividades y

políticas precisas, y que en efecto, en la práctica evidencien correlación entre ellas y tengan un buen funcionamiento.

Figuroa, Correa y Gallegos (2016) en su artículo científico, estudio bibliográfico; señala que el resultado del estudio es significativo, evidenciando una coincidencia entre la capacitación docente y el compromiso de los mismos, alineados con la productividad y destreza. Asimismo, las personas que administran y operativizan los reglamentos (Jefes de Talento Humano) deben centrarse en el desarrollo del profesorado, basado en el incremento y evolución del conocimiento, movilidad y otros proyectos.

En tanto, Uribe (2010), en su artículo científico, resalta la importancia de la administración del capital humano, enfocándose en la formulación de programas y esquemas que permitan un mayor dinamismo en el desenvolvimiento, comunicación, evaluación y actuar de cada uno de los integrantes que conforman la organización. Este estudio, se relaciona con lo establecido en el artículo de Nayatel (2018), en el que propone un sistema basado en planes de gestión y seguimiento de los empleados, con la intención de explotar todo el potencial de los mismos.

A nivel nacional se cuenta con los siguientes antecedentes:

Burneo (2017) en su tesis de maestría, estudio básico correlacional; llegó a determinar la existencia de una relación relativamente fuerte entre las variables de estudio. Tal es así que, los procedimientos de provisión y desarrollo de recursos humanos, constituyen factores categóricos en el desenvolvimiento, habilidades y cumplimiento de metas de los trabajadores. (p. 177).

En tanto, Mancilla y Vara (2018) en su estudio transversal correlacional; precisó que un aspecto que puede influenciar en el resultado no tan auspicioso de la administración del capital humano, es el no contar con un área correspondiente, sumado a ello, la falta de atención que se le pone a las funciones propias de la administración, la función quizá más descuidada es el desarrollo, ya que los colaboradores perciben que no se les capacita para cumplir de manera pertinente las funciones propias de su cargo, pero si se les exige resultados. (p. 91). Asimismo, se determinó un nivel bajo de desempeño, el mismo que responde al cumplimiento de tareas y objetivos, cooperación y trabajo en equipo. Los trabajadores refieren que la realización de sus tareas y el cumplimiento de la misión no son

convenientes; y, la cooperación entre los integrantes del equipo es satisfactoria, enfocándose como grupo en mejorar y emprender. (p.92).

Miranda (2018) en su tesis de maestría, estudio correlacional; reveló que los trabajadores no perciben una administración del capital humano; encontrándose que, los procesos más desfavorables son los referidos a la retención y desarrollo del personal. Las condiciones y técnicas para el desarrollo de sus actividades no es la adecuada, es decir no están conformes con los mecanismos de retención; tales como, las relaciones laborales, calidad de vida y seguridad. Referente al desarrollo de los trabajadores, no existe como tal, no se brindan capacitaciones, por lo que no hay oportunidad para la mejora de sus capacidades. (p. 61-62). Respecto al desempeño laboral, éste es desfavorable, por tanto existe una correspondencia significativa entre las variables. (p. 62).

Por otro lado, Nolberto (2018) en su tesis de maestría, investigación transversal – no experimental correlacional; determinó que la dirección del recurso humano, basada en el establecimiento de políticas y ejecución de prácticas adecuadas, genera un buen desempeño, evidenciándose de esta forma una relación alta entre ambas variables (p. 63); ya que tienen la capacidad para cumplir sus funciones asignadas en el tiempo establecido, a su vez, son conscientes de que el trabajo en equipo es un factor relevante para obtener una mayor producción en la ejecución de sus actividades, entregándose de forma oportuna, lo que genera un mayor rendimiento.

Finalmente, Suyo (2017) en la investigación de maestría, estudio descriptivo correlacional – transeccional; concluyó respecto a los resultados del nivel de la administración del talento humano, en la cual se señala que la misma es poco adecuada, y está ligado por los procesos de aplicación, compensación y evaluación; en tanto, la productividad es mediadamente adecuada. (p. 92). Por consiguiente el autor sugirió que se ponga en marcha actividades de capacitación para los colaboradores, con la finalidad de fortalecer sus capacidades, asimismo, concretar reuniones de evaluación periódicamente, y, la implementación de un programa de incentivos y/o estímulos, con la finalidad de incrementar los índices de productividad. (p. 93).

Como teorías podemos señalar lo siguiente:

Referente a la variable Gestión de Recursos Humanos, podemos definirla de la siguiente manera:

Según Chiavenato (2007) es el proceso que toma en cuenta la selección e integración del personal para luego desarrollar y evaluar sus capacidades, causando un impacto en cada uno de los empleados y en la competitividad a nivel institucional. Esta premisa, se refuerza con lo planteado por Barquero (2005), ya que considera que es el manejo y/o disposición de las personas, de modo tal, que se logre desarrollar las capacidades y contribuyan a la consecución de los objetivos organizacionales.

En tanto, Mondy y Noe (2005), considera que es el empleo de los individuos como un recurso, con la finalidad de alcanzar los objetivos y/o metas de la empresa; por lo que será necesario poner en marcha políticas y planes que generen un efecto positivo en la rentabilidad de la empresa.

Para López (2005), la gestión va más de allá de solo ver a una persona como un empleado más en la organización, o de sólo preocuparse por la satisfacción del mismo; sino que, se debe poner énfasis en la revisión y determinación de las tareas, métodos de recompensas, conocer sus aspiraciones de desarrollo profesional y personal; en resumen establecer propuestas que se enfoquen en ofrecer calidad de vida en la organización.

Tiene como objetivo, según Chiavenato (2005), la creación, mantenimiento y desarrollo de un grupo de individuos con actitudes y habilidades, que estén motivadas y satisfechas en el trabajo y que trabajen en equipo para conseguir las metas organizacionales; la generación de condiciones laborales favorables para la satisfacción y motivación de los colaboradores y la consecución de la eficiencia, eficacia y efectividad organizacional.

Además, tiene como objetivo, la administración efectiva y necesaria de personas para alcanzar las metas organizacionales, la anticipación de las etapas de escasez o sobreoferta del recurso humano, la organización de estrategias integrales para la capacitación de personas, alinear los esfuerzos con los objetivos globales de la organización, cooperar en la implementación de programas para la consecución de niveles óptimos de productividad a través de personal capacitado y especializado (Socorro, Gonzáles y Ramos, 2014).

En suma, teniendo en cuenta a Fernández y Junquera (2013) en el marco de una perspectiva estratégica, los objetivos permiten clasificarse en: a) competitivos; b) funcionales y c) económicos. Los objetivos competitivos se desprenden de la visión establecida en la organización; los objetivos funcionales deben reforzar los objetivos competitivos y son propios de cada departamento. Los económicos son, en realidad, una consecuencia de todo lo anterior. Respecto a los principales objetivos funcionales: a) captar candidatos con potencial, que cumplan los requisitos y sean capaces de progresar y mejorar sus competencias; b) cautivar al trabajador e incentivar su crecimiento dentro de la empresa y cambiar su calidad de vida laboral.

Su importancia radica en que apoya a la organización en el planteamiento de mecanismos y tácticas referidas al manejo del personal, tomando como referencia información real de la situación de los trabajadores y de la visión de la compañía, ya que el capital humano constituye uno de los principales recursos. (Flores, 2014).

Teniendo en cuenta lo expuesto por Dessler (2009) resulta ser importante para el proceder de los gerentes, y no cometer errores referentes al personal cuando se administre, tales como: contratación de un colaborador no apto para una plaza o puesto, así como que el mismo no tenga un buen desempeño, o tenga una percepción de desigualdad en el trato y políticas de sueldos.

Como proceso, según Chiavenato (2007) y Perea (2016), comprende una serie de procedimientos que forman parte de un sistema, y se establece desde la planificación hasta el desarrollo del recurso humano, sin descuidar la organización y retención del mismo. En tanto estos subsistemas deben relacionarse entre sí, dentro de un enfoque sistémico, generando una correlación entre todas las áreas de trabajo, y en consecuencia facilitará el crecimiento de los empleados, que se verán evidenciados en su desempeño y en consecuencia en el logro de los objetivos organizacionales.

En tanto, para Ivancevich (2005) la gestión del capital humano, se compone de múltiples actividades, tales como: planificación de normas y políticas, estudio de puestos, elección, guía, evaluación y capacitación a los empleados, así como las relacionales y salud/bienestar. Estas actividades, se ven agrupadas dentro de 4 procesos: (a) Adquisición (b) remuneración (c) desarrollo y (d) mantenimiento y defensa.

Situándonos en la gestión de recursos humanos en el sector público (Perú), esta se sostiene en el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos (2008), la cual tiene como funciones, el establecimiento y ejecución de las políticas de gobierno referidas a la administración del capital humano. En este documento, se especifica el modelo de gestión de SERVIR y los retos del sistema.

El Modelo de SERVIR, según la Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público (2016), menciona que; este sistema, se constituye por subsistemas que toman en cuenta la planificación, ordenamiento del trabajo, administración del empleo, rendimiento y recompensa, capacitación y tratamiento de las relaciones laborales. Las funciones de cada subsistema, responden a actividades que se armonizan para la obtención de un resultado.

Con respecto a las dimensiones de la gestión de recursos humanos, nos basamos en los procesos planteados por Chiavenato (2007) y lo referido en la Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público (2016); en tal sentido, se ha unificado algunos de los procesos por guardar relación o estar comprendido uno en otro; estableciéndose las siguientes dimensiones para el presente estudio:

La incorporación se vincula con el abastecimiento necesario de personal a la institución para su funcionamiento, y abarca todas las actividades referidas al reclutamiento y selección. Este proceso comprende las fases: La planeación: debe ser estratégica, a corto y largo plazo; ya que la búsqueda de personas se orienta según la visión de la empresa; en tanto, el reclutamiento: conforma una serie de mecanismos, pasos y métodos para la captación de postulantes potenciales e idóneos para la ocupación de una plaza dentro de la empresa. La selección: es el proceso orientado a la búsqueda de entre los postulantes a los más apropiados para un puesto, es decir responde a la elección de personas competentes y eficaces que aportarán al incremento del rendimiento de la organización.

La organización es el proceso referido a la incorporación del personal seleccionado a los quehaceres laborales, para luego evaluar su desempeño. Comprende: El diseño de puestos, que consiste en la definición a detalle del contenido del puesto y de los requerimientos del ocupante, así como del proceder en el cargo y de cómo relacionarse con otras áreas; la descripción y análisis de puestos, la descripción responde al detalle del

contenido del puesto, y el análisis está enfocado en observar, diagnosticar y disponer los requerimientos y obligaciones que se necesita en cada cargo para asegurar un buen rendimiento en el mismo; la evaluación del desempeño, referida a la estimación y calificación del desenvolvimiento de cada individuo en su cargo, analizando sus capacidades, habilidades, actitudes, aptitudes y potencial para desarrollarse.

La retención responde a los mecanismos que la empresa establece en pro del cuidado y conservación de su personal, siendo: Las compensaciones, referidas al salario, beneficios y/o retribuciones que percibe el empleado como contrapartida al trabajo desarrollado en el puesto asignado en la organización; los recursos físicos que abarca los materiales y espacios laborales adecuados que se le proporciona al trabajador; la seguridad y salud en el trabajo, conformado por las actividades destinadas a prevenir riesgos a la seguridad y salud de los empleados, así como actividades de prevención del medio ambiente y resguardo del patrimonio; las relaciones laborales, que responden a la ejecución de acciones de prevención y solución de conflictos surgidos con el servidor directamente, con las organizaciones sindicales y con ambas a la vez; y, la comunicación que es el proceso que transmite y comparte mensajes dirigidos al empleado con el propósito de fomentar y producir una alianza entre todos los integrantes de la organización, en pro del cumplimiento de las metas y alcanzar la visión.

El desarrollo está destinado a asegurar que cada uno de los integrantes de la compañía y/u organización sumen conocimientos, mejoren sus capacidades y se promueva el desarrollo profesional, tanto a nivel individual como en grupo, con la intención de alcanzar los objetivos organizacionales. Comprende: La capacitación cuya finalidad es el perfeccionamiento del desempeño de los empleados, fortaleciendo sus competencias y capacidades, para alcanzar el logro de los objetivos institucionales. La progresión en la carrera, referido al desarrollo de una línea de carrera dentro de la organización (ascenso), y que implica asumir obligaciones de mayor dificultad a las que tuvo inicialmente.

Por otro lado, concerniente a la variable Desempeño Laboral, procedemos a conceptualizarla teniendo en cuenta los siguientes autores:

Según Chiavenato (2007) y Lazzati (2008), coinciden que es el comportamiento o conducta de un individuo en un determinado puesto, y que este desempeño fluctúa ya que está supeditado a varios factores, definiendo el grado de esfuerzo que el sujeto esté presto a

hacer; aclarando que este esfuerzo va a obedecer a las capacidades y habilidades de la persona.

En tanto, considerando lo establecido por Robbins y Judge (2013), el desempeño está relacionado con el proceder o conducta de los empleados, asociado a factores que lo determina, tales como, la productividad, rotación y ausentismo.

Para finalizar, según Ares (2013), refiere que el desempeño laboral está constituido por los resultados que se obtienen al realizar un rol o papel profesional. Lo que se espera de un buen profesional en lo propio de su oficio. El desempeño laboral tiene en cuenta lo que hacemos y lo que evitamos y cómo lo hacemos y cómo nos relacionamos con los demás al hacerlo. Además, observa cómo nos anticipamos al futuro para hacerlo posible en las mejores condiciones de rentabilidad y bienestar.

Respecto a la administración del desempeño, Dessler (2009) la define como un conjunto de procedimientos que forman parte de un sistema, los cuales se integran y funcionan armónicamente, basándose en la determinación de objetivos, evaluación y desarrollo. Esta teoría, se complementa con lo establecido por Gómez, Balkin y Cardy (2008), que refiere que para reforzar el rendimiento, las autoridades deben analizar el mismo y determinar cuáles son los factores que lo afectan, para consecuentemente establecer programas de mejora, ya que las competencias, habilidades y aptitudes de los empleados constituyen el potencial de la organización; en consecuencia, es de suma importancia que se refuercen y desarrollen las mismas.

La evaluación del desempeño teniendo en cuenta lo mencionado por Chiavenato (2007), es la estimación y calificación del desenvolvimiento de cada individuo en su cargo, analizando sus capacidades, habilidades, actitudes, aptitudes y potencial para desarrollarse. Por ello, es preciso que los gerentes identifiquen cuáles son las causas que están repercutiendo en el nivel de desempeño; para en efecto, comunicarse con los mismos, informándoles sus fortalezas y debilidades, y en qué debe corregir; en tanto, el subordinado debe tomar conciencia de su desenvolvimiento y adoptar una postura de autocrítica.

Además, su importancia radica en que constituye una causal para motivar e impulsar al empleado, por ello se debe tomar en cuenta la fijación de metas y/o objetivos y oportunidades de mejora. Para ello, es importante que, en primer lugar se conozca al

empleado, a través de la evaluación de sus fortalezas y debilidades, para a partir de allí ayudarlo a su desarrollo, basado en lo que se espera de él, generando de esta forma un ambiente de comunicación y retroalimentación. (Puignau, 1997).

En tanto, la evaluación tiene como objetivos, conforme a Chiavenato (2005) y Alles (2008), establecer métodos de medición del rendimiento y establecer las condiciones para su aporte a su mejora, descubrir necesidades de capacitación, permitir implementar y fomentar opciones de desarrollo y crecimiento, provocando su motivación y compromiso con los objetivos. En tal sentido, se debe visualizar al capital humano como el principal motor y ventaja competitiva de la compañía y/u organización

Con respecto a las dimensiones del desempeño laboral, se tomó en cuenta lo propuesto por Mancilla y Vara (2018) y lo referido en la Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público (2016); por consiguiente se determinó las siguientes dimensiones para la presente variable de estudio:

El rendimiento, referido a la evaluación de realización de actividades asignadas al puesto, logro de metas individuales y logro de objetivos; en relación a la calidad que se requiera en el tiempo que se evalúa, teniendo en consideración la valoración cualitativa y cuantitativa correspondiente a cada uno, debe de evaluarse la calidad y cuantía de las tareas programadas en un lapso de tiempo.

La cooperación y trabajo en equipo, es un factor relevante de la evaluación de desempeño, ya que todo trabajador debe de trabajar en grupo, dejando de lado su actitud de individualismo y competitividad; pues todos los trabajadores deben de reconocerse como integrantes de un grupo, el mismo que debe de funcionar como un equipo, destinado al logro de metas grupales y objetivos. Debe evaluarse también la disposición que cuenta el trabajador para enseñar a sus compañeros de trabajo, la capacidad para compartir experiencias, su capacidad para comprenderse entre el grupo, otorgando una colaboración franca de manera amplia.

La disciplina laboral implica la administración que se ejecuta para lograr y garantizar el cumplimiento de las normas internas y los procedimientos. En esta dimensión debe de evaluarse el aprovechamiento de las normas de la institución tales como: La jornada laboral, la asistencia, la puntualidad, y las normas de conducta. El cumplimiento de esta dimensión

ha de realizarse con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales, los mismos que deben de reflejarse en una buena imagen del trabajador, para con la institución en la cual labora, como también con los usuarios a quien atiende.

De manera análoga, es preciso detallar los enfoques conceptuales de la presente investigación:

La gestión, según Anele (2000), es el manejo y administración de las actividades de un negocio con el fin de alcanzar los objetivos definidos. En tanto, Ventura y Delgado (2006) refiere que la gestión desde el punto administrativo, se encarga de que los procesos de la organización se hagan de la manera más eficaz y eficiente posible; para lo que ha de cumplir ciertas premisas: el proceso ha de ser oportuno, minimizar costes y ha de ser seguro.

Los recursos humanos; tomando como referencia a Jiménez (2007) son un grupo de individuos que forman parte de una empresa, asimismo responde a los procesos de selección, contratación, administración y retención de los empleados, para alcanzar los objetivos planteados dentro de la organización.

Referente al desempeño, Lusthaus (2002) y Peña y Durán (2016), indican que es la acción y efecto de desempeñar una actividad, para conseguir un resultado en específico.

Asimismo Lusthaus (2002) considera que, desde el punto de vista administrativo, el desempeño está ligado a los colaboradores de una empresa u organización en cuanto a la efectividad que estos tengan en lo que hacen. Por otro lado, Costa (2005) indica que está relacionado con la productividad y el comportamiento del empleado en el desarrollo de sus actividades establecidas según su puesto, y según el entorno laboral, permitiendo evidenciar si es capaz e ideal.

Finalmente, el rendimiento organizacional, teniendo en cuenta a Robbins (2002), hace referencia a un individuo o un grupo de ellos, que de forma sincronizada ejecutan una serie de actividades continuas, con el propósito de lograr alcanzar las metas dentro de una organización. En tanto, Ramírez (2004), considera que el rendimiento está compuesto por varios elementos, entre estos están, la estructura, el entorno de negocios y el talento. Estos elementos, se desarrollan dentro de un proceso que apunta al logro de resultados en una empresa u organización.

Por las razones expuestas el enunciado del problema de investigación es el siguiente:

¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018?

También es necesario señalar que, la presente investigación justifica su realización a través de los criterios propuestos por Hernández, Fernández y Baptista (2014), los cuales se detallan a continuación:

Valor teórico; esta investigación permite conocer la conducta de las variables de estudio y el grado de correspondencia entre ellas. Dicha información a su vez, sirve de apoyo a la teoría de Chiavenato (2007) y Perea (2016), quienes coinciden que un sistema de gestión del recurso humano que establezca mecanismos adecuados para la ejecución de cada uno de los procedimientos de gestión, facilitará el crecimiento de los empleados que se verán evidenciados en su desempeño y en consecuencia en el logro de los objetivos de la institución.

Implicancias prácticas; las recomendaciones expuestas en el presente estudio, posibilita a las autoridades resolver el problema suscitado en la Institución Municipal poniendo en ejecución las mismas, con la finalidad de lograr el buen desempeño de los empleados en beneficio de la Entidad y cumplimiento de objetivos.

Relevancia social; la investigación permite evidenciar que una adecuada gestión de recursos humanos genera cambios positivos en los integrantes de la organización, y en consecuencia para la institución. Estos cambios traen consigo, beneficios que pueden observarse en la potencialización del desempeño de los empleados, la consecución de objetivos, logro de resultados establecidos en la Municipalidad, y consecuentemente una mejora en los procesos que se realizan para brindar los servicios a la población.

Con el fin de dar solución al problema, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

Así mismo para poder lograr el objetivo general, se formularon los objetivos específicos:

Describir el nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

Identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

Analizar la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

En tanto, las hipótesis de estudio son las siguientes:

Hi: Existe influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

Ho: No existe influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

II. MÉTODO

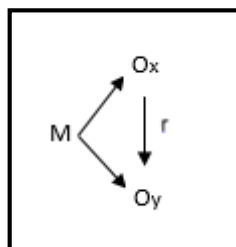
2.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación: Descriptivo correlacional. Descriptivo; porque se detallaron las características del fenómeno sujeto a observación; recogiendo información y midiendo las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Correlacional; ya que su propósito estuvo enfocado en analizar la vinculación entre los fenómenos (variables) en un determinado contexto, para conocer el grado de influencia o ausencia de ellas (Carrasco, 2009).

Diseño de investigación: El presente estudio, es de diseño no experimental, ya que no se procedió a manipular ninguna variable de estudio. Lo que se pretendió fue observar los fenómenos que se suscitaron en su estado natural, para luego examinarlos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Clasificándolo dentro de los tipos de diseños no experimentales, la presente investigación es de diseño transversal correlacional, ya que se recopiló información, analizó y describió la relación entre las variables en un momento definido. (Hernández et al., 2014).



Donde:

M = Muestra

r = relación

O_x = Observación de la variable independiente

O_y = Observación de la variable dependiente

2.2 Operacionalización de variables

Variable **O_x**: Gestión de recursos humanos

Variable **O_y**: Desempeño laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión de recursos humanos	Es el proceso que toma en cuenta la selección e integración del personal para luego desarrollar y evaluar sus capacidades, causando un impacto en cada uno de los empleados y en la competitividad a nivel institucional. (Chiavenato, 2007)	Esta variable se midió a través del instrumento cuestionario, el mismo que consta de 25 ítems, que evaluaron las 4 dimensiones de la gestión de recursos humanos.	Incorporación	- Planeación de recursos humanos	1	Ordinal Muy Bajo: [0 - 25] Bajo: [26 - 50] Regular: [51 - 75] Alto: [76 - 100] Muy alto: [101 - 125]
				- Reclutamiento	2-3	
				- Selección de personal	4	
			Organización	- Diseño de puestos	5-6	
				- Descripción y análisis de puestos	7	
				- Evaluación de desempeño	8-9-10-11	
			Retención	- Compensaciones	12	
				- Recursos físicos	13-14	
				- Seguridad y salud en el trabajo	15-16	
				- Relaciones laborales	17	
			Desarrollo	- Comunicación	18-19-20	
				- Capacitación del personal	21-22-23-24	
				- Progresión en la carrera	25	
Desempeño Laboral	Es el comportamiento o conducta de un individuo en un determinado puesto, y que este desempeño fluctúa ya que está supeditado a varios factores, definiendo el grado de esfuerzo que el sujeto esté presto a hacer; aclarando que este esfuerzo va a obedecer a las capacidades y habilidades de la persona. (Chiavenato, 2007; Lazzati, 2008)	La variable se midió por medio de un cuestionario de 16 ítems, que evaluaron las 3 dimensiones del desempeño laboral.	Rendimiento	- Ejecución de actividades asignadas	1-2	Ordinal Muy Bajo: [0 - 16] Bajo: [17 - 32] Regular: [33 - 48] Alto: [49 - 64] Muy alto: [65 - 80]
				- Logro de metas individuales	3	
				- Logro de objetivos	4-5	
			Cooperación y trabajo en equipo	- Apoyo a sus compañeros en las labores de trabajo	6	
				- Comprensión entre compañeros de trabajo	7	
				- Disposición para enseñar a sus compañeros de trabajo	8-9	
				- Logro de metas grupales	10-11	
			Disciplina laboral	- Cumplimiento de la jornada laboral	12-13	
				- Asistencia	14	
				- Puntualidad	15	
				- Cumplimiento de las normas de conducta	16	

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población, muestra y muestreo

Población: está compuesta por un total de 277 empleados de la Municipalidad Provincial del Santa, según el Cuadro de Asignación de Personal (CAP).

Muestra: la muestra estuvo representada por 161 empleados de la Municipalidad Provincial del Santa; la cual se determinó a través de cálculos estadísticos según la siguiente fórmula:

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

$$n = \frac{(277)(1.96^2)(0.5)(0.5)}{(0.05^2)(277-1)+(1.96^2)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{266.0308}{1.6504}$$

n = 161

Donde:

n:	Muestra	161
N:	Tamaño de la población	277
Z:	Nivel de confianza	95% Coeficiente = 1.96
P:	Probabilidad de éxito	0.5
Q:	Probabilidad de fracaso	1-P = 0.5
E:	Error de muestreo	5% = 0.05

Muestreo: se consideró un muestreo probabilístico; ya que se empleó la teoría estadística con el propósito de seleccionar aleatoriamente un conjunto de personas representativas (muestra) de la población existente, para luego conjeturar que las respuestas obtenidas de ellos, concuerdan con la población total.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e instrumentos: Se utilizó la técnica de la encuesta en escala de tipo Likert; y, cuyo instrumento es el cuestionario, el cual fue aplicado a los empleados según la muestra indicada. Dicho instrumento estuvo compuesto por 41 ítems para la medición de las variables de estudio. (Anexo 2).

Instrumento	Variable	Cantidad de ítems	Escala tipo Likert
Cuestionario	Gestión de recursos humanos	25	Nunca (1)
			Casi nunca (2)
			A veces (3)
			Casi siempre (4)
			Siempre (5)
	Desempeño laboral	16	Nunca (1)
			Casi nunca (2)
			A veces (3)
			Casi siempre (4)
			Siempre (5)

Validez: Para la validez del instrumento, se sometió a un juicio de expertos o especialistas en el tema; quienes analizaron y aprobaron la coherencia y pertinencia de cada uno de los ítems acorde a las dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

Confiabilidad: Se utilizó el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, para determinar la confiabilidad del instrumento, obteniendo los coeficientes de 0.98 y 0.85 para las variables de gestión de recursos humanos y desempeño laboral respectivamente; en tal sentido, el instrumento es altamente confiable, produciendo resultados congruentes y consistentes.

2.5 Procedimientos

- Respecto al modo de recolección de información y manipulación de las variables, se siguió el siguiente procedimiento:

- Se solicitó la autorización a la institución objeto de estudio, para la aplicación de los instrumentos a los trabajadores, según la muestra indicada.

- Se procedió informar a los empleados, sobre el proceso de aplicación de los instrumentos, así como, explicar la finalidad de la actividad a ejecutar.

- Se aplicó el cuestionario a los empleados, con la finalidad de recoger información relevante para la investigación.

- Se sistematizaron los datos obtenidos, y procesaron los mismos a través de programas estadísticos, presentándose a través de tablas que describen el nivel de las variables y sus dimensiones, así como la determinación del nivel de influencia entre las mismas.

- Finalmente, se llevó a cabo la contrastación de hipótesis, para posteriormente realizar la discusión de resultados, conclusiones, y, determinar las recomendaciones del presente estudio.

2.6 Método de análisis de datos

El análisis de datos fue de tipo descriptivo, donde los resultados estadísticos que se obtuvieron del cuestionario, fueron presentados a través de tabulaciones y gráficos. Respecto al procesamiento de los datos, se empleó el programa estadístico SPSS 25 y el programa Excel.

Además, se utilizó la estadística inferencial para determinar la influencia entre las variables de estudio. En tanto, para la contrastación de la hipótesis se empleó la prueba del Chi-Cuadrado.

2.7 Aspectos éticos

La presente investigación se ciñó bajo las siguientes consideraciones éticas: Fiel cumplimiento de los principios de propiedad intelectual y derechos de autor de cada una de las fuentes de información citadas en el presente trabajo, respetando las normas APA; la confidencialidad del personal encuestado, protegiendo su identidad; y, el respeto a los reglamentos vigentes establecidos por la Universidad César Vallejo.

III. RESULTADOS

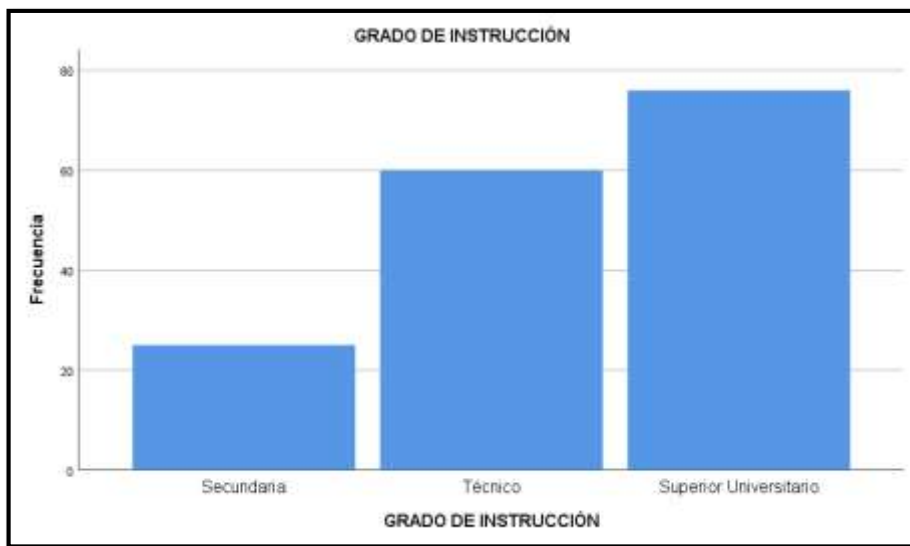
Datos generales:

Tabla 1

Grado de instrucción

	f	%	% válido	% acumulado
Válido				
Secundaria	25	15,5	15,5	15,5
Técnico	60	37,3	37,3	52,8
Superior Universitario	76	47,2	47,2	100,0
Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos del cuestionario procesado en SPSS 25.



Fuente: Datos de la Tabla N° 01

Figura 1

Grado de instrucción

Interpretación: Como se puede visualizar en la Tabla N° 01, el 47.2% (76) de los empleados cuenta con grado de instrucción Superior Universitario, mientras que el 37.3% (60) tiene el grado de Técnico, y el 15.5% (25) de los trabajadores cuenta con el grado de instrucción Secundaria.

Tabla 2

Tiempo laborando

	f	%	% válido	% acumulado
Válido	Menos de 1 año	19	11,8	11,8
	Entre 1- 2 años	87	54,0	65,8
	Más de 2 años	55	34,2	100,0
	Total	161	100,0	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario procesado en SPSS 25.



Fuente: Datos de la Tabla N° 02

Figura 2

Tiempo laborando

Interpretación: Se observa en la Tabla N° 02, que el 54% (87) de los empleados tienen entre 1-2 años laborando en la institución, el 34.2% (55) trabaja más de 2 años, y el 11.8% (19) restante tienen menos de 1 año laborando en la Municipalidad.

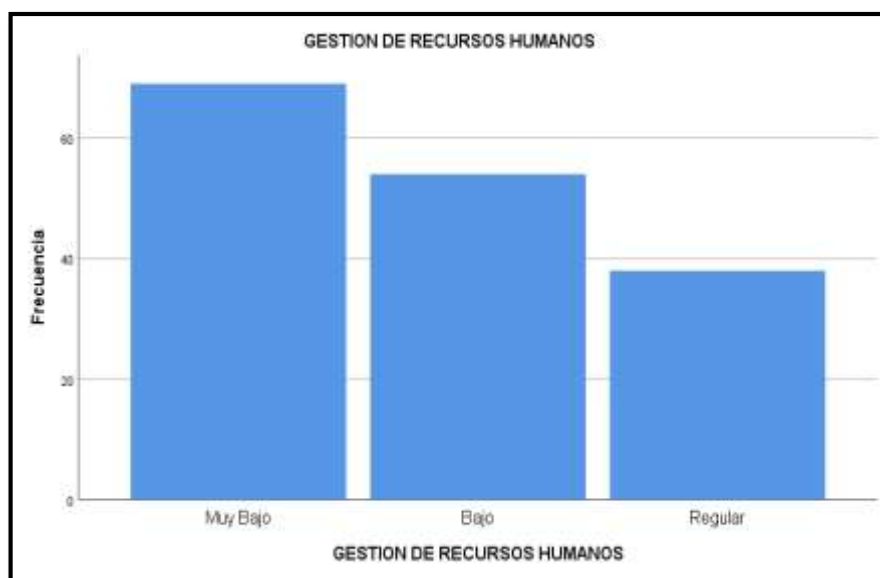
Objetivo N° 01: Describir el nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

Tabla 3:

Nivel de gestión de recursos humanos

	f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy Bajo	69	42,9	42,9
	Bajo	54	33,5	76,4
	Regular	38	23,6	100,0
	Total	161	100,0	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario procesado en SPSS 25.



Fuente: Datos de la Tabla N° 03

Figura 3:

Nivel de gestión de recursos humanos

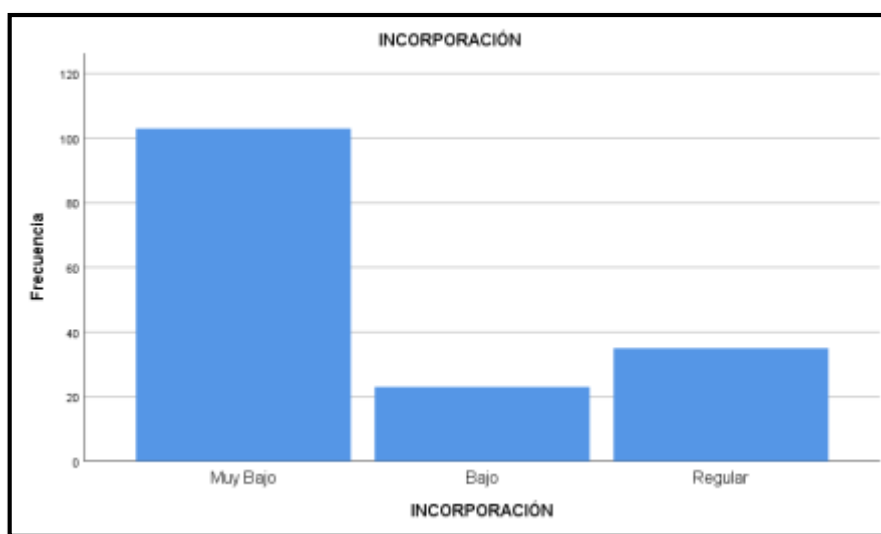
Interpretación: Según se muestra en la Tabla N° 03, el 42.9% (69) de los empleados consideran que el nivel de gestión de recursos humanos es muy bajo, el 33.5% (54) opinan que es bajo, mientras que el 23.6% (38) consideran que es regular.

Tabla 4:

Nivel de la dimensión incorporación

	f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy Bajo	103	64,0	64,0
	Bajo	23	14,3	78,3
	Regular	35	21,7	100,0
	Total	161	100,0	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario procesado en SPSS 25.



Fuente: Datos de la Tabla N° 04

Figura 4:

Nivel de la dimensión incorporación

Interpretación: Como se puede visualizar en la Tabla N° 04, respecto al nivel de la dimensión incorporación, que el 64% (103) de los empleados consideran que es muy bajo, el 21.7% (35) opinan que es regular, y el 14.3% (23) de los empleados estiman que es bajo.

Tabla 5:

Nivel de la dimensión organización

	f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy Bajo	69	42,9	42,9
	Bajo	54	33,5	76,4
	Regular	38	23,6	100,0
	Total	161	100,0	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario procesado en SPSS 25.



Fuente: Datos de la Tabla N° 05

Figura 5:

Nivel de la dimensión organización

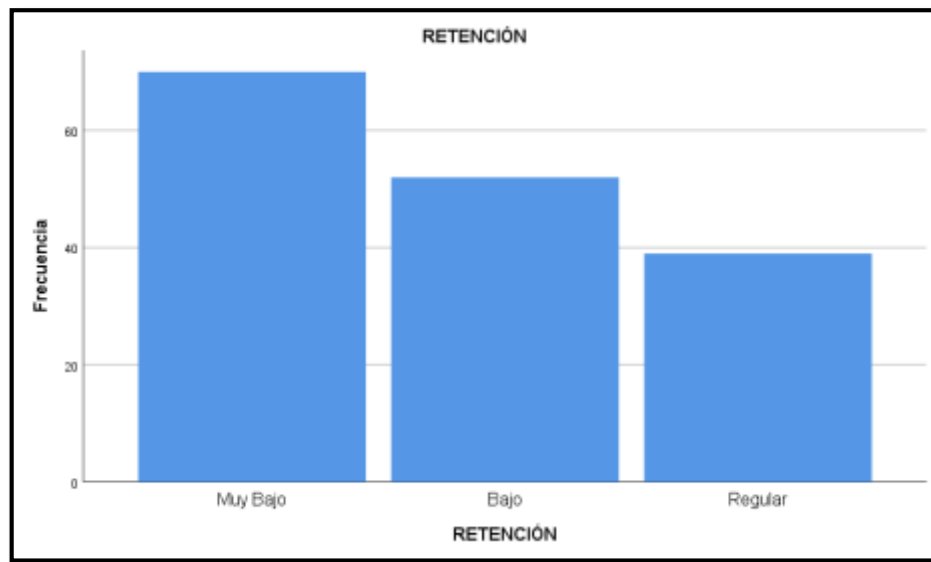
Interpretación: Se observa en la Tabla N° 05, referente al nivel de la dimensión organización, que el 42.9% (69) de los empleados consideran que es muy bajo, el 33.5% (54) estiman que es bajo, y el 23.6% (38) de los trabajadores restantes opinan que es regular.

Tabla 6:

Nivel de la dimensión retención

	f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy Bajo	70	43,5	43,5
	Bajo	52	32,3	75,8
	Regular	39	24,2	100,0
	Total	161	100,0	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario procesado en SPSS 25.



Fuente: Datos de la Tabla N° 06

Figura 6:

Nivel de la dimensión retención

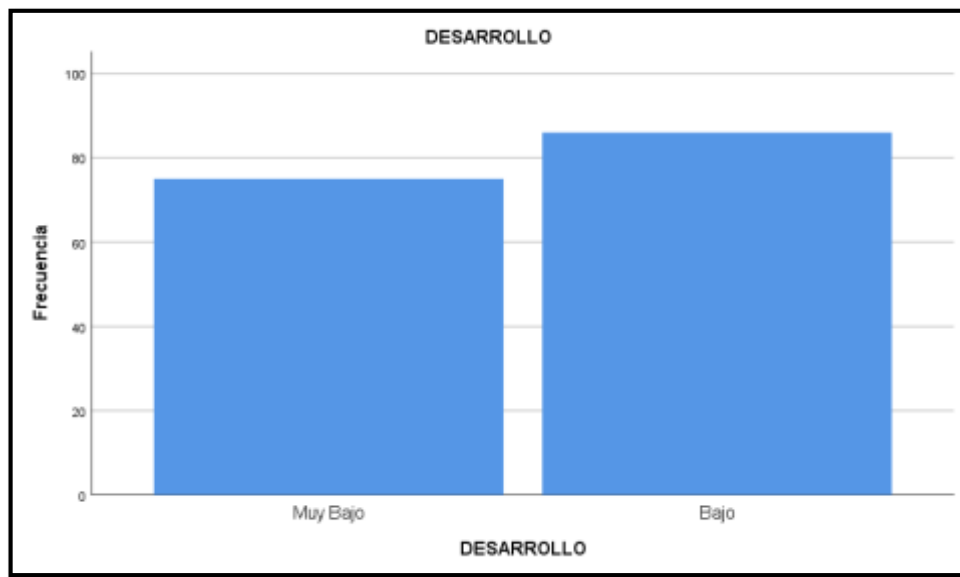
Interpretación: Según se muestra en la Tabla N° 06, respecto al nivel de la dimensión retención, que el 43.5% (70) de los empleados consideran que es muy bajo, el 32.3% (52) de los trabajadores opinan que es bajo, mientras que el 24.2% (39) estiman que es regular.

Tabla 7:

Nivel de la dimensión desarrollo

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy Bajo	75	46,6	46,6	46,6
	Bajo	86	53,4	53,4	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos del cuestionario procesado en SPSS 25.



Fuente: Datos de la Tabla N° 07

Figura 7:

Nivel de la dimensión desarrollo

Interpretación: Como se puede visualizar en la Tabla N° 07, referente al nivel de la dimensión de desarrollo, el 53.4% (86) de los empleados consideran que es bajo, mientras que el 46.6% (75) restante estiman que el nivel de desarrollo es bajo.

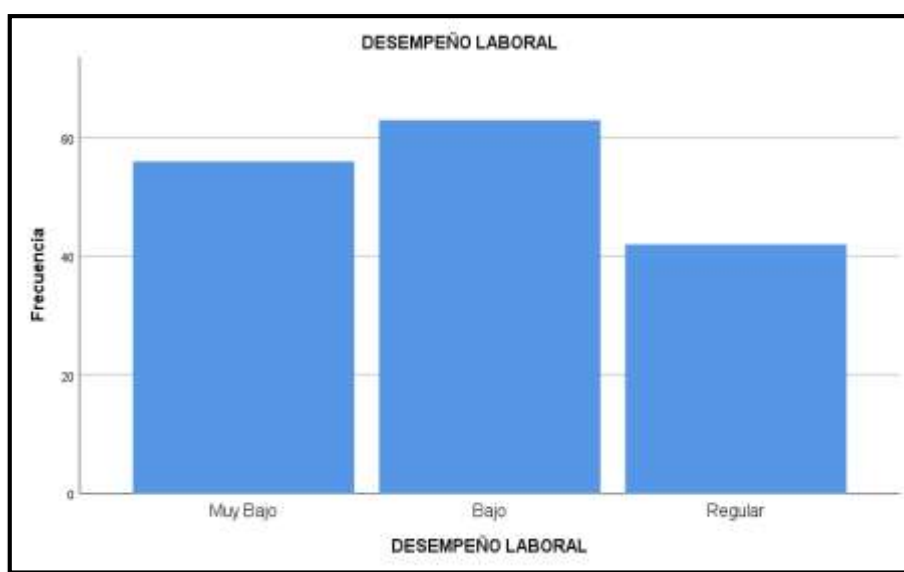
Objetivo N° 02: Identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

Tabla 8:

Nivel de desempeño laboral

	f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy Bajo	56	34,8	34,8
	Bajo	63	39,1	73,9
	Regular	42	26,1	100,0
	Total	161	100,0	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario procesado en SPSS 25.



Fuente: Datos de la Tabla N° 08

Figura 8:

Nivel de desempeño laboral

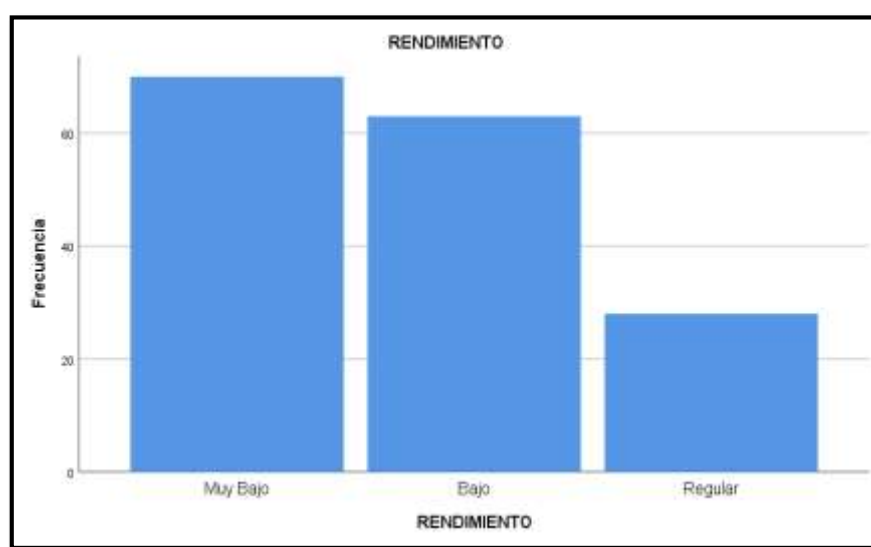
Interpretación: Se observa en la Tabla N° 08, que el 39.1% (63) de los empleados consideran que el nivel de desempeño laboral es bajo, el 34.8% (56) opinan que es muy bajo, y el 26.1% (42) de los trabajadores estiman que es regular.

Tabla 9:

Nivel de la dimensión rendimiento

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy Bajo	70	43,5	43,5	43,5
	Bajo	63	39,1	39,1	82,6
	Regular	28	17,4	17,4	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos del cuestionario procesado en SPSS 25.



Fuente: Datos de la Tabla N° 09

Figura 9:

Nivel de la dimensión rendimiento

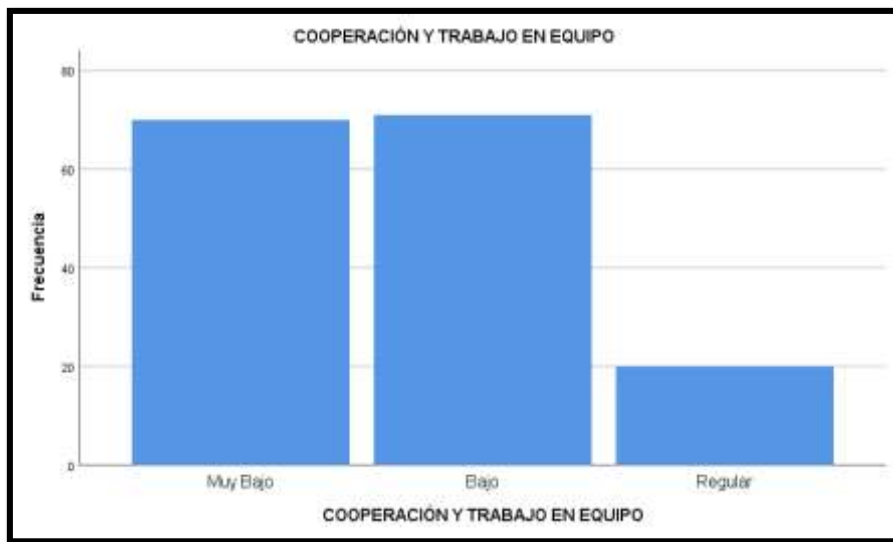
Interpretación: Según se muestra en la Tabla N° 09, respecto al nivel de la dimensión rendimiento, el 43.5% (70) de los empleados consideran que es muy bajo, el 39.1% (63) opinan que es bajo, mientras que el 17.4% (28) de los trabajadores estiman que es regular.

Tabla 10:

Nivel de la dimensión cooperación y trabajo en equipo

	f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy Bajo	70	43,5	43,5
	Bajo	71	44,1	87,6
	Regular	20	12,4	100,0
	Total	161	100,0	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario procesado en SPSS 25.



Fuente: Datos de la Tabla N° 10

Figura 10:

Nivel de la dimensión cooperación y trabajo en equipo

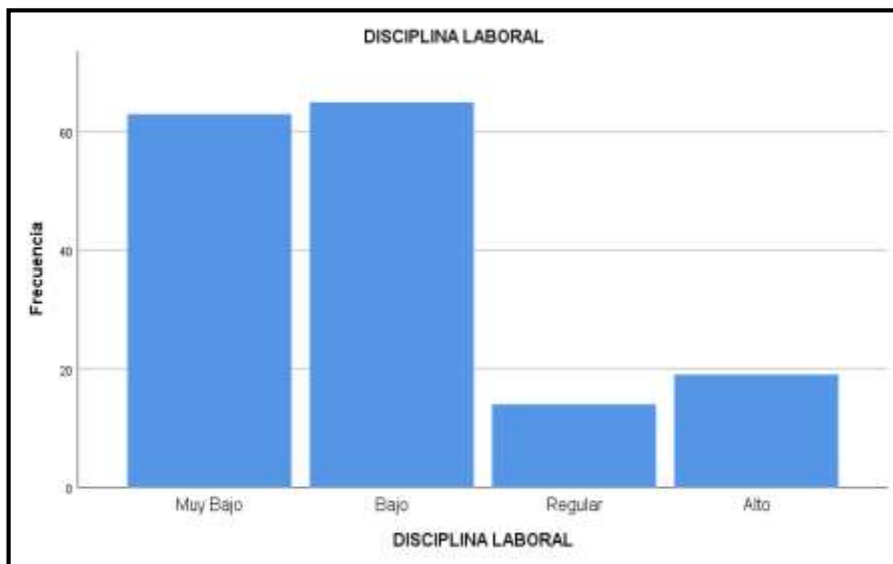
Interpretación: Podemos visualizar en la Tabla N° 10, referente al nivel de la dimensión cooperación y trabajo en equipo, que el 44.1% (71) de los empleados consideran que es bajo, el 43.5% (70) de los trabajadores estiman que es muy bajo, y el 12.4% (20) restante opinan que es regular.

Tabla 11:

Nivel de la dimensión disciplina laboral

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy Bajo	63	39,1	39,1	39,1
	Bajo	65	40,4	40,4	79,5
	Regular	14	8,7	8,7	88,2
	Alto	19	11,8	11,8	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos del cuestionario procesado en SPSS 25.



Fuente: Datos de la Tabla N° 11

Figura 11:

Nivel de la dimensión disciplina laboral

Interpretación: Se observa en la Tabla N° 11, respecto al nivel de la dimensión disciplina laboral, que el 40.4% (65) de los empleados consideran que es bajo, el 39.1% (63) opinan que es muy bajo, el 11.8% (19) de los trabajadores consideran que es alto, mientras que el 8.7% (14) restante estiman que el nivel de disciplina es regular.

Objetivo N° 03: Analizar la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

Tabla 12

Influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral

TABLA DE CONTINGENCIA		DESEMPEÑO LABORAL						Total	%
		Muy Bajo	%	Bajo	%	Regular	%		
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Muy Bajo	34	21%	24	15%	11	7%	69	43%
	Bajo	13	8%	24	15%	17	11%	54	34%
	Regular	9	6%	15	9%	14	9%	38	24%
Total		56	35%	63	39%	42	26%	161	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario procesado en SPSS 25.

Interpretación: Podemos visualizar en la Tabla N° 12, que el 43% de los empleados consideran que el nivel de gestión de recursos humanos es muy bajo; en tanto, el 39% de los trabajadores estiman que el nivel de desempeño laboral es bajo.

Es por eso que, podemos afirmar que el 15% de los empleados encuestados de la Municipalidad Provincial del Santa, refiere que existen problemas en la gestión, en especial con los procesos de incorporación y desarrollo, esto afecta directamente a su desempeño; ya que al no seleccionar a las personas idóneas en cada puesto de trabajo, el rendimiento en sus labores es deficiente, asimismo, al no brindarles oportunidades de capacitación, no se va a mejorar o potencializar sus habilidades y/o capacidades para un mejor desenvolvimiento en su área de trabajo; en consecuencia todos estos factores afectan al cumplimiento de los objetivos plasmados por la comuna municipal.

Objetivo General: Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

Contrastación de Hipótesis:

Hipótesis de investigación (Hi): Existe influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

La hipótesis de investigación plantea, que existe una influencia directamente proporcional y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los empleados en la comuna municipal. En tal sentido, para probar la misma, se empleó la prueba del Chi Cuadrado, con la finalidad de identificar si existe influencia directa entre las variables de estudio; por lo que fue necesario, seguir el proceso que a continuación se detalla:

- *Planteamiento de la hipótesis nula:*

“No existe influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018”.

- *Elaboración de las tablas de frecuencias observadas y teóricas:*

Frecuencias observadas (fo)		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Muy Bajo	Bajo	Regular	
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Muy Bajo	34	24	11	69
	Bajo	13	24	17	54
	Regular	9	15	14	38
Total		56	63	42	161

Frecuencias teóricas (ft)		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Muy Bajo	Bajo	Regular	
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Muy Bajo	24	27	18	69
	Bajo	19	21	14	54
	Regular	13	15	10	38
Total		56	63	42	161

- *Definición del nivel de significancia:*

Se empleó un nivel de confianza del 95%, es decir con $\alpha = 0.05$

- **Determinación del valor calculado del Chi – Cuadrado:**

Habiéndose elaborado las tablas de frecuencias observadas y teóricas, y definido el nivel de confianza, se procedió a la obtención del valor de Chi-Cuadrado, bajo la aplicación de la siguiente fórmula:

$$x^2 = \sum \frac{(fo - ft)^2}{ft}$$

Nº	fo	Ft	fo - ft	(fo - ft)^2	((fo - ft)^2)/ft
1	34	24	10	100.00	4.17
2	13	19	-6	33.44	1.78
3	9	13	-4	17.79	1.35
4	24	27	-3	9.00	0.33
5	24	21	3	8.23	0.39
6	15	15	0	0.02	0.00
7	11	18	-7	49.00	2.72
8	17	14	3	8.49	0.60
9	14	10	4	16.70	1.68
Total	161	161	0	243	13.03

- **Determinación del valor crítico del Chi-Cuadrado:**

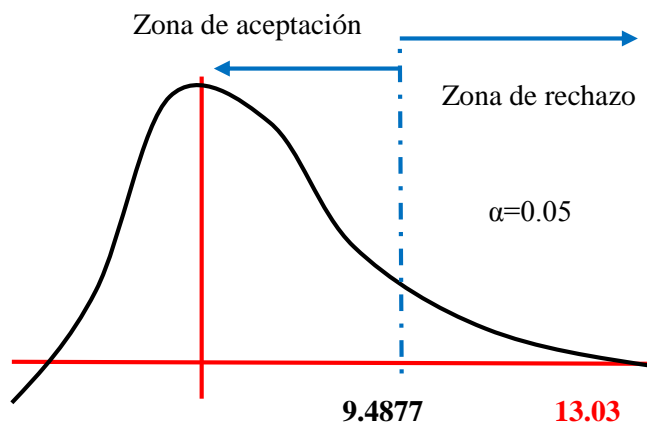
Tomando en cuenta el nivel de significando seleccionado, y una vez realizado el cálculo del grado de libertad bajo la siguiente fórmula, se determinó el valor crítico:

$$gl = (\text{números de filas} - 1) * (\text{números de columnas} - 1)$$

$$gl = (3 - 1) * (3 - 1) = 4$$

Con $gl=4$ y $\alpha=0.05$, podemos decir que el valor crítico es de **9.4877**

- **Comparación de los valores del Chi-cuadrado:**



Podemos observar en el gráfico, que el valor calculado (13.03) es mayor que el valor crítico (9.4877); en tal sentido, se rechaza la Hipótesis Nula, la cual indica que: “No existe influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018”, ya que la misma se ubica dentro de la zona de rechazo. Por tanto, se acepta la Hipótesis de Investigación (Hi): “Existe influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa”.

En definitiva, podemos aseverar que según los cálculos realizados, **existe una influencia directamente proporcional y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.** De tal forma que, el presente trabajo de investigación se resume bajo la siguiente premisa: “Cuando la gestión del recurso humano tiene un nivel muy bajo o es deficiente, el desempeño de los empleados de la comuna municipal es bajo”.

IV. DISCUSIÓN

Para el presente estudio, se planteó como primer objetivo, describir el nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial del Santa; obteniendo como resultados según nos muestra la Tabla N° 03 que, el 42.9% (69) de los empleados consideran que el nivel de gestión es muy bajo, el 33.5% (54) consideran que es bajo, mientras que el 23.6% (38) de los empleados consideran que es regular; este nivel de gestión está ligado al deficiente desarrollo de los procesos de incorporación, organización, retención y desarrollo, los mismos que según resultados presentados en las Tablas N° 04, 05, 06 y 07, nos muestran un alto porcentaje de calificación en el ítem “muy bajo, teniendo mayor índice de repercusión negativa los procedimientos de incorporación y desarrollo. Concerniente al primer proceso, se pudo constatar que el reclutamiento del personal es deficiente, evidenciándose especiales preferencias cuando se selecciona al personal para cubrir un puesto en específico, y que muchas veces son personas que tienen nulo o poco conocimiento sobre la administración pública. Asimismo, no se ejecutan actividades de desarrollo; tal es así que, los empleados refieren que no se les capacita, o no alcanzan a ser capacitados, por lo que lo que no cuentan con las capacidades y conocimientos para desempeñarse en su puesto de trabajo.

Tales datos estadísticos podemos contrastarlos con el estudio realizado por Suyo (2017), encontrando una similitud respecto a los resultados del nivel de gestión del talento humano, en la cual se señala que la misma es poco adecuada. Sin embargo, cuando se analiza con mayor detalle los procesos de gestión de recursos humanos que determinan directamente el nivel global de gestión, se advierte una diferencia; ya que, la deficiencia de gestión del talento humano está ligado principalmente por los procesos de aplicación, compensación y evaluación. Con respecto al primer procedimiento, refiere que el planteamiento de actividades por perfil de puesto no es pertinente con el desarrollo de funciones. La compensación, no es la adecuada, ya que no se incentiva u otorga estímulos por la ejecución de actividades sobresalientes, lo cual repercute en la producción del personal. En cuanto a la evaluación del personal, no existen mecanismos de control y evaluación de las actividades que ejecuta el personal de la Municipalidad. Por otra parte, según la investigación de Miranda (2018), refiere que los empleados no perciben una administración del talento humano. Bajo esa afirmación podemos afirmar que existe una similitud respecto a los resultados del nivel de gestión del talento humano. En tanto, al analizar los procesos que

cobran mayor relevancia y definen el nivel integral de gestión, se observa una diferencia entre la presente investigación y el estudio de Miranda; encontrándose que, los procesos más desfavorables son los referidos a la retención y desarrollo del personal. Los trabajadores, refieren que las condiciones y técnicas para el desarrollo de sus actividades no es la adecuada, es decir no están conformes con los mecanismos de retención; tales como, las relaciones con los empleados, seguridad y calidad de vida. Referente al desarrollo de los trabajadores, no existe como tal, no se brindan capacitaciones, por lo que no hay oportunidad para la mejora de sus capacidades.

A partir de lo descrito en párrafos anteriores, es conveniente contrastar los resultados, con las teorías expuestas en la presente investigación. Tal es así que, podemos inferir que en la Municipalidad Provincial del Santa, no existe un adecuado manejo del personal, así como de los procesos que lo conforman, y que van desde la incorporación hasta el desarrollo del recurso humano, afectando al cumplimiento de las metas individuales o grupales y en consecuencia a los objetivos de la Institución. Es por ello que es necesario, que se fijen mecanismos adecuados para la ejecución de cada uno de los procedimientos de gestión, con el propósito de asegurar la calidad en la administración de los recursos, por lo que en esa línea se confirma la teoría de Chiavenato (2007). Asimismo, dicha afirmación, se refuerza con la teoría planteada por Barquero (2005), en la que considera que si existe una correcta disposición y trato del recurso humano, éstos contribuirán a la consecución de las metas y/u objetivos organizacionales.

Ahora, centrándonos a detalle en los resultados de los procesos de la gestión de recursos humanos (dimensiones); es preciso recordar que el proceso de incorporación y desarrollo son aquellos que tienen un mayor porcentaje de calificación en el nivel “muy bajo”, siendo de 64% y 46.6% respectivamente. En tal sentido, a partir de dichas estadísticas, se advierte una escasa atención a lo sostenido por los siguientes autores, tales como: Dessler (2009), para quien es necesario que se establezcan mecanismos adecuados para la administración del personal, buscando que se disminuya el porcentaje de error respecto a la contratación de un colaborador no apto para una plaza o puesto, así como que el mismo no tenga un buen desempeño. En suma, para Chiavenato (2007) y la Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público (2016), refieren que en el procedimiento de incorporación – fases: reclutamiento y selección, se deben plantear y ejecutar procedimientos que ayuden a la captación y elección de personas competentes y

eficaces por cada puesto. Por otra parte, López (2005), plantea que se debe poner mayor atención al desarrollo del personal y análisis en la asignación de funciones; asimismo, según lo referido por Fernández y Junquera (2013), la gestión tiene como uno de sus principales objetivos el reforzar y potenciar las competencias de los trabajadores buscando que estas se alineen a lo requerido por la organización.

En relación al segundo objetivo, se identificó el nivel de desempeño laboral, revelándose los siguientes resultados (Tabla N° 08), el 34.8% (56) de los empleados estiman que el nivel de desempeño laboral es muy bajo, el 39.1% (63) opinan que es bajo y el 26.1% (42) que es regular; este nivel de desempeño responde a tres componentes evaluados tales como, el rendimiento, cooperación y trabajo en equipo, y disciplina laboral; ya que según lo presentado en las Tablas N° 09, 10 y 11, se evidencia que el índice de calificación “bajo” es el que cuenta con mayor porcentaje. Es preciso indicar, que los factores más relevantes que cuentan con altos índices de calificación negativa son: el rendimiento, cooperación y trabajo de equipo. El bajo rendimiento, responde a que los empleados no logran ejecutar todas las actividades establecidas según su puesto, retrasando así, el cumplimiento de las actividades y procesos establecidos en la Institución, dentro del tiempo determinado; en consecuencia esto repercute de forma negativa en el logro de los objetivos de la comuna. Respecto al segundo factor, no se evidencia el trabajo en equipo entre los empleados, ya que los mismos están centrados en desarrollar sus labores de forma mecanizada, demostrando una actitud de individualismo y muchas veces poca predisposición para ayudar y enseñar a sus compañeros de trabajo; esto afecta al cumplimiento de las metas del área al que pertenecen, ya que no existe una visión de grupo y colaboración entre los integrantes afectando el funcionamiento del área.

Estos cálculos podemos compararlos con la investigación desarrollada por Mancilla y Vara (2018), evidenciándose coincidencia respecto a los resultados del desempeño laboral, ya que se determinó que los colaboradores tiene un nivel bajo de desempeño, el mismo que responde a la cooperación y trabajo en equipo, y, cumplimiento de tareas. Los trabajadores refieren que la realización de sus tareas y el cumplimiento de la misión no son convenientes; y, la cooperación entre los integrantes del equipo es satisfactoria, enfocándose como grupo en mejorar y emprender. Por el contrario, se advierte una diferencia con la tesis de Nolberto (2018), puesto que se concluyó que el desempeño de los trabajadores es el adecuado, ya que tienen la capacidad para cumplir sus funciones asignadas en el tiempo establecido, a su vez,

son conscientes de que el trabajo en equipo es un factor relevante para obtener una mayor producción en la ejecución de sus actividades, entregándose de forma oportuna, lo que genera un mayor rendimiento.

A propósito de los resultados expuestos en el párrafo que antecede, respecto al bajo nivel de desempeño laboral, es preciso contrastar los mismos con las teorías expuestas en el presente estudio. Tal es así que, en función a lo establecido por Dessler (2009) y Gómez, Balkin y Cardy (2008), es necesario que la Institución evalúe continuamente el desempeño de los trabajadores, con el propósito de analizar los mismos y estructurar si es necesario un nuevo sistema de administración del desempeño, el cual debe estar enfocado en que las competencias, habilidades y aptitudes de los empleados constituyen el potencial de la organización; en consecuencia, es de suma importancia que se refuercen y desarrollen las mismas. Además, es preciso que los gerentes identifiquen cuáles son las causas que están repercutiendo en el bajo nivel de desempeño de los colaboradores; y comunicarse con los mismos, informándoles sus fortalezas y debilidades, y en qué debe corregir; en tanto, el subordinado debe tomar conciencia de su desenvolvimiento y adoptar una postura de autocrítica; por lo que bajo dicha premisa se coincide con la teoría de Chiavenato (2007).

Con respecto al tercer y último objetivo, se analizó la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral, pudiendo observar en la Tabla N° 12, que el 43% de los empleados consideran que el nivel de gestión de recursos humanos es muy bajo; en tanto, el 39% de los trabajadores estiman que el nivel de desempeño laboral es bajo. Asimismo, se muestra a detalle en las Tablas N°04, 05, 06, 07, que los empleados encuestados consideran en mayor porcentaje que las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos es “muy bajo” (incorporación, organización, retención y desarrollo). Mientras que, referente a las dimensiones del desempeño laboral, según nos muestra las Tablas N° 09, 10 y 11, son calificadas por el mayor número de encuestados como “bajo”, según los factores de rendimiento, cooperación y trabajo en equipo, y disciplina laboral. Finalmente; respondiendo al objetivo general, se determinó la influencia entre las variables de estudio, a través de la prueba del Chi-Cuadrado, la cual evidenció que el valor calculado (13.03) es mayor que el valor crítico (9.4877), ubicándose el valor de 13.03 en la zona de rechazo, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se determina que estadísticamente existe una influencia directamente proporcional y significativa entre las variables, de tal

forma que: “Cuando la gestión del recurso humano tiene un nivel muy bajo o es deficiente, el desempeño de los empleados de la comuna municipal es bajo”.

Dichos resultados, son similares al obtenido por Burneo (2017), en la cual se comprobó la existencia de relación relativamente fuerte entre las variables en discusión. Tal es así que, los procedimientos de provisión y desarrollo, constituyen factores categóricos en el desenvolvimiento, habilidades y cumplimiento de metas de los trabajadores. De la misma manera en el estudio de Miranda (2018), se concluyó que la gestión del capital humano no es percibida por los trabajadores, y el desempeño laboral es desfavorable, por tanto existe una relación significativa entre ambas variables. Esto se evidencia en la deficiencia en los procesos de retención y desarrollo, que afectan al desempeño de los trabajadores, ya que no se les brinda oportunidades de capacitación, ni de crecimiento profesional, no incentivan sus méritos, creando un ambiente de insatisfacción. Asimismo, encontramos semejanza con los resultados de Espín (2016), ya que determinó que la gestión evidencia problemas relacionados con los perfiles de puesto y procesos de selección de docentes incorrectos, repercutiendo de forma negativa sobre el desempeño de los docentes y directivos; es por ello que se hace necesario proponer un modelo estratégico de gestión del capital humano, buscando obtener una mejor elección, organización y satisfacción de los trabajadores de la Universidad, promoviendo la mejora de sus competencias orientadas a un alto desempeño. En tanto, para Ynzunza e Izar (2016), refiere que el desempeño organizacional depende de una adecuada gestión del talento humano, en el que los procesos de selección, retención y desarrollo, favorezcan al desarrollo de los mismos, en cuanto a sus competencias y capacidades.

Tomando como referencia lo descrito en párrafos anteriores, es conveniente contrastar las teorías expuestas en el presente estudio, con los resultados de la influencia entre las variables mencionadas. En efecto, podemos afirmar que existen problemas en la gestión, en especial con los procesos de incorporación y desarrollo, esto afecta directamente a su desempeño; ya que al no seleccionar a las personas idóneas en cada puesto de trabajo, el rendimiento en sus labores es deficiente, asimismo, al no brindarles oportunidades de capacitación, no se va a mejorar o potencializar sus habilidades y/o capacidades para un mejor desenvolvimiento en su área de trabajo; en consecuencia todos estos factores afectan al cumplimiento de los objetivos plasmados por la Institución Municipal; por tanto, es imprescindible adoptar la postura de Chiavenato (2007) y Perea (2016), basándonos en la

implementación de un sistema de gestión del recurso humano, que establezca procesos desde la planificación hasta el desarrollo del recurso humano, sin descuidar la organización y retención del mismo. En tanto estos subsistemas deben relacionarse entre sí, dentro de un enfoque sistémico, generando una correlación entre todas las áreas de trabajo, y en consecuencia facilitará el crecimiento de los empleados, que se verán evidenciados en su desempeño y en consecuencia en el logro de los objetivos de la institución. Asimismo, una gestión del desempeño, debe tomar en cuenta la fijación de metas y/o objetivos y oportunidades de mejora, es por ello que en primer lugar debe conocerse al empleado, a través de la evaluación de sus fortalezas y debilidades, para a partir de allí ayudarlo a su desarrollo; por lo que bajo dicha afirmación se coincide con la teoría de Puignau (1997).

V. CONCLUSIONES

En base a los resultados encontrados en el presente estudio, se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: Existe una influencia directamente proporcional y significativa, entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa. En efecto, cuando la gestión de recursos humanos tiene un nivel muy bajo o es deficiente, el desempeño de los empleados es bajo; según lo comprobado a través de la prueba del Chi-Cuadrado, para la contrastación de la hipótesis.

Segunda: El nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad, es calificado por parte de los empleados como “muy bajo”. Teniendo mayor repercusión negativa los procesos de incorporación y desarrollo; ya que se considera que el reclutamiento del personal es deficiente, evidenciándose especiales preferencias cuando se selecciona al personal para cubrir un puesto, y que muchas veces son personas que tienen nulo o poco conocimiento sobre la administración pública; a su vez, no se ejecutan actividades de capacitación, que permitan al empleado reforzar sus competencias y/o habilidades.

Tercera: El nivel de desempeño laboral es “bajo”, teniendo en cuenta que este responde a aquellos factores evaluados que presentaron un mayor índice de calificación negativa, siendo: el rendimiento, cooperación y trabajo en equipo. Es decir, los empleados no logran ejecutar todas las actividades asignadas a su puesto, retrasando el cumplimiento de las actividades y procesos establecidos en la Municipalidad. Del mismo modo, no se evidencia un trabajo en equipo, por el contrario se observa una actitud de individualismo y poca predisposición para ayudar y enseñar entre compañeros de trabajo.

Cuarta: La gestión de recursos humanos influye de forma directa en el desempeño laboral. Tal es así que, la deficiencia en los procesos de gestión, tales como la incorporación y desarrollo; afectan de manera negativa al rendimiento, cooperación y trabajo en equipo, siendo estos los factores evaluados que determinaron el desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Según los resultados y conclusiones de la presente investigación, es preciso establecer las siguientes recomendaciones:

Primera: La Municipalidad Provincial del Santa, debe reestructurar e implementar nuevos mecanismos de gestión que respondan de forma integral y articulada a cada uno de los procesos y sub procesos (actividades) de la administración del recurso humano; con la finalidad de generar un impacto positivo sobre el desempeño de los servidores públicos y en consecuencia en la consecución de los objetivos establecidos por la Institución Municipal.

Segunda: Los procesos de gestión del recurso humano, deben regirse y cumplirse a cabalidad bajo procedimientos formales establecidos en la Institución. En tal sentido, el proceso de incorporación de nuevas personas a la Municipalidad, debe suscitar mayor atención durante sus fases de reclutamiento y selección, estableciéndose filtros claros que estén acorde al perfil de puesto y las necesidades reales de cada área; y, por consiguiente, elegir al candidato más idóneo y calificado a ocupar una plaza, pretendiendo que se conviertan en partícipes estratégicos dentro de la organización, para el logro de metas y/o objetivos. Asimismo, es importante que este proceso evidencie total transparencia, evitando cualquier tipo de influencia política por parte de las autoridades, gerentes y/o jefes de área. Del mismo modo, se debe fomentar el desarrollo de sus empleados, estableciendo políticas de capacitación orientadas a la corrección, fortalecimiento y potencialización de las competencias y habilidades de los trabajadores, contribuyendo a su motivación y rendimiento; así como también, debe promover la promoción (ascenso) en la carrera en el sector público.

Tercera: Implementar un sistema de administración del desempeño, el cual debe estar enfocado en la gestión del rendimiento, trabajo en equipo y disciplina laboral. Este sistema debe considerarse como un proceso cíclico, organizándose por etapas que contemplen el establecimiento de metas y/o objetivos y la evaluación continua de los mismos, reconociendo las necesidades de los empleados para optimizar su desempeño. En tanto, se debe crear conciencia y promover el trabajo en equipo, a través de talleres, ya que este es un factor relevante para obtener una mayor producción en la ejecución de actividades, en el tiempo

oportuno. A su vez, se recomienda fomentar los reglamentos, normas de conducta y ética, y que los mismos sean internalizados por los empleados, generando una cultura de respeto y disciplina. Para finalizar, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación, los gerentes deben proceder a la comunicación de los mismos con cada uno de los empleados, informándoles sobre sus fortalezas y debilidades, y en qué se debe corregir; en función a ello, la Institución deberá tomar las medidas correspondientes para mejorar su desempeño.

Cuarta: Reestructurar el sistema de gestión de recursos humanos, partiendo de un cambio de enfoque respecto a la administración de los empleados, en el que las habilidades y competencias del recurso humano constituyan el principal motor de la Institución Municipal. En efecto; los procesos de incorporación, organización, retención y desarrollo de los servidores públicos deberán contribuir al óptimo desempeño de los mismos en su área de trabajo, y consecuentemente al cumplimiento de los objetivos institucionales, evidenciándose una mejora en la atención y servicios otorgados a la ciudadanía.

REFERENCIAS

- Alava, M & Gómez, K. (2016). *Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el período 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de capacitación y selección.* (Tesis de maestría), Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>
- Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias.* (2ª ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Anele (2000). *Gestión Administrativa.* (1ª ed.). Madrid: Artes Gráficas ENCO, S.L.
- Ares, A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Revista de análisis transaccional y psicología humanista.* Vol. 2, No. 69, 2013. Recuperado de http://com.aespat.es/Revista/Revista_ATyPH_69.pdf
- Barquero, A. (2005). *Administración de Recursos Humanos.* (1ª ed.). Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Burneo, R. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Tacna – 2017.* (Tesis de maestría), Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú. Recuperado de http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/485/1/Burneo_Alvaron_Renato.pdf
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.* Lima: San Marcos.
- Casteel, D. (1994). Human Resource Management in Education. *School Administrator.* Vol. 51, 1994. Recovered from <http://link.galegroup.com/apps/doc/A77196454/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=4e1a5f1e>.
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de Recursos Humanos.* (5ª ed.). México: McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8ª ed.). México: McGraw Hill.
- Costa, M. (2005). *Introducción a la economía laboral*. (1ª ed.). Barcelona: PUBLICACIONES I EDICIONES DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA
- Decreto Legislativo N° 1023. Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Junio 2008. Recuperado de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_per_4_dec_leg_1023.pdf
- Dessler, G. (2009). *Human Resource Management*. (11th ed.). United States: Prentice Hall, Pearson Education.
- Espín, M. (2016). *Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo*. (Tesis doctoral), Universidad de la Habana, Habana, Cuba. Recuperado de <file:///C:/Users/maxel/Downloads/Modelo%20para%20la%20gestion%20del%20talento%20-%20Espino%20Oleas,%20Maria%20Elena.pdf>
- Faith, M. & Muathe, M. (2017). Talent Management: A Conceptual Framework from Review of Literature and a Research Agenda. *Journal of Human Resource Management*. Vol. 5, No. 6, 2017, pp. 90-94. Recovered from <http://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/10.11648.j.jhrm.20170506.11.pdf>
- Fatile, J. (2019). Assessment of the Role and Functions of Human Resources Department in Small and Medium Scale Enterprise Companies in Ile – Ife, Osun. *Journal of Human Resource Management*. Vol. 7, No. 2, 2019, pp. 32-40. Recovered from <http://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/10.11648.j.jhrm.20190702.11.pdf>
- Fernández, E. & Junquera, B. (2013). *Iniciación a los Recursos Humanos*. España: Septem Ediciones.
- Figuroa, E., Correa, M. & Gallegos, A. (2016). La gestión del departamento de talento humano en la capacitación y desarrollo del profesorado ecuatoriano. *INNOVA*

- Research Journal*. Vol. 1, No. 11, 2016, pp. 120-128. UIDE, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6183821.pdf>
- Fleitas, M. & Venegas, L. (2002). Enfoque de procesos en la gestión de recursos humanos. *Revista Ingeniería Industrial*. Vol. 23, No. 2, 2002. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4786802.pdf>
- Flores, R. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. México. Editorial Digital UNID.
- Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2008). *Management Human Resources*. (5th ed.). United States: Prentice Hall, Pearson Education.
- Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Julio 2016. Recuperado de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>
- Hashemi, S. & Dehghanian, F. (2017). A Survey and Analysis of the Relationship between Human Resources Management and Organizational Performance. *Engineering, Technology & Applied Science Research*. Vol. 7. No. 6, 2017, pp. 2200–2204. Recovered from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ih&AN=126924679&lang=es&site=eds-live>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Ibrahim, S. & Fatmata, K. (2019). An Effective Employee Retention Policies as a Way to Boost Organizational Performance. *Journal of Human Resource Management*. Vol. 7, No. 2, 2019, pp. 41-48. Recovered from <http://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/10.11648.j.jhrm.20190702.12.pdf>
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. (9ª ed.). México: McGraw Hill.
- Jiménez, D. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Madrid: ESIC EDITORIAL

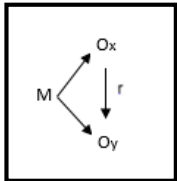
- Lazzati, S. (2008). *El cambio de comportamiento en el trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas*. Vol. 8, No. 15, 2005. UNMSM, Lima, Perú. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>
- Lusthaus, C. (2002). *Evaluación organizacional: Marco para mejorar el desempeño*. Banco Interamericano de Desarrollo
- Mancilla, C. & Vara, K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Yacus, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26339/mancilla_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miranda, N. (2018). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Chota, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29035/Miranda_EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mondy, R. & Noe, R. (2005). *Human Resource Management*. (9th ed.). United States: Prentice Hall, Pearson Education.
- Murphy, B. & Douglas, E. (2019). From Human Resources to Strategic Human Capital Management: One district's focus on the people and processes that help meet student needs. *School Business Affairs*. Vol. 85, No. 4, 2019, pp. 33–36. Recovered from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=135788402&lang=es&site=eds-live>
- Nayatel (2018). Nayatel Launches Human Resource Management System for Businesses. *Pakistan & Gulf Economist*. Vol. 37, 2018. Recovered from <http://link.galegroup.com/apps/doc/A564118778/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=b75e7548>.

- Nolberto, M. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*. (Tesis de maestría), Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/1234te56789/408>
- Peña, M. & Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. Vol. 7, No. 1, 2016. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454153.pdf>
- Perea, J. (2006). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. *Revista IIPSI Facultad de Psicología*. Vol. 9, No. 1, 2006. UNMSM, Lima, Perú. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/Investigacion_Psicologia/v09_n1/pdf/a08v9n1.pdf
- Potcovaru, A. (2018). Human Resource Management in the Public Versus Private Sector: A Theoretical Perspective. *Economics, Management, and Financial Markets*. Vol. 13. No. 3, 2018. Recovered from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgbe&AN=edsgcl.558922269&lang=es&site=eds-live>
- Puignau, J. (1997). *Políticas de Recursos Humanos*. Montevideo: IICA – PROCISUR.
- Ramírez, G. (2004). *Desempeño organizacional: Retos y enfoques contemporáneos*. México: Origami Editorial.
- Ramos, A. (2014). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza*. (Tesis), Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo-Pastaza, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/793/3/TUPADM001-2014.pdf>
- Robbins, S. (2002). *Organizational Behavior*. (10th ed.). United States: Prentice Hall, Pearson Education.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. (13th ed.). United States: Prentice Hall, Pearson Education.

- Safaa, S. (2018). The Impact of Motivation on Organisational Citizenship Behaviour (OCB): The Mediation Effect of Employees' Engagement. *Journal of Human Resource Management*. Vol. 6, No. 2, 2018, pp. 58-66. Recovered from <http://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/10.11648.j.jhrm.20180602.13.pdf>
- Socorro, G., Gonzales, S. & Ramos, J. (2014). *Planeación e integración de los recursos humanos: Capital humanos*. (2ª ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Suyo, E. (2017). *Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Maras-Urubamba, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20306/suyo_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Uribe, A. (2010). La gestión de recursos humanos, enfoques y perspectivas. *Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá*. Vol. 1, No. 2, 2010. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4776929.pdf>
- Ventura, B. & Delgado, S. (2006). *Gestión Administrativa de Personal*. (2ª ed.). España: Thonsom Editores Paraninfo S.A.
- Ynzunza, C. & Izar, J. (2016). Estrategia de negocio, gestión de recursos humanos y desempeño organizacional. *Investigación y ciencia*. Vol. 24, No. 69, 2016, pp. 1-15. Universidad Autónoma de San Luis, Potosí, México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/674/67449381007/index.html>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco teórico	Método
¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018?	<p>General: Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.</p> <p>Específicos: 1. Describir el nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018. 2. Identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018. 3. Analizar la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.</p>	<p>Hi: Existe influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.</p> <p>Ho: No existe influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.</p>	Gestión de recursos humanos	Incorporación	- Planeación de recursos humanos	1	Definición Objetivos Importancia La GRH como proceso La GRH en el sector público (Péru) Dimensiones - Incorporación - Organización - Retención - Desarrollo	<p>Tipo: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p>  <p>Población: 277 empleados</p> <p>Muestra: 161 empleados</p> <p>Técnicas de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
					- Reclutamiento	2-3		
					- Selección de personal	4		
				Organización	- Diseño de puestos	5-6		
					- Descripción y análisis de puestos	7		
					- Evaluación de desempeño	8-9-10-11		
				Retención	- Compensaciones	12		
					- Recursos físicos	13-14		
					- Seguridad y salud en el trabajo	15-16		
					- Relaciones laborales	17		
			Desarrollo	- Comunicación	18-19-20			
				- Capacitación del personal	21-22-23-24			
				- Progresión en la carrera	25			
			Desempeño Laboral	Rendimiento	- Ejecución de actividades asignadas	1-2	Concepto Administración del desempeño	
- Logro de metas individuales	3							
- Logro de objetivos	4-5							
Cooperación y trabajo en equipo	- Apoyo a sus compañeros en las labores de trabajo	6		La evaluación del desempeño Importancia de la evaluación de desempeño				
	- Comprensión entre compañeros de trabajo	7						

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco teórico	Método
					- Disposición para enseñar a sus compañeros de trabajo	8-9	Objetivos de la evaluación de desempeño Dimensiones - Rendimiento - Cooperación y trabajo en equipo - Disciplina laboral	
					- Logro de metas grupales	10-11		
				Disciplina laboral	- Cumplimiento de la jornada laboral	12-13		
					- Asistencia	14		
					- Puntualidad	15		
					- Cumplimiento de las normas de conducta	16		

ANEXO 2: Instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - CHIMBOTE
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL

Saludos cordiales:

El presente cuestionario, tiene como finalidad recoger información referente a la Gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa; es preciso indicar que esta actividad responde netamente a fines académicos.

Asimismo indicarle, que la información proporcionada es de carácter anónimo y confidencial, por lo que se le solicita contestar con la mayor veracidad posible. Quedo agradecida de antemano por su gentil colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- Puesto en el que desempeña: _____

- Grado de instrucción:
Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()

- Tiempo laborando:
Menos de 01 año () Entre 01 a 02 años () Más de 02 años ()

II. INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada pregunta y marque con una “x” la alternativa que Usted considere la adecuada, teniendo en cuenta los siguientes criterios de valoración:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	AV	CS	S
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	ÍTEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
		N	CS	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
Incorporación						
1	¿Se planifica eficientemente las necesidades reales (cantidad de personal) que requiere la institución?					
2	¿El reclutamiento de personal (convocatoria) se ejecuta a partir de las necesidades del área?					
3	¿Los canales de reclutamiento de personal (convocatoria) son efectivos? (Canales: página institucional, páginas web, redes de contacto, avisos en diarios, etc.)					
4	¿La selección de personal se realiza de manera apropiada, eligiendo al candidato más adecuado para el puesto vacante?					
Organización						
5	¿El contenido del puesto se diseña teniendo en cuenta las necesidades del área? (Contenido del puesto: nombre del puesto, ubicación en el organigrama y funciones que el ocupante deberá desempeñar).					
6	¿El contenido del puesto es diseñado de forma clara?					
7	¿El perfil de puesto se analiza y determina teniendo en cuenta que el mismo debe asegurar que el futuro ocupante se desempeñe de forma exitosa en el puesto? (Perfil de puesto: requisitos intelectuales y/o físicos y responsabilidades)					
8	¿Se ejecutan procesos de evaluación de desempeño?					
9	¿La evaluación de desempeño es ejecutada por personal calificado?					
10	¿Los resultados de la evaluación de desempeño son socializados con el personal?					
11	Teniendo en cuenta los resultados de la evaluación, ¿ha recibido algún tipo de retroalimentación o recomendación de mejora, por parte del evaluador?					

N°	ÍTEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
		N	CS	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
Retención						
12	¿El salario que recibe está acorde con el puesto que ocupa?					
13	¿Se proporcionan los materiales, instrumentos y herramientas necesarias, para la ejecución de las actividades laborales?					
14	¿El ambiente o espacio donde labora, es el adecuado?					
15	¿Se establecen actividades de prevención de riesgos a la seguridad y salud de los trabajadores?					
16	¿Se establecen actividades de prevención del medio ambiente y resguardo del patrimonio?					
17	¿Se establecen actividades de prevención y solución de conflictos surgidos con el personal o sindicatos?					
18	¿La jefatura transmite y comparte mensajes con el personal, respecto a asuntos laborales, así como del rumbo de la institución?					
19	¿Los mensajes transmitidos por la Jefatura son claros y comprensibles?					
20	¿Puede comunicarse con comodidad y comprensibilidad con la jefatura correspondiente?					
Desarrollo						
21	¿Se realizan actividades de capacitación al personal?					
22	¿La capacitación se realiza teniendo en cuenta el fortalecimiento de sus competencias y capacidades, para mejorar su desempeño en la entidad?					
23	¿Se realiza el monitoreo correspondiente para evaluar la efectividad de la capacitación recibida?					
24	¿Las actividades de capacitación han mejorado su desempeño?					
25	¿Se brinda facilidades para el desarrollo de una línea de carrera?					

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

N°	ÍTEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
		N	CS	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
Rendimiento						
1	¿Conoce las funciones, metas, procesos y/o procedimientos a seguir en el área y en la institución?					
2	¿Le es posible ejecutar y cumplir a cabalidad con las actividades asignadas a su puesto?					
3	¿Logra cumplir con cada una de las metas individuales que le fueron establecidas en una primera etapa?					
4	¿Asume y realiza sus actividades con responsabilidades para lograr los objetivos de la entidad?					
5	¿Se siente comprometido con el área y la institución?					
Cooperación y trabajo en equipo						
6	¿Apoya a sus compañeros en las labores de trabajo?					
7	¿Comprende a sus compañeros de trabajo en las labores diarias de oficina?					
8	Ante cualquier duda por parte de un compañero de trabajo respecto a las actividades laborales, ¿Usted muestra su disposición para enseñarle?					
9	¿Comparte con sus compañeros de trabajo sus conocimientos adquiridos, con la finalidad de que estos, mejoren su ejercicio en el área?					
10	¿Usted y sus compañeros trabajan en equipo, con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la institución?					
11	¿Usted y sus compañeros de trabajo, logran cumplir con cada una de las metas grupales que les fueron establecidas en una primera etapa?					
Disciplina laboral						
12	¿Cumple con las tareas asignadas durante el horario de trabajo?					
13	¿Permanece en el trabajo durante todo el lapso de su jornada laboral, ejecutando sus actividades?					
14	¿Falta continuamente a su centro de labores?					
15	¿Administra adecuadamente su tiempo, logrando llegar puntual a su centro de labores?					
16	¿Cumple a cabalidad con las normas de conducta establecidas por la institución?					

Muchas Gracias.

FICHA TÉCNICA
CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y
DESEMPEÑO LABORAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

- **Técnica:** Encuesta
- **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- **Lugar:** Chimbote
- **Forma de aplicación:** Individual
- **Autora:** Meryl Cristina Becerra Chang
- **Medición:** Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral
- **Administración:** Empleados
- **Tiempo de aplicación:** 30 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Recoger información referente a la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, con la finalidad de determinar la relación entre las variables mencionadas.

III. INSTRUCCIONES:

- El cuestionario sobre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral consta de 41 ítems, distribuidos en 25 y 16 ítems respectivamente para cada una de las variables. En detalle; sobre la gestión de recursos humanos los 25 ítems corresponden: 4 a la dimensión Incorporación, 7 a la dimensión Organización, 9 a la dimensión Retención y 5 a la dimensión Desarrollo. Con respecto al desempeño laboral, los 16 ítems corresponden: 5 a la dimensión Rendimiento, 6 a la dimensión Cooperación y trabajo en equipo y finalmente 5 a la dimensión Disciplina laboral.
- El sistema de calificación para ambas variables es: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).
- Los niveles para describir la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral son: Muy bajo, bajo, regular, alto, muy alto.

IV. MATERIALES:

Cuestionarios para el estudio de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, para ser desarrolladas por los empleados de la institución municipal; lápices, lapiceros, borradores, correctores y tajadores.

V. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; quienes analizaron y aprobaron la coherencia y pertinencia de cada uno de los ítems acorde a las dimensiones e indicadores de las variables de estudio. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos en investigación y en la temática de investigación, posteriormente se hizo entrega de la carpeta de evaluación a cada experto, la misma que estuvo conformada por: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento, matrices de validación y ficha respecto a los resultados de la validación.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, se aplicó una prueba piloto, cuyos resultados fueron sometidos al procedimiento del coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, obteniendo los coeficientes de 0.98 y 0.85 para las variables de gestión de recursos humanos y desempeño laboral respectivamente. En tal sentido, se asume una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

VI. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Distribución de ítems por dimensiones:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Incorporación	Planeación de recursos humanos	1
	Reclutamiento	2-3
	Selección de personal	4
Organización	Diseño de puestos	5-6
	Descripción y análisis de puestos	7
	Evaluación de desempeño	8-9-10-11
Retención	Compensaciones	12
	Recursos físicos	13-14
	Seguridad y salud en el trabajo	15-16

	Relaciones laborales	17
	Comunicación	18-19-20
Desarrollo	Capacitación del personal	21-22-23-24
	Progresión en la carrera	25
DESEMPEÑO LABORAL		
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Rendimiento	Ejecución de actividades asignadas	1-2
	Logro de metas individuales	3
	Logro de objetivos	4-5
Cooperación y trabajo en equipo	Apoyo a sus compañeros en las labores de trabajo	6
	Comprensión entre compañeros de trabajo	7
	Disposición para enseñar a sus compañeros de trabajo	8-9
	Logro de metas grupales	10-11
Disciplina laboral	Cumplimiento de la jornada laboral	12-13
	Asistencia	14
	Puntualidad	15
	Cumplimiento de las normas de conducta	16

Puntaje por dimensión y variable:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
NIVELES	A NIVEL DE LA VARIABLE	A NIVEL DE DIMENSIONES			
		Incorporación	Organización	Retención	Desarrollo
Muy Bajo	0-25	0-4	0-7	0-9	0-5
Bajo	26-50	5-8	8-14	10-18	6-10
Regular	51-75	9-12	15-21	19-27	11-15
Alto	76-100	13-16	22-28	28-36	16-20
Muy Alto	101-125	17-20	29-35	37-45	21-25

DESEMPEÑO LABORAL				
NIVELES	A NIVEL DE LA VARIABLE	A NIVEL DE DIMENSIONES		
		Rendimiento	Cooperación	Disciplina
Muy Bajo	0-16	0-5	0-6	0-5
Bajo	17-32	6-10	7-12	6-10
Regular	33-48	11-15	13-18	11-15
Alto	49-64	16-20	19-24	16-20
Muy Alto	65-80	21-25	25-30	21-25

ANEXO 3: Validez y confiabilidad



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

"Gestión de Recursos humanos y su influencia con el Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Sur, 2018"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión de recursos humanos	Incorporación	- Planeación de recursos humanos	1. ¿Se planifica eficientemente las necesidades reales (cantidad de personal) que requiere la institución?						X		X		X				
		- Reclutamiento	2. ¿El reclutamiento de personal (convocatoria) se ejecuta a partir de las necesidades del área?									X		X			
			3. ¿Los canales de reclutamiento de personal (convocatoria) son efectivos? (Canales: página institucional, páginas web, redes de contacto, avisos en diarios, etc.)									X		X			
	Organización	- Selección de personal	4. ¿La selección de personal se realiza de manera apropiada, eligiendo al candidato más adecuado para el puesto vacante?									X		X			
		- Diseño de puestos	5. ¿El contenido del puesto se diseña teniendo en cuenta las necesidades del área? (Contenido del puesto: nombre del puesto, ubicación en el organigrama y funciones que el ocupante deberá desempeñar)									X		X			
			6. ¿El contenido del puesto es diseñado de forma clara?											X		X	
		- Descripción y análisis de puestos	7. ¿El perfil de puesto se analiza y determina teniendo en cuenta que el mismo debe asegurar que el futuro									X		X			

		ocupante se desempeñe de forma exitosa en el puesto? (Perfil de puesto: requisitos intelectuales y/o físicos y responsabilidades)																							
	- Evaluación de desempeño	8. ¿Se ejecutan procesos de evaluación de desempeño?																							
		9. ¿La evaluación de desempeño es ejecutada por personal calificado?																							
		10. ¿Los resultados de la evaluación de desempeño son socializados con el personal?																							
		11. Teniendo en cuenta los resultados de la evaluación, ¿ha recibido algún tipo de retroalimentación o recomendación de mejora, por parte del evaluador?																							
	Retención	- Compensaciones	12. ¿El salario que recibe está acorde con el puesto que ocupa?																						
		- Recursos físicos	13. ¿Se proporcionan los materiales, instrumentos y herramientas necesarias, para la ejecución de las actividades laborales?																						
			14. ¿El ambiente o espacio donde labora, es el adecuado?																						
		- Seguridad y salud en el trabajo	15. ¿Se establecen actividades de prevención de riesgos a la seguridad y salud de los trabajadores?																						
			16. ¿Se establecen actividades de prevención del medio ambiente y resguardo del patrimonio?																						
		- Relaciones laborales	17. ¿Se establecen actividades de prevención y solución de conflictos surgidos con el personal o sindicatos?																						
	- Comunicación	18. ¿La jefatura transmite y comparte mensajes con el personal, respecto a asuntos laborales, así como del rumbo de la institución?																							
		19. ¿Los mensajes transmitidos por la Jefatura son claros y comprensibles?																							
		20. ¿Puede comunicarse con comodidad y comprensibilidad con la jefatura correspondiente?																							
	Desarrollo	- Capacitación del personal	21. ¿Se realizan actividades de capacitación al personal?																						
			22. ¿La capacitación se realiza teniendo en cuenta el fortalecimiento de sus competencias y capacidades, para mejorar su desempeño en la entidad?																						



			23. ¿Se realiza el monitoreo correspondiente para evaluar la efectividad de la capacitación recibida?														X	X			
			24. ¿Las actividades de capacitación han mejorado su desempeño?														X	X			
		- Progresión en la carrera	25. ¿Se brinda facilidades para el desarrollo de una línea de carrera?														X	X			
Desempeño laboral	Rendimiento	- Ejecución de actividades asignadas	1. ¿Conoce las funciones, metas, procesos y/o procedimientos a seguir en el área y en la institución?														X	X			
			2. ¿Le es posible ejecutar y cumplir a cabalidad con las actividades asignadas a su puesto?															X	X		
		- Logro de metas individuales	3. ¿Logra cumplir con cada una de las metas individuales que le fueron establecidas en una primera etapa?															X	X		
			4. ¿Asume y realiza sus actividades con responsabilidades para lograr los objetivos de la entidad?															X	X		
		- Logro de objetivos	5. ¿Se siente comprometido con el área y la institución?															X	X		
	Cooperación y trabajo en equipo	- Apoyo a sus compañeros en las labores de trabajo	6. ¿Apoya a sus compañeros en las labores de trabajo?															X	X		
			7. ¿Comprende a sus compañeros de trabajo en las labores diarias de oficina?															X	X		
		- Disposición para enseñar a sus compañeros de trabajo	8. Ante cualquier duda por parte de un compañero de trabajo respecto a las actividades laborales, ¿Usted muestra su disposición para enseñarle?															X	X		
			9. ¿Comparte con sus compañeros de trabajo sus conocimientos adquiridos, con la finalidad de que estos, mejoren su ejercicio en el área?															X	X		
		- Logro de metas grupales	10. ¿Usted y sus compañeros trabajan en equipo, con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la institución?															X	X		
	Disciplina laboral	- Cumplimiento de la jornada laboral	11. ¿Usted y sus compañeros de trabajo, logran cumplir con cada una de las metas grupales que les fueron establecidas en una primera etapa?															X	X		
			12. ¿Cumple con las tareas asignadas durante el horario de trabajo?															X	X		
				13. ¿Permanece en el trabajo durante todo el lapso de su jornada laboral, ejecutando sus actividades?														X	X		


ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	- Asistencia	14. ¿Falta continuamente a su centro de labores?										X		X		X		
	- Puntualidad	15. ¿Administra adecuadamente su tiempo, logrando llegar puntual a su centro de labores?										X		X		X		
	- Cumplimiento de las normas de conducta	16. ¿Cumple a cabalidad con las normas de conducta establecidas por la institución?										X		X		X		

Deissy Meloso

Nombres y apellidos: **DEISSY MELOSO PATRISTIA UGUAO**
 DNI: **45488821**

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral

OBJETIVO: Recoger información referente a la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, con la finalidad de determinar la relación entre las variables mencionadas.

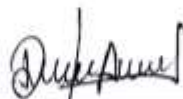
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, según determinación de la muestra.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ALTRISTA LÍDIA DEYSSY MELYSSE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. EN GESTIÓN PÚBLICA



Nombres y apellidos: DEYSSY MELYSSE ALTRISTA LÍDIA
DNI: 45488821

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO DE LA TESIS:
"Gestión de Recursos humanos y su influencia con el Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Sauta, 2018"
NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Cuestionario sobre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión de recursos humanos	Incorporación	- Planeación de recursos humanos	1. ¿Se planifica eficientemente las necesidades reales (cantidad de personal) que requiere la institución?								X		X		X		
		- Reclutamiento	2. ¿El reclutamiento de personal (convocatoria) se ejecuta a partir de las necesidades del área?										X		X		
			3. ¿Los canales de reclutamiento de personal (convocatoria) son efectivos? (Canales: página institucional, páginas web, redes de contacto, avisos en diarios, etc.)					X		X			X		X		
	Organización	- Selección de personal	4. ¿La selección de personal se realiza de manera apropiada, eligiendo al candidato más adecuado para el puesto vacante?								X		X		X		
			5. ¿El contenido del puesto se diseña teniendo en cuenta las necesidades del área? (Contenido del puesto: nombre del puesto, ubicación en el organigrama y funciones que el ocupante deberá desempeñar).					X		X			X		X		
		- Descripción y análisis de puestos	6. ¿El contenido del puesto es diseñado de forma clara?										X		X		
			7. ¿El perfil de puesto se analiza y determina teniendo en cuenta que el mismo debe asegurar que el futuro								X		X		X		

		ocupante se desempeñe de forma exitosa en el puesto? (Perfil de puesto; requisitos intelectuales y/o físicos y responsabilidades)																	
	- Evaluación de desempeño	8. ¿Se ejecutan procesos de evaluación de desempeño?																	
		9. ¿La evaluación de desempeño es ejecutada por personal calificado?																	
		10. ¿Los resultados de la evaluación de desempeño son socializados con el personal?																	
		11. Teniendo en cuenta los resultados de la evaluación, ¿ha recibido algún tipo de retroalimentación o recomendación de mejora, por parte del evaluador?																	
Retención	- Compensaciones	12. ¿El salario que recibe está acorde con el puesto que ocupa?																	
	- Recursos físicos	13. ¿Se proporcionan los materiales, instrumentos y herramientas necesarias, para la ejecución de las actividades laborales?																	
		14. ¿El ambiente o espacio donde labora, es el adecuado?																	
	- Seguridad y salud en el trabajo	15. ¿Se establecen actividades de prevención de riesgos a la seguridad y salud de los trabajadores?																	
		16. ¿Se establecen actividades de prevención del medio ambiente y resguardo del patrimonio?																	
	- Relaciones laborales	17. ¿Se establecen actividades de prevención y solución de conflictos surgidos con el personal o sindicatos?																	
	- Comunicación	18. ¿La jefatura transmite y comparte mensajes con el personal, respecto a asuntos laborales, así como del rumbo de la institución?																	
		19. ¿Los mensajes transmitidos por la Jefatura son claros y comprensibles?																	
		20. ¿Puede comunicarse con comodidad y comprensibilidad con la jefatura correspondiente?																	
	Desarrollo	- Capacitación del personal	21. ¿Se realizan actividades de capacitación al personal?																
22. ¿La capacitación se realiza teniendo en cuenta el fortalecimiento de sus competencias y capacidades, para mejorar su desempeño en la entidad?																			

			23. ¿Se realiza el monitoreo correspondiente para evaluar la efectividad de la capacitación recibida?												X	X			
			24. ¿Las actividades de capacitación han mejorado su desempeño?												X	X			
		- Progresión en la carrera	25. ¿Se brinda facilidades para el desarrollo de una línea de carrera?									X			X	X			
Desempeño laboral	Rendimiento	- Ejecución de actividades asignadas	1. ¿Conoce las funciones, metas, procesos y/o procedimientos a seguir en el área y en la institución?									X			X	X			
			2. ¿Le es posible ejecutar y cumplir a cabalidad con las actividades asignadas a su puesto?										X			X	X		
		- Logro de metas individuales	3. ¿Logra cumplir con cada una de las metas individuales que le fueron establecidas en una primera etapa?									X	X			X	X		
		- Logro de objetivos	4. ¿Asume y realiza sus actividades con responsabilidades para lograr los objetivos de la entidad?										X			X	X		
			5. ¿Se siente comprometido con el área y la institución?										X			X	X		
	Cooperación y trabajo en equipo	- Apoyo a sus compañeros en las labores de trabajo	6. ¿Apoya a sus compañeros en las labores de trabajo?										X			X	X		
			7. ¿Comprende a sus compañeros de trabajo en las labores diarias de oficina?										X			X	X		
		- Disposición para enseñar a sus compañeros de trabajo	8. Ante cualquier duda por parte de un compañero de trabajo respecto a las actividades laborales, ¿Usted muestra su disposición para enseñarle?										X			X	X		
			9. ¿Comparte con sus compañeros de trabajo sus conocimientos adquiridos, con la finalidad de que estos, mejoren su ejercicio en el área?										X			X	X		
		- Logro de metas grupales	10. ¿Usted y sus compañeros trabajan en equipo, con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la institución?										X			X	X		
	Disciplina laboral	- Cumplimiento de la jornada laboral	11. ¿Usted y sus compañeros de trabajo, logran cumplir con cada una de las metas grupales que les fueron establecidas en una primera etapa?										X			X	X		
			12. ¿Cumple con las tareas asignadas durante el horario de trabajo?										X			X	X		
				13. ¿Permanece en el trabajo durante todo el lapso de su jornada laboral, ejecutando sus actividades?								X	X			X	X		



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

	- Asistencia	14. ¿Falta continuamente a su centro de labores?										X		X		X		
	- Puntualidad	15. ¿Administra adecuadamente su tiempo, logrando llegar puntual a su centro de labores?										X		X		X		
	- Cumplimiento de las normas de conducta	16. ¿Cumple a cabalidad con las normas de conducta establecidas por la institución?										X		X		X		

Nombres y apellidos:

DNI: 32969014

Sonia Aguilar Sánchez

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la gestión de recursos humanos y desempleo laboral

OBJETIVO: Recoger información referente a la gestión de recursos humanos y desempleo laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, con la finalidad de determinar la relación entre las variables mencionadas.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, según determinación de la muestra.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Aguilar Sánchez Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración


 Nombres y apellidos: Sonia Aguilar Sánchez
 DNI: 32363014

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO DE LA TESIS:
"Gestión de Recursos humanos y su influencia con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018"
NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Cuestionario sobre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral

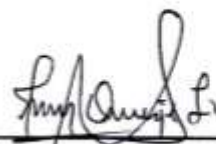
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión de recursos humanos	Incorporación	- Planeación de recursos humanos	1. ¿Se planifica eficientemente las necesidades reales (cantidad de personal) que requiere la institución?								X		X		X			
		- Reclutamiento	2. ¿El reclutamiento de personal (convocatoria) se ejecuta a partir de las necesidades del área?											X		X		
			3. ¿Los canales de reclutamiento de personal (convocatoria) son efectivos? (Canales: página institucional, páginas web, redes de contacto, avisos en diarios, etc.)					X			X		X		X			
			4. ¿La selección de personal se realiza de manera apropiada, eligiendo al candidato más adecuado para el puesto vacante?								X		X		X			
	Organización	- Diseño de puestos	5. ¿El contenido del puesto se diseña teniendo en cuenta las necesidades del área? (Contenido del puesto: nombre del puesto, ubicación en el organigrama y funciones que el ocupante deberá desempeñar).						X		X		X		X			
			6. ¿El contenido del puesto es diseñado de forma clara?										X		X			
		- Descripción y análisis de puestos	7. ¿El perfil de puesto se analiza y determina teniendo en cuenta que el mismo debe asegurar que el futuro								X		X		X			

		ocupante se desempeña de forma exitosa en el puesto? (Perfil de puesto: requisitos intelectuales y/o físicos y responsabilidades)																		
	- Evaluación de desempeño	8. ¿Se ejecutan procesos de evaluación de desempeño?																		
		9. ¿La evaluación de desempeño es ejecutada por personal calificado?																		
		10. ¿Los resultados de la evaluación de desempeño son socializados con el personal?																		
		11. Teniendo en cuenta los resultados de la evaluación, ¿ha recibido algún tipo de retroalimentación o recomendación de mejora, por parte del evaluador?																		
Retención	- Compensaciones	12. ¿El salario que recibe está acorde con el puesto que ocupa?																		
	- Recursos físicos	13. ¿Se proporcionan los materiales, instrumentos y herramientas necesarias, para la ejecución de las actividades laborales?																		
		14. ¿El ambiente o espacio donde labora, es el adecuado?																		
	- Seguridad y salud en el trabajo	15. ¿Se establecen actividades de prevención de riesgos a la seguridad y salud de los trabajadores?																		
		16. ¿Se establecen actividades de prevención del medio ambiente y resguardo del patrimonio?																		
	- Relaciones laborales	17. ¿Se establecen actividades de prevención y solución de conflictos surgidos con el personal o sindicatos?																		
	- Comunicación	18. ¿La jefatura transmite y comparte mensajes con el personal, respecto a asuntos laborales, así como del rumbo de la institución?																		
		19. ¿Los mensajes transmitidos por la Jefatura son claros y comprensibles?																		
		20. ¿Puede comunicarse con comodidad y comprensibilidad con la jefatura correspondiente?																		
	Desarrollo	- Capacitación del personal	21. ¿Se realizan actividades de capacitación al personal?																	
22. ¿La capacitación se realiza teniendo en cuenta el fortalecimiento de sus competencias y capacidades, para mejorar su desempeño en la entidad?																				

			23. ¿Se realiza el monitoreo correspondiente para evaluar la efectividad de la capacitación recibida?										X	X			
			24. ¿Las actividades de capacitación han mejorado su desempeño?										X	X			
		- Progresión en la carrera	25. ¿Se brinda facilidades para el desarrollo de una línea de carrera?										X	X	X		
Desempeño laboral	Rendimiento	- Ejecución de actividades asignadas	1. ¿Conoce las funciones, metas, procesos y/o procedimientos a seguir en el área y en la institución?										X	X			
			2. ¿Le es posible ejecutar y cumplir a cabalidad con las actividades asignadas a su puesto?												X	X	
		- Logro de metas individuales	3. ¿Logra cumplir con cada una de las metas individuales que le fueron establecidas en una primera etapa?											X	X	X	
		- Logro de objetivos	4. ¿Asume y realiza sus actividades con responsabilidades para lograr los objetivos de la entidad?											X	X	X	
			5. ¿Se siente comprometido con el área y la institución?											X	X	X	
	Cooperación y trabajo en equipo	- Apoyo a sus compañeros en las labores de trabajo	6. ¿Apoya a sus compañeros en las labores de trabajo?											X	X	X	
		- Comprensión entre compañeros de trabajo	7. ¿Comprende a sus compañeros de trabajo en las labores diarias de oficina?											X	X	X	
		- Disposición para enseñar a sus compañeros de trabajo	8. Ante cualquier duda por parte de un compañero de trabajo respecto a las actividades laborales, ¿Usted muestra su disposición para enseñarle?											X	X	X	
			9. ¿Comparte con sus compañeros de trabajo sus conocimientos adquiridos, con la finalidad de que estos, mejoren su ejercicio en el área?												X	X	X
	- Logro de metas grupales	10. ¿Usted y sus compañeros trabajan en equipo, con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la institución?												X	X	X	
		11. ¿Usted y sus compañeros de trabajo, logran cumplir con cada una de las metas grupales que les fueron establecidas en una primera etapa?												X	X	X	
	Disciplina laboral	- Cumplimiento de la jornada laboral	12. ¿Cumple con las tareas asignadas durante el horario de trabajo?											X	X	X	
			13. ¿Permanece en el trabajo durante todo el lapso de su jornada laboral, ejecutando sus actividades?												X	X	X


ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	- Asistencia	14. ¿Falta continuamente a su centro de labores?								X		X		X		
	- Puntualidad	15. ¿Administra adecuadamente su tiempo, logrando llegar puntual a su centro de labores?								X		X		X		
	- Cumplimiento de las normas de conducta	16. ¿Cumple a cabalidad con las normas de conducta establecidas por la institución?								X		X		X		



Nombres y apellidos: Jenny Martha Guispe López.
 DNI: 32924318.

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral

OBJETIVO: Recoger información referente a la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, con la finalidad de determinar la relación entre las variables mencionadas.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, según determinación de la muestra.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GUISEP JEPPE JENNY MARTHA.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



Nombres y apellidos: Jenny Martha Gusepe Lopez.
DNI: 32924318.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO DE LA TESIS:
"Gestión de Recursos humanos y su influencia con el Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa."
NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
Questionario sobre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión de recursos humanos	Incorporación	- Planeación de recursos humanos	1. ¿Se planifica eficientemente las necesidades reales (cantidad de personal) que requiere la institución?								X				X			
		- Reclutamiento	2. ¿El reclutamiento de personal (convocatoria) se ejecuta a partir de las necesidades del área?												X			
			3. ¿Los canales de reclutamiento de personal (convocatoria) son efectivos? (Canales: página institucional, páginas web, redes de contacto, avisos en diarios, etc.)					X	X				X			X		
	- Selección de personal	4. ¿La selección de personal se realiza de manera apropiada, eligiendo al candidato más adecuado para el puesto vacante?								X		X		X				
	Organización	- Diseño de puestos	5. ¿El contenido del puesto se diseña teniendo en cuenta las necesidades del área? (Contenido del puesto: nombre del puesto, ubicación en el organigrama y funciones que el ocupante deberá desempeñar).					X	X				X		X			
			6. ¿El contenido del puesto es diseñado de forma clara?										X		X			
		- Descripción y análisis de puestos	7. ¿El perfil de puesto se analiza y determina teniendo en cuenta que el mismo debe asegurar que el futuro						X				X		X			



	- Evaluación de desempeño	ocupante se desempeñe de forma exitosa en el puesto? (Perfil de puesto: requisitos intelectuales y/o físicos y responsabilidades)									✓				✓								
		8. ¿Se ejecutan procesos de evaluación de desempeño?															✓				✓		
		9. ¿La evaluación de desempeño es ejecutada por personal calificado?																✓				✓	
		10. ¿Los resultados de la evaluación de desempeño son socializados con el personal?											✓					✓					
	Retención	- Compensaciones	11. Teniendo en cuenta los resultados de la evaluación, ¿ha recibido algún tipo de retroalimentación o recomendación de mejora, por parte del evaluador?														✓					✓	
			12. ¿El salario que recibe está acorde con el puesto que ocupa?														✓					✓	
		- Recursos físicos	13. ¿Se proporcionan los materiales, instrumentos y herramientas necesarias, para la ejecución de las actividades laborales?													✓						✓	
			14. ¿El ambiente o espacio donde labora, es el adecuado?													✓						✓	
		- Seguridad y salud en el trabajo	15. ¿Se establecen actividades de prevención de riesgos a la seguridad y salud de los trabajadores?											✓				✓					
			16. ¿Se establecen actividades de prevención del medio ambiente y resguardo del patrimonio?														✓					✓	
		- Relaciones laborales	17. ¿Se establecen actividades de prevención y solución de conflictos surgidos con el personal o sindicatos?													✓						✓	
		- Comunicación	18. ¿La jefatura transmite y comparte mensajes con el personal, respecto a asuntos laborales, así como del rumbo de la institución?															✓				✓	
	Desarrollo	- Capacitación del personal	19. ¿Los mensajes transmitidos por la Jefatura son claros y comprensibles?														✓				✓		
			20. ¿Puede comunicarse con comodidad y comprensibilidad con la jefatura correspondiente?															✓				✓	
			21. ¿Se realizan actividades de capacitación al personal?														✓					✓	
			22. ¿La capacitación se realiza teniendo en cuenta el fortalecimiento de sus competencias y capacidades, para mejorar su desempeño en la entidad?														✓					✓	

			23. ¿Se realiza el monitoreo correspondiente para evaluar la efectividad de la capacitación recibida?																			
			24. ¿Las actividades de capacitación han mejorado su desempeño?																			
		- Progresión en la carrera	25. ¿Se brinda facilidades para el desarrollo de una línea de carrera?																			
Desempeño laboral	Rendimiento	- Ejecución de actividades asignadas	1. ¿Conoce las funciones, metas, procesos y/o procedimientos a seguir en el área y en la institución?																			
			2. ¿Le es posible ejecutar y cumplir a cabalidad con las actividades asignadas a su puesto?																			
		- Logro de metas individuales	3. ¿Logra cumplir con cada una de las metas individuales que le fueron establecidas en una primera etapa?																			
		- Logro de objetivos	4. ¿Asume y realiza sus actividades con responsabilidades para lograr los objetivos de la entidad?																			
			5. ¿Se siente comprometido con el área y la institución?																			
	Cooperación y trabajo en equipo	- Apoyo a sus compañeros en las labores de trabajo	6. ¿Apoya a sus compañeros en las labores de trabajo?																			
		- Comprensión entre compañeros de trabajo	7. ¿Comprende a sus compañeros de trabajo en las labores diarias de oficina?																			
		- Disposición para enseñar a sus compañeros de trabajo	8. Ante cualquier duda por parte de un compañero de trabajo respecto a las actividades laborales, ¿Usted muestra su disposición para enseñarle?																			
			9. ¿Comparte con sus compañeros de trabajo sus conocimientos adquiridos, con la finalidad de que estos, mejoren su ejercicio en el área?																			
	- Logro de metas grupales	10. ¿Usted y sus compañeros trabajan en equipo, con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la institución?																				
		11. ¿Usted y sus compañeros de trabajo, logran cumplir con cada una de las metas grupales que les fueron establecidas en una primera etapa?																				
	Disciplina laboral	- Cumplimiento de la jornada laboral	12. ¿Cumple con las tareas asignadas durante el horario de trabajo?																			
			13. ¿Permanece en el trabajo durante todo el lapso de su jornada laboral, ejecutando sus actividades?																			



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	- Asistencia	14. ¿Falta continuamente a su centro de labores?								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	- Puntualidad	15. ¿Administra adecuadamente su tiempo, logrando llegar puntual a su centro de labores?								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	- Cumplimiento de las normas de conducta	16. ¿Cumple a cabalidad con las normas de conducta establecidas por la institución?								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

Juan José Rodríguez Torrealba

Nombres y apellidos: *Juan José Rodríguez Torrealba*
DNI: *821821*

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la Gestión de recursos humanos y desempeño laboral
 OBJETIVO: Recoger información referente a la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa; con la finalidad de determinar la relación entre las variables mencionadas.
 DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, según determinación de la muestra.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Rodriguez Torceda Juan José

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Administración

Juan José Rodríguez
 Nombres y apellidos:
 DNI: 8213851

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL

Para la determinación de la confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, se aplicó una prueba piloto, cuyos resultados fueron:

- **Gestión de Recursos Humanos:** según el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach se obtuvo una confiabilidad de 0.98. Asimismo, según el coeficiente de correlación de Pearson, se determinó un índice de 1.
- **Desempeño Laboral:** según el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach se obtuvo una confiabilidad de 0.85. Asimismo, según el coeficiente de correlación de Pearson, se determinó un índice de 1.

En tal sentido, podemos inferir que el instrumento es altamente confiable, produciendo resultados congruentes y consistentes.

Coefficiente de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K:** El número de ítems
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
- S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems
- α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Variable	Fórmula	Detalle
Gestión de Recursos Humanos	$\alpha = \frac{25}{25 - 1} \left[1 - \frac{24}{432} \right]$ $\alpha = 0.98$	<ul style="list-style-type: none"> K: El número de ítems 25 $\sum S_i^2$: Sumatoria de las Varianzas de los Items 24 S_T^2: Varianza de la suma de los Items 432 α: Coeficiente de Alfa de Cronbach 0.98
Desempeño Laboral	$\alpha = \frac{16}{16 - 1} \left[1 - \frac{8}{42} \right]$ $\alpha = 0.85$	<ul style="list-style-type: none"> K: El número de ítems 16 $\sum S_i^2$: Sumatoria de las Varianzas de los Items 8 S_T^2: Varianza de la suma de los Items 42 α: Coeficiente de Alfa de Cronbach 0.85

Coefficiente de Correlación de Pearson:

1. Cálculo del índice de correlación de Pearson:

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

2. Corrección de "r" con la ecuación de Spearman - Brown:

$$R = \frac{2r}{1+r}$$

Variable	Índice de Correlación de Pearson	Corrección con la ecuación de Spearman - Brown
Gestión de Recursos Humanos	N	25
	n (ΣAB)	1933800
	(ΣA) (ΣB)	77352
	n (ΣA ²)	2146225
	n (ΣB ²)	1742400
	n (ΣAB)-(ΣA) (ΣB)	1856448
	n (ΣA ²)- (ΣA) ²	2060376
	n (ΣB ²)- (ΣB) ²	1672704
	$\frac{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$	1856448
r	1	$R = \frac{2(1)}{1+1}$ $R = 1$
Desempeño Laboral	N	16
	n (ΣAB)	552240
	(ΣA) (ΣB)	34515
	n (ΣA ²)	501264
	n (ΣB ²)	608400
	n (ΣAB)-(ΣA) (ΣB)	517725
	n (ΣA ²)- (EA) ²	469935
	n (ΣB ²)- (EB) ²	570375
	$\frac{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$	517725
r	1	$R = \frac{2(1)}{1+1}$ $R = 1$

ANEXO 4: Base de datos

Variable: Gestión de Recursos Humanos

SUJETO	ITEMS																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1
6	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3
7	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
15	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1
16	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
17	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
18	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1
19	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
34	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

39	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
40	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
58	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1
59	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3
60	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
64	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
65	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
71	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
72	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
74	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
79	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1
81	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3
82	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2

83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
84	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3			
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
86	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
87	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
88	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	
89	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3		
90	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2		
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	
92	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
93	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	
94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
95	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
96	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	
97	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3		
98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
99	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
102	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
103	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	
104	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	
105	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
106	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
107	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3		
108	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2		
109	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
110	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2		
111	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2		
112	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
113	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	
114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
115	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
116	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
117	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
118	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	
119	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
120	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
121	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	
122	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2		
123	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2		
124	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
125	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	
126	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

127	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	
128	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
129	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	
130	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
131	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
132	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	
133	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	
134	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
135	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	
136	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
137	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	
138	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
139	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	
140	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	
141	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1
142	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
143	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
144	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
145	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	
146	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	
147	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
148	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	
149	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
150	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	
151	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	
152	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	
153	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
154	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	
155	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
156	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	
157	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
158	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
159	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	
160	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	
161	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	

Variable: Desempeño Laboral

SUJETO	ITEMS															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	4	4
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
6	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3
20	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
27	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3
34	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4
40	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1

41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
50	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4
51	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3
52	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
56	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
58	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3
63	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3
66	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
70	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
71	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
72	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
73	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	4	4
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
75	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
76	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
82	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
84	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

85	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
87	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	4	4
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
89	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
92	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
96	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
97	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
98	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
100	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	4	4
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
102	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
103	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
104	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3
105	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
107	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
109	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
110	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
111	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
112	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	4	4
113	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
114	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
115	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
116	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3
117	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
118	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
119	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
120	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
121	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
122	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
123	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
124	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
125	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
126	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	4	4
127	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
128	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1

129	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
130	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
131	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
132	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
133	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4
134	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
135	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
136	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
137	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
138	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4
139	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
140	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	4	4
141	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3
142	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
143	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4
144	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3
145	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
146	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
147	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
148	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
149	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
150	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
151	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
152	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
153	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
154	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
155	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	4	4
156	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
157	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
158	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
159	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
160	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
161	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3

ANEXO 5: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
CHIMBOTE**

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Chimbote, 26 de abril del 2019

AUTORIZACIÓN

Vista la solicitud presentada por la Srta. **BECERRA CHANG MERYL CRISTINA**, estudiante de la Escuela de Posgrado - Maestría en Gestión Pública - Universidad César Vallejo (Filial Chimbote), donde solicita desarrollar su Trabajo de Investigación (Tesis) en la Institución Municipal, se dispone lo siguiente:

Autorizar a la Srta. en mención, el desarrollo de su estudio denominado: "Gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018", para optar por el grado académico de magister en gestión pública. En tal sentido, se otorga el permiso correspondiente para la ejecución de las actividades necesarias, tales como, el recojo y recolección de información en la institución referida.

Sin otro particular, se expide el presente documento para los fines que la interesada estime.

Atentamente.-


.....
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
EDGAR RUCANA MACEDO

JR. ENRIQUE PALACIOS N° 341 - 343 - ☎ 321331 - 343829 CHIMBOTE - PERÚ

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

“Gestión de recursos humanos y su influencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018”

2. AUTORA

Meryl Cristina Becerra Chang, merylaibch@gmail.com, Universidad César Vallejo.

3. RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental. Con respecto a la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario, el mismo que fue aplicado a una muestra de 161 empleados. Dicho instrumento fue sometido a un juicio de expertos, quienes otorgaron la validez correspondiente; asimismo, se utilizó el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, para determinar su confiabilidad, obteniendo los coeficientes de 0.98 y 0.85 para gestión de recursos humanos y desempeño laboral respectivamente; lo que permitió inferir que el instrumento es altamente confiable. Para el procesamiento de los datos, se utilizó el programa estadístico SPSS y el programa Excel. En tal sentido, a partir de los resultados obtenidos, se concluye que existe una influencia directamente proporcional y significativa, entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa. En efecto, cuando la gestión de recursos humanos tiene un nivel muy bajo o es deficiente, el desempeño de los empleados es bajo; por consiguiente, se confirma la hipótesis de estudio.

4. PALABRAS CLAVE

Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, rendimiento.

5. ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the influence of human resources management with work performance in the Provincial Municipality of Santa, 2018. The study was of a descriptive correlational type, not experimental design. With regard to data collection, the survey technique will be used, with its instrument the questionnaire, which was applied to a sample of 161 employees. This instrument was submitted to a trial of experts, who granted the corresponding validity; Likewise, the statistical coefficient of Cronbach's Alpha could be considered, to determine its reliability, obtaining the coefficients of 0.98 and 0.85 for the management of human resources and labor performance respectively; which required to infer that the instrument is highly reliable. For data processing, select the SPSS statistical program and the Excel program. In this sense, from the results obtained, it is concluded that there is a directly proportional and significant influence, between human resources management and work performance in the Provincial Municipality of Santa. Indeed, when human resources management is very low or deficient, employee performance is low; Of course, the study hypothesis is confirmed.

6. KEYWORDS

Human resources management, work performance, performance.

7. INTRODUCCIÓN

En el escenario de las organizaciones, ya sean privadas o públicas; cada vez es más frecuente encontrar una variedad de problemas relacionados con la gestión de recursos humanos, y como ésta, causa un efecto negativo en el desempeño laboral.

Entre los antecedentes en los que se sustenta la presente investigación, tenemos; a nivel internacional, el estudio de Ynzunza e Izar (2016), concluyó que el desempeño organizacional de las PyME manufactureras del estado de Querétaro depende en gran medida de una apropiada administración del capital humano; así como, de los recursos se destinen a la inversión en el factor humano, aplicando estrategias que propicien el desarrollo del mismo, enfocándose en las habilidades, capacidades y conocimientos. A nivel nacional, Burneo (2017), llegó a determinar la existencia de una relación relativamente fuerte entre las

variables en cuestión. Tal es así, que concluyó que los procedimientos de provisión y desarrollo de recursos humanos, constituyen factores categóricos en el desenvolvimiento, habilidades y cumplimiento de metas de los trabajadores. En tanto, Miranda (2018), reveló que los procesos más desfavorables de la gestión del talento humano son los referidos a la retención y desarrollo del personal; respecto al desempeño laboral, determinó que éste es desfavorable. En tal sentido concluyó que existe una correspondencia significativa entre las variables; estableciendo que la gestión de recursos humanos es el soporte fundamental para lograr un adecuado desempeño del personal. Por otro lado, Mancilla y Vara (2018), precisó que la función más descuidada de la administración del capital humano es el desarrollo, ya que los colaboradores perciben que no se les capacita para cumplir de manera pertinente las funciones propias de su cargo, asimismo, se determinó un nivel bajo de desempeño.

Como teorías podemos señalar; referente a la gestión de recursos humanos, según Chiavenato (2007) es el proceso que toma en cuenta la selección e integración del personal para luego desarrollar y evaluar sus capacidades, causando un impacto en los empleados y en la competitividad institucional. Esta premisa se refuerza con el planteamiento de Barquero (2005), quien considera que es el manejo de personas, de modo tal, que se logre desarrollar sus capacidades contribuyendo a la consecución de los objetivos organizacionales.

Tiene como objetivo, la administración efectiva y necesaria de personas para alcanzar las metas organizacionales y cooperar en la implementación de programas de capacitación para la consecución de niveles óptimos de productividad a través de personal capacitado y especializado (Socorro, Gonzáles y Ramos, 2014).

Su importancia radica en que apoya a la organización en el planteamiento de mecanismos y tácticas referidas al manejo del personal, tomando como referencia información real de la situación de los trabajadores y de la visión de la compañía (Flores, 2014).

Como proceso, según Chiavenato (2007) y Perea (2016), comprende una serie de procedimientos que forman parte de un sistema, y se establece desde la planificación hasta el desarrollo del recurso humano. Estos subsistemas deben relacionarse entre sí, generando una correlación entre las áreas de trabajo, facilitando el crecimiento de los empleados.

Con respecto a las dimensiones de la gestión de recursos humanos, se tomó en cuenta los procesos planteados por Chiavenato (2007) y lo referido en la Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público (2016), estableciéndose las siguientes: incorporación, organización, retención y desarrollo.

Por otro lado, concerniente al desempeño laboral, Según Chiavenato (2007) y Lazzati (2008), coinciden que es el comportamiento o conducta de un individuo en un determinado puesto, y que este desempeño fluctúa ya que está supeditado a varios factores, definiendo el grado de esfuerzo que el sujeto esté presto a hacer; aclarando que este esfuerzo va a obedecer a las capacidades y habilidades de la persona.

La administración del desempeño, Dessler (2009) la define como un conjunto de procedimientos que forman parte de un sistema, los cuales se integran y funcionan armónicamente, basándose en la determinación de objetivos, evaluación y desarrollo. Esta teoría, se complementa con lo establecido por Gómez, Balkin y Cardy (2008), quienes refieren que para reforzar el rendimiento, las autoridades deben analizar el mismo y determinar cuáles son los factores que lo afectan, para establecer programas de mejora.

Además, su importancia radica en que constituye una causal para motivar al empleado, por ello se debe tomar en cuenta la fijación de metas y/o objetivos y oportunidades de mejora. Para ello, es importante que en primer lugar se conozca al empleado, a través de la evaluación de sus fortalezas y debilidades, para a partir de allí ayudarlo a su desarrollo. (Puignau, 1997). Con respecto a las dimensiones del desempeño laboral, se tomó en cuenta lo propuesto por Mancilla y Vara (2018) y lo referido en la Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público (2016), determinándose las siguientes: rendimiento, cooperación y trabajo en equipo y disciplina laboral.

Por las razones expuestas el enunciado del problema de investigación es el siguiente:

¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018?

Por consiguiente, con el fin de de dar solución al problema, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018; y, como objetivos específicos: describir el nivel de gestión de recursos humanos, identificar el nivel de desempeño laboral y Analizar la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral.

Asimismo, es preciso indicar que la presente investigación permite conocer la conducta de las variables de estudio y el grado de correspondencia entre ellas. Dicha información a su vez, sirve de apoyo a la teoría de Chiavenato (2007) y Perea (2016). En tanto, las

recomendaciones expuestas, posibilita a las autoridades resolver el problema suscitado en la Institución Municipal poniendo en ejecución las mismas, evidenciando que una adecuada gestión de recursos humanos, genera cambios positivos en los integrantes de la organización. Estos cambios traen consigo, beneficios que pueden observarse en la potencialización del desempeño de los empleados, la consecución de objetivos y logro de resultados establecidos en la Municipalidad.

8. MÉTODO

El estudio es de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental – transversal correlacional.

La población se compuso por un total de 277 empleados de la Municipalidad Provincial del Santa; mientras que la muestra estuvo representada por 161 empleados, la cual se determinó a través de cálculos estadísticos, en tal sentido, se consideró un muestreo probabilístico.

Con respecto a la recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual estuvo compuesto por 41 ítems, distribuidos en 25 y 16 ítems para gestión de recursos humanos y desempeño laboral respectivamente. El sistema de calificación de las variables se estableció de la siguiente forma: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Asimismo, los niveles para describir la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral son: Muy bajo, bajo, regular, alto, muy alto. En tanto, para determinar la confiabilidad del instrumento, se utilizó el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, obteniendo los coeficientes de 0.98 y 0.85, permitiendo inferir que el instrumento es altamente confiable.

El modo de recolección de información siguió el siguiente procedimiento: (1) Se procedió a informar a los empleados sobre el proceso de aplicación del instrumento. (2) Se aplicó el cuestionario a los empleados. (3) Se sistematizaron los datos obtenidos y procesaron los mismos a través del programa estadístico SPSS 25 y Excel, cuyos resultados se presentaron a través de tablas y gráficos. Es preciso indicar que se utilizó la estadística inferencial para determinar la influencia entre las variables de estudio. En tanto, para la contrastación de la hipótesis se empleó la prueba del Chi-Cuadrado.

9. RESULTADOS

Teniendo en cuenta los objetivos planteados en la presente investigación, se presentan los siguientes resultados:

Con respecto al nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial del Santa, el 42.9% (69) de los empleados consideran que el nivel de gestión es muy bajo, el 33.5% (54) consideran que es bajo, mientras que el 23.6% (38) consideran que es regular. En relación a los resultados del nivel de cada una de las dimensiones de la gestión, podemos señalar que fueron calificadas como “muy bajo” por un mayor porcentaje de empleados, teniendo para la dimensión incorporación: 64% (103) de los empleados; la dimensión organización: 42.9% (69) de los encuestados; la dimensión retención: 43.5% (70) de los empleados; y, la dimensión desarrollo: 46.6% (75) de los encuestados.

Del mismo modo, se identificó el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, evidenciándose que, el 39.1% (63) de los empleados consideran que el nivel de desempeño laboral es bajo, el 34.8% (56) opinan que es muy bajo, y el 26.1% (42) de los trabajadores estiman que es regular. En lo que respecta a los resultados del nivel de cada una de las dimensiones del desempeño, se muestra que fueron calificadas como “bajo” por un mayor porcentaje de empleados, siendo para la dimensión rendimiento: el 43.5% (70) de los empleados; la dimensión cooperación y trabajo en equipo: el 44.1% (71) de los encuestados; y, la dimensión disciplina laboral: el 40.4% (65) de los empleados.

Asimismo, se analizó la influencia de la gestión de recursos con el desempeño laboral, obteniendo que el 43% de los empleados consideran que el nivel de gestión de recursos humanos es muy bajo; en tanto, el 39% de los trabajadores estiman que el nivel de desempeño laboral es bajo; encontrándose como punto de intersección que el 15% de los empleados refiere que existen problemas en la gestión, en especial con los procesos de incorporación y desarrollo, esto afecta directamente a su desempeño; ya que al no seleccionar a las personas idóneas en cada puesto de trabajo, el rendimiento en las labores es deficiente, asimismo, al no brindarles oportunidades de capacitación, no se va a mejorar o potencializar sus habilidades y/o capacidades para un mejor desenvolvimiento en su área de trabajo.

Para finalizar, se determinó la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral, para tal efecto se llevó a cabo la contrastación de hipótesis, empleándose la prueba del Chi Cuadrado. Al respecto, se partió del planteamiento de la hipótesis nula y se hicieron los cálculos estadísticos correspondientes, obteniendo como resultados que, el valor calculado del Chi-Cuadrado (13.03) es mayor que el valor crítico del Chi-Cuadrado (9.4877); en tal sentido, se rechaza la Hipótesis Nula, la cual indica que: “No existe influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018”, ya que la misma se ubica dentro de la zona de rechazo. Por tanto, se acepta la Hipótesis de Investigación (Hi): “Existe influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa”.

En definitiva, podemos aseverar que según los cálculos realizados, existe una influencia directamente proporcional y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. De tal forma que, el presente trabajo de investigación se resume bajo la siguiente premisa: “Cuando la gestión del recurso humano tiene un nivel muy bajo o es deficiente, el desempeño de los empleados de la comuna municipal es bajo”.

10. DISCUSIÓN

El nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial del Santa es “muy bajo”; éste, está ligado al deficiente desarrollo de los procesos de incorporación, organización, retención y desarrollo, teniendo mayor índice de repercusión negativa los procedimientos de incorporación y desarrollo. Concerniente al primer proceso, se pudo constatar que el reclutamiento del personal es deficiente, evidenciándose especiales preferencias cuando se selecciona al personal para cubrir un puesto en específico. Asimismo, no se ejecutan actividades de desarrollo; tal es así que, los empleados refieren que no se les capacita, por lo que no cuentan con las capacidades y conocimientos para desempeñarse en su puesto de trabajo. Tales datos estadísticos podemos contrastarlos con el estudio realizado por Miranda (2018), quien refiere que los empleados no perciben una administración del talento humano; bajo esa afirmación podemos afirmar que existe una similitud respecto a los resultados del nivel de gestión del talento humano. En tanto, al analizar los procesos que cobran mayor relevancia y definen el nivel integral de gestión, se observa una diferencia; encontrándose que, en el estudio de Miranda, los procesos más desfavorables son los referidos a la retención y desarrollo del personal. Los trabajadores, refieren que las

condiciones y técnicas para el desarrollo de sus actividades no es la adecuada, es decir no están conformes con los mecanismos de retención. Referente al desarrollo de los trabajadores, no existe como tal, no se brindan capacitaciones, por lo que no hay oportunidad para la mejora de sus capacidades. A partir de lo descrito, es conveniente contrastar los resultados con las teorías expuestas; tal es así que, podemos inferir que en la Municipalidad Provincial del Santa, no existe un adecuado manejo del personal, así como de los procesos que lo conforman, afectando al cumplimiento de las metas y objetivos de la Institución. Es por ello, que es necesario que se fijen mecanismos adecuados para la ejecución de cada uno de los procedimientos de gestión, con el propósito de asegurar la calidad en la administración de los recursos, por lo que en esa línea se confirma la teoría de Chiavenato (2007).

En relación al nivel de desempeño laboral, se estima que el mismo es “bajo”, y responde a tres componentes evaluados tales como, el rendimiento, cooperación y trabajo en equipo, y disciplina laboral. Es preciso indicar, que los factores más relevantes que cuentan con altos índices de calificación negativa son: el rendimiento, cooperación y trabajo de equipo. El bajo rendimiento responde a que los empleados no logran ejecutar todas las actividades establecidas según su puesto; respecto al segundo factor, no se evidencia el trabajo en equipo entre los empleados, demostrando una actitud de individualismo y poca predisposición para ayudar y enseñar a sus compañeros de trabajo, esto afecta al cumplimiento de las metas del área, ya que no existe una visión de grupo y colaboración entre los integrantes. Estos cálculos podemos compararlos con la investigación desarrollada por Mancilla y Vara (2018), evidenciándose una coincidencia, ya que se determinó que los colaboradores tiene un nivel bajo de desempeño, el mismo que responde a la cooperación y trabajo en equipo, y, cumplimiento de tareas. Asimismo, es preciso contrastar los resultados con las teorías expuestas en el presente estudio; tal es así que, en función a lo establecido por Dessler (2009) y Gómez, Balkin y Cardy (2008), es necesario que la Institución evalúe continuamente el desempeño de los trabajadores, con el propósito de analizar los mismos y estructurar si es necesario un nuevo sistema de administración del desempeño, el cual debe estar enfocado en que las competencias, habilidades y aptitudes de los empleados constituyen el potencial de la organización; en consecuencia, es de suma importancia que se refuercen y desarrollen las mismas.

En cuanto a la influencia de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral, se analizó y determinó la misma, encontrándose que existe una influencia directamente proporcional y significativa entre las variables. Dichos resultados, son similares al obtenido por Burneo (2017), en la cual se comprobó la existencia de relación relativamente fuerte entre las variables en discusión. Tal es así que, los procedimientos de provisión y desarrollo, constituyen factores categóricos en el desenvolvimiento, habilidades y cumplimiento de metas de los trabajadores. Tomando como referencia lo descrito anteriormente, es conveniente contrastar las teorías expuestas con los resultados mencionados; en efecto, podemos afirmar que existen problemas en la gestión, en especial con los procesos de incorporación y desarrollo, esto afecta directamente al desempeño de los empleados y al cumplimiento de los objetivos plasmados por la Institución Municipal; por tanto, es imprescindible adoptar la postura de Chiavenato (2007) y Perea (2016), basándonos en la implementación de un sistema de gestión del recurso humano, que establezca procesos desde la planificación hasta el desarrollo del recurso humano. Estos subsistemas deben relacionarse entre sí, generando una correlación entre las áreas de trabajo, facilitando el crecimiento de los empleados. Asimismo, una gestión del desempeño, debe tomar en cuenta la fijación de metas y oportunidades de mejora, es por ello que debe conocerse al empleado a través de la evaluación de sus fortalezas y debilidades para a partir de allí ayudarlo a su desarrollo, por lo que bajo dicha afirmación se coincide con la teoría de Puignau (1997).

11. CONCLUSIONES

Existe una influencia directamente proporcional y significativa, entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa. En efecto, cuando la gestión de recursos humanos tiene un nivel muy bajo o es deficiente, el desempeño de los empleados es bajo; según lo comprobado a través de la prueba del Chi-Cuadrado, para la contrastación de la hipótesis.

El nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad, es calificado por parte de los empleados como “muy bajo”. Teniendo mayor repercusión negativa los procesos de incorporación y desarrollo.

El nivel de desempeño laboral es “bajo”, teniendo en cuenta que este responde a aquellos factores evaluados que presentaron un mayor índice de calificación negativa, siendo: el rendimiento, cooperación y trabajo en equipo.

La gestión de recursos humanos influye de forma directa en el desempeño laboral. Tal es así que, la deficiencia en los procesos de gestión, tales como la incorporación y desarrollo; afectan de manera negativa al rendimiento, cooperación y trabajo en equipo, siendo estos los factores evaluados que determinaron el desempeño laboral.

12. REFERENCIAS

Barquero, A. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. (1ª ed.). Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.

Burneo, R. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Tacna – 2017*. (Tesis de maestría), Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú. Recuperado de http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/485/1/Burneo_Alvaron_Renato.pdf

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8ª ed.). México: McGraw Hill.

Dessler, G. (2009). *Human Resource Management*. (11th ed.). United States: Prentice Hall, Pearson Education.

Flores, R. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. México. Editorial Digital UNID.

Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2008). *Management Human Resources*. (5th ed.). United States: Prentice Hall, Pearson Education.

Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Julio 2016. Recuperado de

<https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>

Lazzati, S. (2008). *El cambio de comportamiento en el trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Mancilla, C. & Vara, K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Yacus, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26339/mancilla_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miranda, N. (2018). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Chota, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29035/Miranda_EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Perea, J. (2006). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. *Revista IIPSI Facultad de Psicología*. Vol. 9, No. 1, 2006. UNMSM, Lima, Perú. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/Investigacion_Psicologia/v09_n1/pdf/a08v9n1.pdf

Puignau, J. (1997). *Políticas de Recursos Humanos*. Montevideo: IICA – PROCISUR.

Socorro, G., Gonzales, S. & Ramos, J. (2014). *Planeación e integración de los recursos humanos: Capital humanos*. (2ª ed.). México: Grupo Editorial Patria.

Ynzunza, C. & Izar, J. (2016). Estrategia de negocio, gestión de recursos humanos y desempeño organizacional. *Investigación y ciencia*. Vol. 24, No. 69, 2016, pp. 1-15. Universidad Autónoma de San Luis, Potosí, México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/674/67449381007/index.html>

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

Yo, Meryl Cristina Becerra Chang, estudiante (a), del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 47191579, con el artículo titulado "Gestión de recursos humanos y su influencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018".

Declaro bajo juramento que:

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

Chimbote, agosto del 2019



Meryl Cristina Becerra Chang

DNI N° 47191579

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1082660447&lang=es&io=1155060454&is=1

BECERRA CHANG MERYL CRISTINA primera entrega

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión de recursos humanos y su influencia con el
desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa,
2018

TRABAJO PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTORA:
B. Meryl Cristina Becerra Chang (0000-0001-9711-1497)

ASESOR:
Dr. Víctor Alejandro Sotelo Muñoz (0000-0007-2258-9534)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

CIUDAD DE PERÚ
2018

Resumen de coincidencias ✕

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver Fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias:

18	1 Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	11 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	3 % >
3	Entregado a Pontificia ... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 % >
4	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 % >
5	repositorio.uta.edu.ec <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
6	www.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >

ES 10:59 a.m. 08/08/2019



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS

Código : F06-PP-FR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo, VICTOR ALEJANDRO SICHEZ MUÑOZ, docente del Programa MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo de la sede/filial CHIMBOTE. Revisor (a) de la tesis titulada:

"Gestión de recursos humanos y su influencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018", del (de la) estudiante, **BECERRA CHANG MERYL CRISTINA**, constato que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **18%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

E/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, Chimbote, 07 agosto 2019.

Firma

Dr. Víctor Alejandro Sichez Muñoz

DNI: 18091999

Baboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
--------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Bonaira Chong Magl Cortez
D.N.I. : *4297379*
Domicilio : *Vta. Pello, Mac. Mac. - 46.16*
Teléfono : *Fijo* Móvil : *981274352*
E-mail : *marykitch@jmail.com*

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : *Maestría*
Mención : *Gestión Pública*

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Bonaira Chong Magl Cortez

Título de la tesis:

Gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Sur

Año de publicación : *2019*

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : *Bonaira Chong Magl Cortez*

Fecha : *11/09/2019*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BECERRA CHANG MERYL CRISTINA

INFORME TITULADO:

Gestión de recursos humanos y su influencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por unanimidad*



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles