

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TESIS

“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA
-2020”

PRESENTADO POR:

Bach. DIANA QUINTANO HUAMAN

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

MG. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE

ORCID: [0000-0003-2452-1524](https://orcid.org/0000-0003-2452-1524)

DNI: 28237618

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres Paulino y Alejandra por haberme dado la vida, por el apoyo moral y empuje constante que me brindaron en esta etapa de mi estudio por motivarme y enseñarme a no rendirme, ser la fuente de mi inspiración para lograr mis metas, a mi hijo Jedison Aron López Quintano por el cariño, amor que me provee por ser el motor y motivo para seguir adelante y superarme, a mi pareja por el apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A Dios padre celestial por guiarme darme la fuerza y la voluntad por ser quien me guía que a través de su palabra y mis oraciones constantes quien me acompaño a culminar con mi carrera profesional. A mi familia quienes fueron los principales impulsores para finalizar con mi carrera profesional. A la Universidad Peruana de Ciencias e Informática por darme la oportunidad de forjar mi vida profesional. A los profesores por brindar su tiempo paciencia y conocimientos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	9
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.5 VARIABLE, DIMENSIONES E INDICADORES	13
1.6 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	15
1.7 TRABAJOS PREVIOS.....	16
1.8 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	21
1.9 DEFINICIÓN DE TÉRMINO BÁSICOS.....	34
II. MÉTODO.....	36
2.1 TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	36
2.2 2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	38
2.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS	41
2.4 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	41
2.5 PROCESAMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS.....	42
2.6 ASPECTOS ÉTICOS.....	42
III. RESULTADOS.....	43
3.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	43
3.2 FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	52
3.3 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS.....	53
IV. DISCUSIÓN.....	60
V. CONCLUSIONES.....	65
VI. RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS	67
ANEXOS	72
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	73
ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	74
ANEXO 3. BASE DE DATOS	78
ANEXO 4. EVIDENCIA DE SIMILITUD DIGITAL	80
ANEXO 5. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO.....	86
ANEXO 6. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS	87

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión de recurso humano.....	14
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral.....	14
Tabla 3 Población de la investigación.....	38
Tabla 4 Unidad de análisis de la investigación.....	39
Tabla 5 Clasificación de los participantes en el estudio según su grado de instrucción.....	43
Tabla 6 Desempeño del área de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta.....	44
Tabla 7 Desempeño del área de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta en el reclutamiento del personal.....	45
Tabla 8 Desempeño del área de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta para el clima organizacional.....	46
Tabla 9 Desempeño del área de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta para el liderazgo.....	47
Tabla 10 Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta....	48
Tabla 11 Desempeño de equipo de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.....	49
Tabla 12 Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.....	50
Tabla 13 Nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.	51
Tabla 14 Fiabilidad del cuestionario de gestión de recursos humanos.....	52
Tabla 15 Fiabilidad del cuestionario desempeño laboral.....	53
Tabla 16 Verificación de la normalidad de las puntuaciones del cuestionario gestión de recursos humanos.....	53
Tabla 17 Verificación de la normalidad de las puntuaciones del cuestionario desempeño laboral.....	54
Tabla 18 Relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral.....	55
Tabla 19 Relación entre reclutamiento del personal y equipo de trabajo.....	56
Tabla 20 Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral.....	57
Tabla 21 Relación entre liderazgo personal y motivación.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Clasificación de los participantes en el estudio según su grado de instrucción	44
Figura 2: Desempeño del Área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta.	45
Figura 3: Desempeño del Área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta en el reclutamiento del personal.	46
Figura 4: Desempeño del Área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta para el clima organizacional.	47
Figura 5: Desempeño del Área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta para el liderazgo.	48
Figura 6: Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta. ..	49
Figura 7: Desempeño de equipo de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.	50
Figura 8: Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.	51
Figura 8: Nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta. ..	52

RESUMEN

De la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020. Los participantes en el estudio fue 54 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta. El diseño del estudio fue no experimental correlacional con enfoque cuantitativo. Asimismo, el instrumento utilizado para el acopio de datos fueron los cuestionarios de gestión de recursos humanos y desempeño laboral. Para el procesamiento de datos se empleó el Software estadístico SPSS 23. Las hipótesis se han contrastado haciendo uso de los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman. Los resultados obtenidos indican que sí existe una relación positiva de intensidad media pero significativa ($p < 0.05$) entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta-2020. En los objetivos específicos se encontró que no existe relación significativa entre el reclutamiento del personal y el equipo de trabajo. Sin embargo, se encontró una relación positiva de intensidad débil pero significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; el liderazgo y motivación en los trabajadores.

Palabras claves: Gestión de recursos humanos / desempeño laboral

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between human resources management and work performance in the workers of the provincial municipality of Huanta, 2020. The participants in the study were 54 workers of the Provincial Municipality of Huanta. The study design was non-experimental correlational with a quantitative approach. Likewise, the instrument used for data collection was the human resources management and work performance questionnaires. SPSS 23 statistical software was used for data processing. The hypotheses were tested using Pearson's and Spearman's correlation coefficients. The results obtained indicate that there is a positive relationship of medium intensity but significant ($p < 0.05$) between human resources management and labor performance in the Provincial Municipality of Huanta-2020. In the specific objectives, it was found that there is no significant relationship between personnel recruitment and the work team. However, a positive relationship of weak but significant intensity was found between the organizational climate and job satisfaction, leadership and motivation of workers.

Key words: Human resource management / job performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En el mundo entero las organizaciones públicas y privadas se encuentran en proceso de crecimiento y desarrollo así mismo buscan ser competitivos en el mercado laboral, por lo tanto, hoy en día su principal recurso valioso, primordial es su personal, es por ende que los recursos humanos es un factor competitivo que ha sido identificado por ser particularmente importante para lograr un buen desempeño laboral en cualquier actividad, de tal modo para alcanzar con las metas y objetivos organizacionales.

En América Latina la gestión de recursos humanos durante mucho tiempo ha sido considerado un soporte administrativo, pero en la actualidad las empresas grandes y medianas, emplean herramientas y prácticas de administración de recursos humanos similar a las grandes empresas desarrolladas, pero raramente se utilizan ya que carecen en algunos casos de líderes con habilidades y no cuentan con estrategias para gestionarlo. Dicha situación ha empeorado producto de la pandemia del Covid -19 donde el desempeño laboral ha disminuido notablemente.

Un estudio realizado por Mendiolaza (2019) menciona: en el artículo escrito por el diario la gestión, que el 82% de la rentabilidad de una organización va depender del talento humano, es decir con profesionales talentosos, con capacidades para poder motivar, adecuarse al cambio, ser comunicativo e innovador, de tal modo el reto actual de las organizaciones, empresas es conseguir que todos los colaboradores se sientan socios de la organización u entidad pues es la mejor manera de fortalecer la cooperación activa, sintiéndose que son parte y dueños de la empresa. La gestión de recursos humanos está catalogada como una pieza esencial para la competitividad y productividad para lograr las metas de las organizaciones, puesto que tener colaboradores contentos cumplirá sus funciones con resultados exitosos.

Las entidades públicas como las municipalidades son organizaciones gubernamentales que están al servicio de la población. La carta Iberoamérica de la función pública, reconoce la premiación de los trabajadores por la buena labor de los servicios del estado que ofrecen a la población y la necesidad de políticas que afiancen el desarrollo al máximo valor del talento de cada uno de ellos, por ello la gestión de recursos humanos en la administración pública señalan que un trabajador que pertenece a institución del estado debe estar en constante capacitación, desarrollo, incentivos y motivación además se debe valorar el capital humano.

Es precisamente la problemática en la municipalidad provincial de Huanta se observa que los colaboradores se encuentran desmotivados, trabajando en ambientes pequeños hacinados con sobrecarga laboral que solo están cumpliendo sus funciones, no están dando resultados, por consiguiente, generando el retraso de los trámites que realizan los usuarios de Huanta.

La capacitación no se está dando en forma continua, en algunos casos los trabajadores no toman interés en enriquecer sus conocimientos, esto se debe a que los jefes de área no tienen una

buena comunicación ni liderazgo con los trabajadores, carecen de beneficios y retribución, los empleados solo cumplen su trabajo por remuneración económica, mas no para poder alcanzar los objetivos de la institución.

Como plantea Gómez, Balkin, & Cardy (2008, p.190). “el reclutamiento es el proceso por el cual se oferta un puesto determinado en mercado a un grupo de candidatos genios, talentosos, ya se dentro o fuera de la empresa”

Con respecto a lo citado, no cuenta con personal suficientemente capacitado, ya que muchas veces el reclutamiento del personal está direccionados a los puestos del partido político, por otra parte, existe nepotismo por parte de los funcionarios porque los puestos son cubiertos por familiares, amigos o favores, que no cuentan con capacidad y conocimiento para poder desempeñarse,

En cuanto a lo señalado en los párrafos anteriores, se puede notar que no se está tomando en cuenta al personal, ya que se está haciendo una selección deficiente, no se está buscando el personal adecuado para sus funciones en el trabajo, carecen de un plan de incentivos, motivación, no fomenta el liderazgo ni la comunicación.

En consecuencia, los trabajadores de la municipalidad se muestran descontentos con un bajo desempeño laboral, constantemente se retrasan en culminar sus trabajos para la entrega de los expedientes, no se involucran con los objetivos de la institución, la población de Huanta quienes realizan trámites se muestra inconformes con la atención deficiente.

Sobre este tema existen muchos estudios e investigaciones y eventos que se realizan uno de ellos es el I Congreso Internacional de Gestión de Recursos Humanos “Gestiona RH” que realizó

en Perú en 2019 con conferencias magistrales que permitió capacitar a funcionarios así mismo a servidores para lograr un buen servicio y poder conseguir un buen desempeño laboral

Por ello la presente investigación tomando en cuenta lo antes expuesto se busca identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad de Huanta 2020.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento del personal y el equipo de trabajo de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta 2020?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta,2020?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la motivación de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020?

1.3 Hipótesis de la investigación

1.3.1 Hipótesis de la investigación

La gestión del recurso humano se relaciona con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta, 2020

1.3.2 Hipótesis específicas

- a) El reclutamiento del personal se relaciona directamente con el equipo de trabajo de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.
- b) El clima organizacional se relaciona directamente con satisfacción laboral de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.
- c) El liderazgo del personal se relaciona directamente con la motivación de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre el reclutamiento de personal y el equipo de trabajo en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.
- b) Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.
- c) Determinar la relación entre el liderazgo y motivación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.

1.5 Variable, dimensiones e indicadores

1.5.1 Definición conceptual de gestión de recursos humanos

Tabla 1*Operacionalización de la variable gestión de recurso humano*

Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
La gestión de los recursos humanos se trata de organizar a las personas adecuadas con capacidades talentosas y estas deben ser colocadas en el puesto adecuado, el empleado como es reconocido con el activo principal y muchas de estas la definen como una inversión para lograr con las metas personales y de toda la organización en conjunto. de todo organización (Acosta, 2008, p.83).	Reclutamiento	. Selección del personal . Entrevista . Perfil de Puestos . Procesos
	Clima organizacional	. Infraestructura . Ambiente . Comunicación
	Liderazgo	. Logros de objetivos . Iniciativas . Habilidades . Orientadora

*Fuente: Elaboración propia. 2021***1.5.2 Definición conceptual de desempeño laboral****Tabla 2***Operacionalización de la variable desempeño laboral*

Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
El desempeño laboral en la forma de actuar y desenvolverse que tiene cada uno de los empleados durante la ejecución de jornada laboral dentro de un determinado puesto dentro de la organización y deben estar adecuados y apropiados a los requerimientos de organización que pertenecen, para que la asignación de las tareas a elaborar sean alcanzadas eficazmente, eficientemente y todo esto debe estar de acuerdo a las metas y logros de la empresa (Palamar, Rafael, Valero, & Jhon, 2014, p.166).	Equipo de Trabajo	. Conocimientos . Objetivos . Eficiencia . Actitud
	Satisfacción Laboral	. Rentabilidad . Oportunidad . Objetivos . Actitud
	Motivación	. Incentivos . Capacitación . Recreación . Formación y desarrollo . Remuneración

Fuente: Elaboración propia. 2021

1.6 Justificación del estudio

1.6.1 Justificación teórica

El presente trabajo tiene una justificación teórica ya que se recogió antecedente, temas y conocimientos de diversos autores, puesto que presenta los conceptos básicos en su dimensiones de la variable gestión recurso humano: reclutamiento, clima organizacional, liderazgo y la variable desempeño laboral: Satisfacción laboral, equipo de trabajo, motivación pues nos permitirá comprobar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la de los colaboradores de la municipalidad de Huanta, y que de esta manera ayudará a la organización a mejorar en su manejo de su personal e implementar un buen aporte académico en futuras investigaciones.

1.6.2 1.6.2. Justificación práctica-social

La investigación es práctica porque buscará mejorar el desempeño laboral mediante una buena gestión de recursos humanos en los trabajadores de la municipalidad de Huanta, por medios de recolección de dato, cuestionarios, permitirá conocer las necesidades, incertidumbre, inquietudes de sus trabajadores y así poder sugerir recomendaciones y posibles soluciones para poder mejor su desempeño y poder alcanzar las metas y objetivos tanto personales como también de la organización y ayudar a fortalecer las relaciones con los miembros de la institución.

1.6.3 1.6.3. Justificación metodológica

El presente estudio se sustenta debido al empleo del enfoque cuantitativo no experimental y descriptivo de tipo básico de alcance correlacional que, por medio de recolección de datos con

preguntas relacionados al tema, donde los resultados que se obtenga servirán para el presente estudio y futuras investigaciones

1.7 Trabajos previos

1.7.1 Antecedentes nacionales

Torres (2020) trabajo de investigación titulada: “Gestión de recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital policía nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019”. Concluye: el objetivo general, fue identificar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores, con un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, prospectivo, su población está conformado por 50 empleados. La técnica encuesta. El análisis de datos fue elaborado mediante prueba de Correlación de Spearman, dando como resultado, para 48 % fue regular y para 68%, alto, para la incorporación 44% adecuado, capacitación 68% regular, incentivo es 54% adecuado y el 56% para la evaluación regular. Se puede determinar que si hubo relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral ($p < 0.001$, $Rho = 0.491$), así mismo para las dimensiones de la gestión del recurso humano se relacionaron con el desempeño laboral, la gestión de incorporación capacitación y desarrollo, y la dimensión de evaluación de desempeño. En cambio, no se encuentro relación en gestión de incentivos y desempeño laboral. Llegando a la conclusión que las dos variables como la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del si están relacionados significativamente.

Saire (2021) en su tesis “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de la Justicia del Callao, 2020”. La investigación tubo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores. Con un estudio de paradigma positivas con un enfoque cuantitativo, el

estudio de tipo básica- correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, población de 60 empleados que forman el área administrativa que se encuentran directamente en contacto con la población que realiza sus trámites. Encontrándose como resultados que muestran que existe una correlación baja con eficiente Rha de Spearman de 0.328, quiere decir que la correlación es directa y moderada entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. La autora llegó a la conclusión que, si existe relación entre la variable la gestión de recursos humanos y la variable de desempeño laboral de los trabajadores.

Huarachi (2018) “La gestión de recursos humanos en el Departamento de Especialidades Médicas y su impacto en el desempeño del personal del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2017” su objetivo fue evaluar el impacto de la gestión de recursos humanos en el Departamento de Especialidades Médicas y su impacto en el desempeño del personal, la presente investigación fue estudio descriptivo prospectivo, de nivel aplacado. Aplicándose un modelo de regresión lineal, y la variable dependiente fue el desempeño laboral y las variables predictoras fueron las condiciones laborales, las relaciones laborales, y el entorno de trabajo. La población estuvo conformada por 297 entre ellos internos, médicos, y licenciadas, la recolección de datos se realizó mediante cuestionario con preguntas referentes a las dos variables y el autor llegó a la conclusión que las dos terceras partes de usuarios tuvieron un impacto positivo de la gestión de recursos humanos sobre su desempeño.

Bustamante & Rafael (2020) en su estudio: “Gestión de Recursos Humanos y Desempeño de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Morales, 2020” el objetivo general de

esta tesis fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los servidores público. Se llevo a cabo un diseño no experimental, transversal, de tipo cuantitativo descriptivo y correlacional. Conformado por población y muestra igual a 70 servidores entre ellos mujeres y hombres, utilizando los cuestionarios realizados por Centeno (2017), Palomino y Retamozo (2015), la prueba de confiabilidad se realizó con el Alpha de Cronbach, entre los resultados se puede mostrar que no existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los servidores públicos, los autores llegaron a la conclusión de acuerdo a los resultados obtenidos, que por más que se trabajen en mejorar los aspectos de la gestión de recursos humanos, no van mejorar el desempeño de los colaboradores no responderán por más que se trabaje y esto ya tiene que ver con el comportamiento.

Vergara & Perez (2020) en su trabajo tesis titulada “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Tambo Mora, 2020” concluye:

Se encontró como objetivo, determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo básica con un diseño no experimental, diseño descriptivo correlacional y transversal, la recolección de datos se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta mediante cuestionarios. Con una muestra de 50 personas, de tal modo se pudo llegar a los resultados que 36% muy optimo, 54% optima, 8% regular, 2 % deficiente. Para el desempeño laboral los empleados indican el 32% optimo, un 62% óptimo, y un 6% regular de esta manera los autores llegaron a la conclusión que existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

1.7.2 Antecedentes internacionales

Ruiz (2017) en su trabajo: “La gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en Placa Centro DISALME Cía. Ltda. De la ciudad de Manta en el año 2016”. Concluye: el objetivo general identificar la incidencia que tiene la gestión del talento humano en desempeño laboral, dicha empresa se dedica a la elaboración de muebles, el diseño de la investigación fue un enfoque cualitativo, con una investigación descriptiva, para la recolección de datos se utilizó la herramienta de entrevistas y la técnica de la encuesta. El autor concluye que gestión de talento humano en un proceso de actividades que se encarga de reclutar y gestionarlos mediante la motivación, desarrollo para así poder retener esos empleados idóneos, que mediante la gestión va medir el desempeño de sus trabajadores mediante una buena retroalimentación, capacitación alcanzara el éxito tanto individualmente y de la organización.

Yaguana (2017) en su trabajo de investigación “La Incidencia de la gestión de Administración del Talento Humano y Desempeño Laboral Caso empresa Pathsoil Cía. Ltda” concluye: la presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la incidencia de administración del talento humano y desempeño laboral consultora Pathsoil Cía. Ltda., la investigación fue exploratorio y descriptiva integrado por métodos de inducción, deducción y análisis de síntesis, la población es todos los trabajadores entre ellos están los administrativos y funcionarios la técnica para la recolección de datos se aplicó con un cuestionario, de esta manera el autor pudo llegar a la conclusión la administración del talento humano si incide en el desempeño laboral.

Aparicio (2019) en su trabajo de tesis “La influencia de las prácticas de Recursos Humanos y desempeño del personal” concluye: que la investigación realizada tiene como objetivo principal

determinar en qué medida influyen las prácticas de recursos humanos, que emplean los gerentes de las pequeñas y medianas empresas de la provincia de Salta, con un enfoque cuantitativa con diseño no experimental transversal, con una población de 20 Pymes entre ellos gerentes y empleados que esto se realizó mediante un muestro probabilístico y como resultados se encontró que si existe la relación entre las prácticas de recursos humanos y el desempeño del personal. Concluyéndose que si se da mayor prioridad a la implementación de las prácticas de recursos humanos será más positivo el desempeño de los individuos que elaboran en las empresas.

Tamara (2019) en su estudio de tesis “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón la Libertad” concluye: El objetivo general de la investigación es analizar la gestión del talento humano en función laborales de GAD municipal del cantón la Libertad. El estudio fue un alcance correlacional, enfoque mixto cualitativos y cuantitativos, la recolección de datos se llevó acabó por la técnica de encuestas entrevistas, permitieron obtener resultados directamente relacionados con las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, y se llegó a la conclusión que el trabajador que elabora dentro del municipio es el impulsor fundamental que coopera a la producción y crecimiento en el mercado competitivo.

Quimi (2019) en su estudio “Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de trabajadores de la Dirección Provincial del IESS Santa Elena” concluye: Comprende como objetivo general diagnosticar la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Con un alcance de tipo correlacional, investigación fue de un enfoque cualitativo la recolección de datos se realizó por medio de entrevistas, en resultados se determinó que existe una piedra angular entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los

colaboradores, el investigador llego a la conclusión, que si se está realizando un buen desempeño, pero se tiene que continuar la capacitación acerca del desempeño laboral, brindando un buen clima organizacional trabajar en equipo y estos deben estar en constante motivación y esto hará que se brinde un buen servicio a la ciudad.

1.8 Teorías relacionadas al Tema

Para desarrollar las bases teóricas de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral se ha tomado referencias libros y consultas a otras universidades vinculados al tema, que servirá como base para la presente tesis de investigación.

1.8.1 Gestión de recurso humanos

Conceptos.

La gestión de recursos humanos es una serie de procesos que permiten gestionar a las personas y el talento de las mismas teniendo como finalidad de alcanzar objetivos organizacionales previamente programados que permita el desarrollo de las empresas, por ello es necesario disponer de personal competente preparado, la correcta selección de los recursos humanos deberá llevarse a cabo en concordancia con los objetivos definidos en la misión y la visión organizacional.

Para Rodríguez (2004) gestión de recursos humanos:

Para poder contribuir con los logros de la organización la gestión de los recursos humanos se encarga de ubicar a la persona competente en el empleo apropiado en el momento oportuno y estas deben estar debidamente formadas y motivadas y son desarrolladas y aplicadas mediante un conjunto de actividades, técnicas e instrumentos. (p.27).

Ante lo detallado podemos mencionar que para lograr con los objetivos de la organización se debe reclutar y colocar al personal competente con habilidades que pueda desempeñarse en el puesto y gestionarlos mediante motivación y formación.

Así mismo Dessler & Varela (2011).

En una organización las prácticas y políticas en una gestión de recursos humanos son inevitables para la comunicación del personal y poder emplear todo lo relacionado al proceso de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar y brindar un entorno agradable y seguro con principios éticos y tareas justos. (p.2)

Según Celis (2006).

La gestión de recursos hace que las empresas u organizaciones sean rentables y competitivas ya que se encarga de garantizar que los trabajadores estén bien capacitados, apto, con disposición adecuada y comprometidos con el trabajo y el futuro de la organización. De modo que se debe definir claramente el objetivo al cual se orienta la gestión de recurso humano y que rol cumplirá en la organización. (p.12)

De acuerdo con el Ministerio de salud (1999):

El propósito de gestión de recursos humanos es conservar a la organización rentable y competente en el mercado laboral, efectuado el uso apropiado de su personal por ello debe crear y mantener un ambiente favorable donde el trabajador pueda desarrollar sus habilidades y talentos y crecer profesionalmente y a la vez cumplir con los objetivos de la organización. (p.43).

Por otra parte Armijos, Bermúdez, & Mora (2019):

La administración de una empresa debe comprender que actualmente su recurso fundamental y el activo más importante es su empleado, por medio de ellos podrán alcanzar con los objetivos de la organización, y no considerar al empleado como costo sino como una inversión porque el empleado bien formado capacitado podrá contribuir con conocimiento a la empresa. (p.165).

Dirección de los recursos humanos

Recursos humanos en la dirección administra los procesos técnicos está encargada de las políticas que se ha de seguir dentro de una organización, su función es planificar, conducir, controlar y evaluar las actividades relacionadas a al personal.

Según Domínguez (2008):

La dirección de recursos humanos puede resultar un instrumento esencial para la institución, que aporte un buen manejo de estas como desarrollar pautas de dirección para llevar a cabo los procesos relacionados a la integración del personal como reclutamiento, capacitación, desarrollo profesional y sobre todo la motivación. (p.95).

A si mismo Agudelo, Alveiro, Saavedra , & Ramiro (2016) sugiere:

La dirección de los recursos humanos debe estar direccionado a las normas y conjunto de directrices que tiene una empresa y su estructura, para que trabajen de acuerdo a los objetivos y la misión de la organización, y esto se lograra gracias a las capacidades de cada uno de miembros que elaboran en sus puestos de trabajo. (p.4).

En se sentido mediante la dirección de recursos humanos con una correcta herramienta se podrá incorporar al personal a la organización y conservar esos talentos que contribuye con los

objetivos propuesto, y esto va depender como inicia su método de reclutar y seleccionar al colaborador.

Planificación de los recursos humanos

Las empresas u organizaciones para ser competitivas y rentables, para ello deben saber planificar adecuadamente sus recursos de manera correcta, y disponer del trabajador indispensables en el momento oportuno y prever los requerimientos futuras, los recursos humanos deben elaborar los planes de formación, desarrollo, selección, reclutamiento, motivación etc.

Mendoza, López, & Salas (2016) manifiestan:

Planificación de los recursos humanos es una tarea particular de una institución que es suficientemente eficaz cuando consigue integrar la meta personal con las metas de la organización, es un plan de proyecto que contribuye beneficios a las metas de largo y mediano plazo. (p.63).

Por lo tanto, de acuerdo al autor, una organización debe tener un plan estratégico en el cual defina a dónde quiere llegar cuál es la visión que debe alcanzar y que estrategia también debe involucrar en los objetivos de sus trabajadores.

Al respecto De miguel, Pérez, & Noda (2010) mencionan:

La planificación de los recursos humanos esta desarrolla en forma ordenada, coordinada, organizada, adecuado, razonable para planear o facilitar los escenarios futuros para una organización que son inciertas, permite poner en prácticas las técnicas a utilizar como la cantidad de trabajadores necesario, las capacidades que se necesita, asegurar su desarrollo y la motivación, estos procesos deben estar de acuerdo a los cargos requeridos y las metas de la organización. (p.8).

De acuerdo a lo mencionado por los autores se puede decir que la planeación de los recursos es el camino básico para poder conseguir los objetivos de la empresa, las estrategias de planeación también se debe incluir las metas de su personal para que así se encaminan juntos.

Procesos de la gestión de recurso humanos

De acuerdo Chiavenato (2009) son actividades que están integrados para conseguir efectos sinérgicos y multiplicadores para poder alcanzar los objetivos personales de los trabajadores y de la organización, los seis procesos son:

- La integración de las personas, es el proceso mediante el cual la organización integra nuevos trabajadores según a las necesidades requeridas para el puesto por medio del reclutamiento y selección del personal.
- El proceso para organizar a las personas, se diseña y se orienta las actividades que realizan los trabajadores, dentro de ellos está el análisis de puesto, la colocación y la evaluación de desempeño.
- Recompensación a las personas, son las recompensas, la remuneración prestaciones y servicios sociales que se les otorga a los trabajadores para poder satisfacer sus necesidades y mejorar su desempeño.
- Proceso para desarrollar a las personas, es un método que se utiliza para para el desarrollo profesional y capacitar al personal.
- Proceso para retener a las personas, es el proceso mediante el cual se les ofrece un buen ambiente agradable, seguridad e higiene donde puedan desempeñarse con facilidad.
- El proceso para auditar a las personas consiste en dar seguimiento y controlar su trabajo que ejecutan y comprobar los rendimientos que otorga.

Dimensiones de gestión de recursos humanos

Reclutamiento

Incorporar a personas competentes a la empresa es la base fundamental para efectuar los objetivos de la compañía. El área de RH se encarga del reclutamiento, identificar y atraer nuevos talentos capacitados idóneos para ocupar puestos en la empresa para que aporten con sus conocimientos, es un proceso primordial porque de ese depende de las futuras contrataciones.

De acuerdo con Longenecker, Moore, Petty, & Palich (2010) señala:

El reclutamiento es una fase posterior antes de la selección del personal, para que se decida cuales postulantes se quedan, el reclutamiento se encarga de atraer a candidatos calificados a la empresa para lograr un conjunto o grupo de personas con talentos para un determinado puesto. (p.501).

Gómez, Balkin, & Cardy (2008) refiere:

Es el proceso de atraer a un grupo de candidatos competentes para el puesto requerido, tal requerimiento se anuncia en el mercado laboral para atraer a personas con talentos y habilidades que contribuyan con la empresa, el mercado puede ser interno (empleado interno de la organización) o afuera (individuos que no son de la organización) o en ambos contextos. (p.190).

Las empresas u organizaciones a medida que van creciendo necesitan de personal calificado por lo tanto recluta nuevos candidatos para luego ser seleccionados y cubrir esos puestos o cargos que se ofrecen.

Medios de reclutamiento

Chiavenato (2011) los medios de reclutamiento son:

Reclutamiento interno. Es proceso mediante la cual organización oferta los puestos de trabajo dentro de la organización, ya sea por transferencia con ascenso, programa de desarrollo, planes de carrera y de acuerdo a la evaluación de su desempeño ya que es más conocida y es más económica, más rápida, es una fuente de motivación porque se les está tomando en cuenta primero.

Reclutamiento externo. Es el tipo de reclutar al personal fuera de la organización, incide sobre candidatos potenciales y competentes disponibles o empleados que elaboran en otra empresa.

Reclutamiento mixto. Es la manera de reclutar en forma conjunta de ambos campos, interno y externo, y esto genera que los que están dentro de la compañía tengan más oportunidad de escalar, y los de afuera atraer nuevos genios.

Clima organizacional

El clima organizacional es los elementos que constituyen el medio ambiente específico de una entidad y es percibidos por sus integrantes, esta captación de estímulos e información proviene del ambiente laboral es proceso y genera sensaciones, reflexiones y acciones. Hace referencias a las características del medio ambiente la cual son percibidas por los trabajadores que elaboran en ese ambiente.

Para Peña (2017) se refiere:

El clima organizacional es un conjunto de percepción globales que tiene una persona sobre el ambiente que le rodea en su organización, tales percepciones son interacciones que se dan entre los trabajadores y las actividades que se realizan y las características propias que ofrece la organización como la motivación los incentivos y el ambiente. (p.24),

Así mismo García (2009):

El clima organizacional son apreciaciones, percepciones del personal que elaboran en una organización con relación con el ambiente físico, como la infraestructura, elementos de trabajos, aspectos como la estructura, normas, procesos, procedimientos y políticas, tales percepciones influyen en el comportamiento del personal tanto como positivo o negativamente y en su desempeño laboral. (p.48).

Se puede decir que el clima organizaciones son percepciones que tiene una persona en su trabajo ya sea una empresa, entidad u organización que pertenece, desde la infraestructura, espacios adecuados para poder realizar sus labores, su estructura organizacional, el liderazgo la comunicación, motivación (incentivos, capacitaciones, remuneraciones y premiaciones) donde les permita desempeñarse de manera eficaz y eficiente.

Liderazgo

El liderazgo es un conjunto de habilidades que tienen para influir en las personas, el éxito de las organizaciones es porque existen personas con liderazgo, quienes se encargan de llevar un grupo de personas para guiarlos para alcanzar en conjunto las metas de la organización, el propósito es conseguir que la gente haga lo que no ha hecho antes, generando buen desempeño de sus equipos.

Al respecto Amaru (2009) menciona:

El liderazgo es uno de los papeles que cumple los gestores, el liderazgo es la persona que influye en el comportamiento de un grupo de personas que están dispuestas a seguirlas para poder realizar sus propios objetivos, y alcanzar las metas de la organización por medio de los colaboradores. (p.313)

Así mismo Vera & Suárez (2018) define el liderazgo:

Es la influencia que realizan algunas personas con habilidades que ayuda acompañar a uno o más personas para lograr resultados, esto es realizado especialmente por jefes, no tiene una guía definida puesto que va necesitar de las condiciones que existe en la coyuntura y el entorno social como los procedimientos, valores y normas. (p.182).

Se puede mencionar que el liderazgo es la técnica o habilidad que tiene una persona para poder motivar, generalmente al contar con jefes se espera que este sea idóneo para ejercer el liderazgo que va a permitir los objetivos comunes, en tal sentido es clave para toda organización contar con un buen líder honesto que sepa delegar incentivar mediante una buena comunicación

1.8.2 1.8.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a la calidad del servicio que ejecuta el empleado dentro de la organización, es el comportamiento o la conducta de los colaboradores, es la manera de actuar de los trabajadores que tiene como objetivos alcanzar un meta, es una pieza primordial para la organización que va depender de este desempeño que tienen alcanzar los objetivos de la organización.

Para Pedraza, Glenys, & Conde (2010):

El desempeño son aquellas acciones notables orientadas hacia el objetivo, donde la persona demuestra el empeño de ejecutar su labor, siempre cuando el contexto sea adecuado y accesible, el rendimiento se puede medir e identificar a través de la evaluación del desempeño. (p.495).

Así mismo Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides (2020):

El desempeño laboral se trata de la capacidades y talentos que tiene cada persona al momento de ejecutar su trabajo asignado, es la manera cómo actúa y desempeña bien las

actividades de la organización por esa razón las empresas realizan la evaluación de su desempeño para medir si se está cumpliendo los objetivos de manera eficaz y eficiente. (p.387).

De acuerdo con Chiavenato (2000):

El desempeño es la conducta que tiene una persona al realizar un trabajo en un determinado puesto laboral, el desempeño es el rendimiento que tiene en una persona para lograr objetivos individuales para satisfacer necesidades deseadas, los objetivos están constituidos por estrategias que será realizado por las habilidades y las capacidades del trabajador. (p.359).

Administración del desempeño

La fuerza laboral es una pieza fundamental para lograr los objetivos de una organización, en tanto administrar el desempeño laboral de una manera eficiente, es lograr que los trabajadores trabajen alineados con las metas.

Dessler & Verela (2011) menciona:

La Administración de desempeño laboral es un proceso mediante el cual los gerentes de una empresa garantizan que la fuerza laboral trabaja para lograr los objetivos de las compañías, evaluando su desempeño y conducta de manera permanente, desarrollando sus habilidades, talentos guiados a las metas, por lo tanto, luego ser recompensados de acuerdo a su desempeño. (p.222).

Así mismo Mondy (2010) se refiere:

La administración del desempeño es un proceso que está plenamente dirigido para alcanzar y lograr metas y así mismo asegura que estos procesos se desarrollen debidamente, para

mejorar y maximizar el rendimiento de los trabajadores, de los equipos y mejoras las estrategias de la empresa. (p.238)

Evaluación del desempeño laboral

Las organizaciones buscan mejorar el desempeño de sus colaboradores para poder alcanzar los objetivos, es por eso que la evolución del desempeño es una herramienta importante ya que mediante un proceso que evalúa las capacidades fortalezas y debilidades del trabajador para poder tener un buen rendimiento.

Para Werther & Davis (2008) define:

La evaluación del desempeño es un proceso mediante el cual se realiza la medición del rendimiento del personal y su contribución que beneficia a la organización, y esto hace referencia a su estabilidad en la compañía de tal manera que los empleados procuran lograr la retroalimentación acerca de la manera en que cumplen sus labores. (p.302).

(Gómez, Balkin, & Cardy, 2008) menciona:

La evaluación de desempeño identifica qué áreas de trabajo debería examinarse para medir el rendimiento del empleado, y tal medición debe ser consecuente en toda la empresa, la gestión de evaluación debe ayudar a los trabajadores para que puedan alcanzar su potencial en la organización, informándoles acerca de su rendimiento laboral y así ayudar y mejorar un rendimiento laboral. (p.259).

Equipo de Trabajo

Las organizaciones que alcanzan un alto nivel de desempeño, mantienen particularmente equipos de trabajo que trabajan juntas para lograr objetivos planificados, son pieza fundamental porque cada vez el trabajo se organiza y se realizan en equipos. Un equipo de trabajo es formado

por un grupo de individuos que buscan una meta y tienen claro una visión trabajan en forma coordinada y que cada uno contribuye con su talentos, actitudes, habilidades y energía de trabajo.

Para Hellriegel, Jackson, & Slocum (2009):

Un equipo de trabajo está integrado por pequeños grupos de trabajadores que poseen habilidades que se complementan entre ellos, y que ayudan a cooperar a la realización de un proyecto y están dispuestos a contribuir y alcanzar las metas de la organización, mediante el compromiso que tiene en común y que en equipo son responsables de desempeñar labores para la organización. (p.567).

De acuerdo con Robbins & Coulter (2009):

Los equipos de trabajo están integrados por un grupo de personas que mediante su energía esfuerzo responsabilidad de cada uno todo esto complementado con sus talentos y habilidades diferentes trabajan intensamente en conjunto para poder alcanzar un objetivo específico común. (p.244).

Los equipos son colaborativos, la incorporación que se produce en el equipo permite que sus miembros desarrollen todas sus habilidades y mejoren sus capacidades, los miembros de equipo deben compartir un objetivo que sólo podrán alcanzar mediante una buena comunicación y colaboración entre ellos.

Satisfacción laboral

En la actualidad las empresas y organizaciones buscan ser competentes en el mercado que elaboran y por lo tanto buscan personas eficientes capacitados para el cargo, esto va depender como se está llevando a cabo la relación con su personal, como están desempeñando sus labores, lo primordial es que sus trabajadores estén satisfechos con su trabajo, se sienta motivado

Para Newstrom (2011):

La satisfacción en el trabajo y muestra un conjunto de sentimientos positivos y negativos durante su actividad laboral, puesto que en el transcurso de la ejecución de sus labores puede mostrar diferente actitud ya sea una sensación de agrado o desagrado por algo. (p.218).

Así mismo Vallejo (2010):

La satisfacción laboral es la manera de comportarse, la disposición que tiene la persona frente a su trabajo que realiza, son actitudes que tiene cada trabajador y estas se basan en creencias y valores de la manera como ejecutan su trabajo, estas actitudes se manifiestan por percepciones que tiene el trabajador por las características del puesto de trabajo. (p.76).

Motivación

En vida diría, el trabajo existe diversos factores que provocan que una persona tenga una conducta de un objetivo para poder alcanzarla. La motivación son acciones, deseos, conductas que se manifiestan a través de la fuerza de querer alcanzar un objetivo.

Una organización o empresa tienen metas, una visión que debe alcanzar, tales metas son alcanzadas por todos los trabajadores que pertenece a la organización es por eso que los trabajadores deben estar motivados ya sea por retribución, recompensas y desarrollo personal.

Para (Robbins & Coulter) define:

La motivación es la aspiración el deseo que tiene la persona de hacer un gran esfuerzo para alcanzar los objetivos de la organizacionales, tal esfuerzo está influenciado por la capacidad de fuerza que tiene para satisfacer ciertas necesidades personales y está orientado al comportamiento en el trabajo. (p.392).

Así mismo Maristany (2007):

La motivación es un impulso que permite que la persona dirija su conducta hacia un objetivo, motivar significa dar motivo al trabajador o a un grupo de personas para que alcance un objetivo especificado. Se debe tener la capacidad para encontrar lo que le motiva para salir adelante. (p.159)

1.9 Definición de término básicos

Capacitación. “Es un proceso constante que busca la eficiencia y con ella alcanzar niveles elevados de productividad”. (Bermúdez , 2015, p.7).

Clima organizacional. “Se refiere a la percepción del trabajador del entorno general y si este o le es o no agradable”. (Abrajan, Contreras, & Montoya, 2009, p.112).

Comunicación. “Es un proceso que abarca diferentes maneras de intercambio de ideas, sentimiento, emociones y comportamientos”. (Madrigal, 2009, p.56).

Desempeño laboral. “El desempeño refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utiliza los recursos”

Equipo de trabajo. “Grupos cuyos esfuerzos individuales dan por resultado un desempeño que es mayor que la suma de los aportes de cada equipo”. (Robbins, 2004, p.258).

Evaluación del desempeño. “ Calificar el desempeño actual y/o anterior de un trabajador en relación con sus estándares”. (Dessler & Varela, 2011, p.222).

Liderazgo. “Es el proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización” (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006, p.499).

Incentivos. “Son recompensas otorgadas por la organización hacia los colaboradores con el propósito de mejorar la conducta, habilidades y talentos de las personas en el trabajo”. (Arroyo, 2017, p.67).

Gestión. “Efectuar acciones para el logro de objetivos” (Vallejo, 2016, p.19).

Reclutamiento. “el reclutamiento del personal consiste en allegarse del mayor número de candidatos fe un puesto para seleccionar al idóneo”. (Munch, 2010, p.86).

Motivación. “Fuerza que actúa sobre un empleado, que inicia y dirige su conducta”. (Gibson, Ivancevich, Donnrlly, & Konopaske, 2011, p.126).

Organización. “Es una entidad social porque la conforman personas; está orientada a objetivos porque se halla diseñada para conseguir resultados”. (Chiavenato, 2006, p.148).

Objetivos. “ Un objetivo es un estado futuro de cosas que la organización espera alcanzar en un tiempo específico”. (Marcó, Loguzzo, & Fedi, 2016, p.24).

Recurso humano. “Es el conjunto de habilidades, experiencias, conocimientos y competencias del personal que integra una empresa”. (Mümch, 2007, p.153).

Planificación de RH. “Planificación de la plantilla, reclutamiento y selección, desarrollo de carrera, planificación de sucesión”. (Varela, Pérez, & Peñate, 2007, p.10).

Municipalidad. “Órgano de gobierno local que se ejercen en las circunscripciones provinciales y distritales de cada una de las regiones” (Soria, 201, p. 02).

II. MÉTODO

2.1 Tipo de diseño de investigación

2.1.1 *Tipo de investigación*

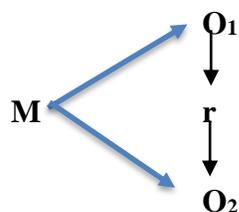
Por su enfoque la investigación será cuantitativo “emplea la recolección de datos y el análisis de los mismos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variable e instrumento e investigación” (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagomez, 2013, p.97). Para lograr el propósito de la investigación, se hará recolección de datos acerca del tema y mediante cuestionarios se podrá probar hipótesis y medir las variables.

La investigación fue de tipo básica “busca generar conocimientos científicos para el contexto teórico; aumenta el contenido científico acerca de los temas abordados” (Vicencio, 2011, p.58), se realizó la recopilación de investigaciones previas acerca del tema para poder relacionar las dos variables.

La investigación fue descriptiva “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier fenómeno que se someta a un análisis” (Morán & Alvarado, 2010, p.8). tal motivo permite especificar las características de los problemas, recoger información sobre las variables de estudio la cual se presentarán,

Por su alcance fue de nivel correlacional, ya que (Hernández, Fernández , & Baptista, 2010, p.81). “tiene como finalidad de conocer la relación grado de asociación que existe entre dos a más conceptos, categorías o variables es un contexto en particular”. El propósito de estudio tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta, 2020.

El estudio se representa de la forma siguiente:



Donde:

M: Trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta

O1: Gestión de recursos humanos

O2: Desempeño laboral

r: Relación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral

2.1.2 Diseño de investigación

El presente estudio empleó un diseño no experimental, ello se debe “el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo” (Behar, 2008,

p.19). Por lo tanto, el presente estudio tuvo como finalidad la observación del contexto a desarrollar para poder analizar y describir sin necesidad de manipular las variables de estudio.

Por su medición fue transversal ya que “es el estudio en el que se miden una sola vez las variables implicadas; se miden las características de uno o más grupos de unidades en un momento dado” (Ocegueda, 2004, p.87). La recolección y medición de la investigación se hizo una vez en un tiempo específico.

2.2 Población, muestra y muestreo

2.2.1 Población

Carrasco (2005) afirma que la población “es el conjunto de todos los elementos, es la unidad de análisis que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p.236). En la presente investigación la población estuvo conformado por la todos los colaboradores de la municipalidad provincial de Huanta, de acuerdo a lo escrito se puede especificar a continuación.

Tabla 3

Población de la investigación

Ítems	Régimen	Cantidad de trabajadores
1	D.L. N° 276	59
2	D.L. N° 1057	171
3	D.L. N° 728	30
TOTAL		260

Fuente municipalidad provincial de Huanta.

La unidad de análisis corresponde a las personas que elaboraran en el municipio que van contribuir información directos a la presente investigación mediante los criterios de inclusión, criterios de exclusión de acuerdo a la tabla 4 detallada:

Tabla 4

Unidad de análisis de la investigación

Ítems	Régimen	Cantidad de trabajadores
1	D.L. N° 276	10
2	D.L. N° 1057	40
3	D.L. N° 728	10
	TOTAL	60

Fuente municipalidad provincial de Huanta.

Criterios de inclusión.

- Forman parte del estudio solo los trabajadores que puedan aportar datos directamente a la investigación
- Trabajadores presentes el día de la recolección de datos

Criterios de exclusión

- Trabajadores sin disposición para ser partícipes del estudio
- Trabajadores ausentes el día de la recolección de datos

Por lo tanto, la presente investigación estará conformada por una población de 60 trabajadores que aportarán datos directos.

2.2.2 Muestra

Balestrini (2008). “una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben reproducirse en ella, lo más exactamente posible”. (p.142). La muestra es un indicador donde la población es el objetivo para recolectar datos.

El presente estudio tuvo una muestra de 54 trabajadores de la municipalidad de provincial de Huanta 2020, los cuales fueron elegidos por medio del muestreo no probabilístico

Para obtener la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{(N - 1) E^2 + z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población 60

p = Tasa posible de ocurrencia 0.5

q = Tasa posible de no ocurrencia 0.5

E = Nivel de significancia 0.05

Z = nivel de confianza (95%) 1.96

Entonces:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 60}{(60 - 1) (0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

n = 54 trabajadores de la municipalidad

2.3 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

2.3.1 Técnica

(Arias, 2012) afirma “las técnicas para la recolección de datos son las distintas maneras o formas para obtener información”. (p.67). del estudio de las variables se empleará la técnica de la encuesta.

Según (Baena, 2017) “una encuesta es la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que estamos estudiando”. (p.82). En la presente investigación se aplicó la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad de Huanta.

2.3.2 Instrumento

Bell (2002) “el instrumento no es más que la herramienta que nos permite reunir datos, es importante queelijamos la que mejor pueda cumplir este propósito”. (p.120). Para ello se empleó como instrumento los cuestionarios de escala de tipo Likert, el cual será empleado a los trabajadores de la municipalidad Provincial de Huanta 2020, que forman parte de la muestra indicada.

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos

2.4.1 Validez

La validez es un instrumento que mide lo que se está diseñando, la presente investigación se someterá a un juicio por especialistas relacionado al estudio de investigación. Por ellos Rojas (2011) “Consiste en un procedimiento que somete a prueba un instrumento mediante un par de tácticas: la consulta y prueba con expertos (que generalmente con experiencias) que califican el instrumento y recomendaran modificaciones al diseño”. (p.281).

2.4.2 Confiabilidad

Para Hernández, Méndez, Mendoza, & Cueva (2017) “ la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida a la misma unidad o personas produce resultados iguales”. (p.147). La confiabilidad de los instrumentos fue evaluada mediante el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

2.5 Procesamientos y análisis de datos

En el transcurso el t análisis del trabajo de investigación se efectuó el procesamiento de los datos a través del paquete de SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 23.

El análisis de los resultados se realizó mediante el uso de la estadística descriptiva, los resultados fueron presentados en tablas y figuras de acuerdo a las características y variables y dimensiones

2.6 Aspectos éticos

El presente estudio se encontró ceñido a los principios éticos: se respetó la propiedad intelectual de cada autor que se buscó la información, se citó de acuerdo a sus fuentes de información, respetando la normas APA. En todo momento se respetó a las personas involucradas en la investigación y se ha manteniendo el anonimato y confidencialidad de las empleados encuestadas.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Características de los participantes

Tabla 5

Clasificación de los participantes en el estudio según su grado de instrucción.

Grado de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Superior Universitario	30	55.6%
Técnico	23	42.6%
Secundaria	1	1.9%
Total	54	100.0%

Según la tabla 5 y figura 1, el 55.6% de los participantes en el estudio fueron superior universitario, 42.6% superior técnico y el 1.9% con secundaria completa.

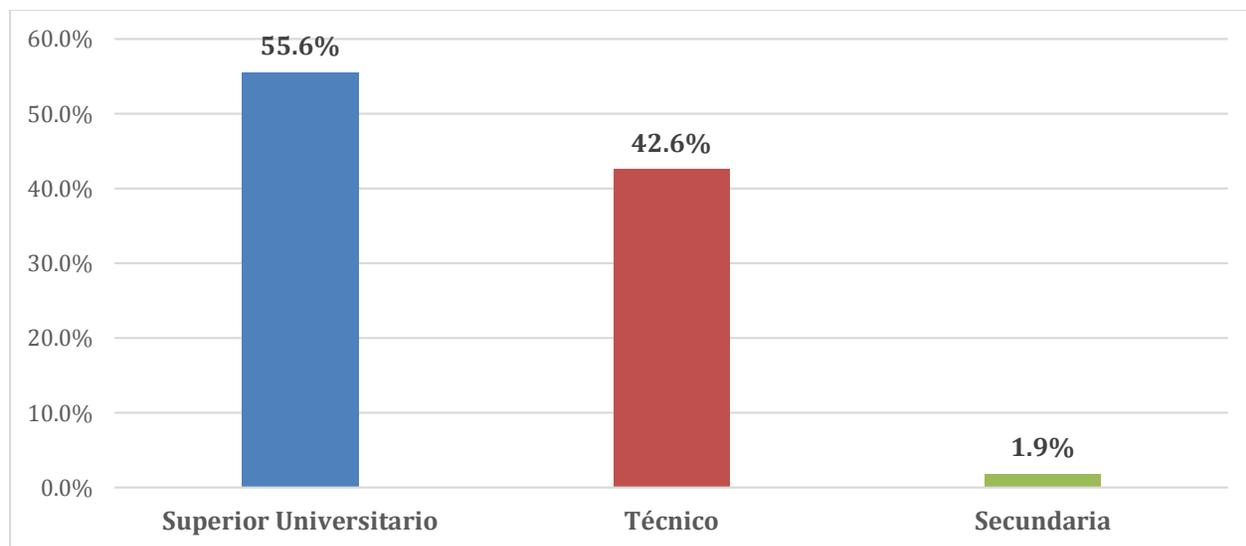


Figura 1: Clasificación de los participantes en el estudio según su grado de instrucción

3.1.2 Variable 1: Gestión de recursos humanos

Tabla 6

Desempeño del área de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta

Desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	3.7%
Regular	34	63.0%
Buena	18	33.3%
Total	54	100.0%

Según la tabla 6 y figura 2, para el 63% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta la gestión de recursos humanos fue regular, para el 33.3% bueno y solamente para el 3.7% fue deficiente.

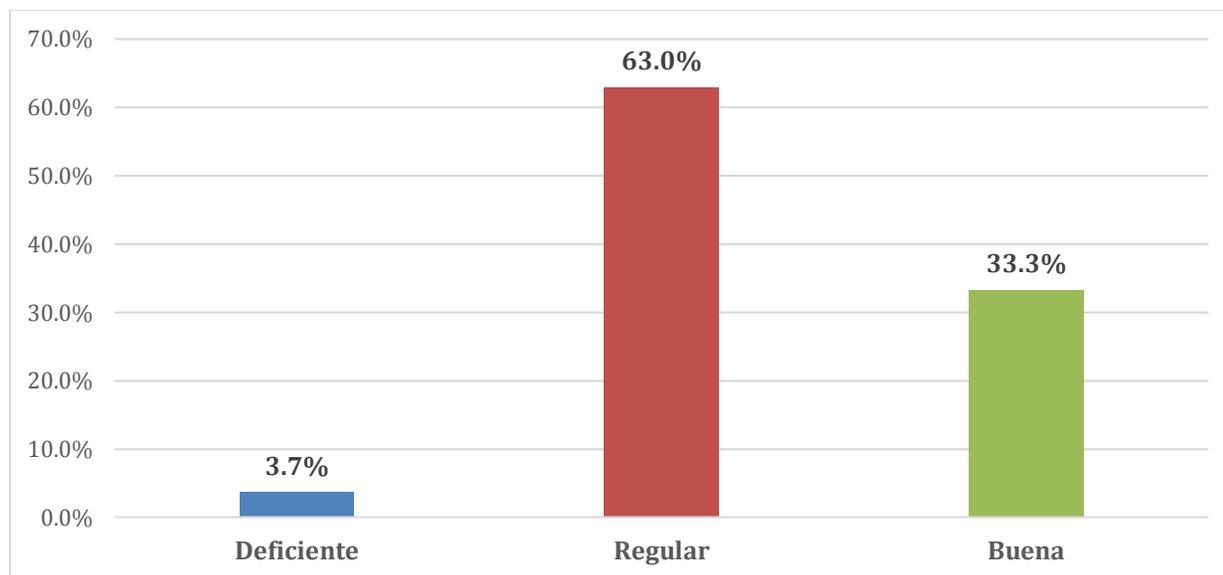


Figura 2: Desempeño del Área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta.

Dimensión: Reclutamiento

Tabla 7

Desempeño del área de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta en el reclutamiento del personal.

Reclutamiento	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1.9%
Regular	27	50.0%
Buena	26	48.1%
Total	54	100.0%

Según la tabla 7 y figura 3, para el 50% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta la gestión de recursos humanos para el reclutamiento del personal fue regular, para el 48.1% bueno y solamente para el 1.9% fue deficiente.

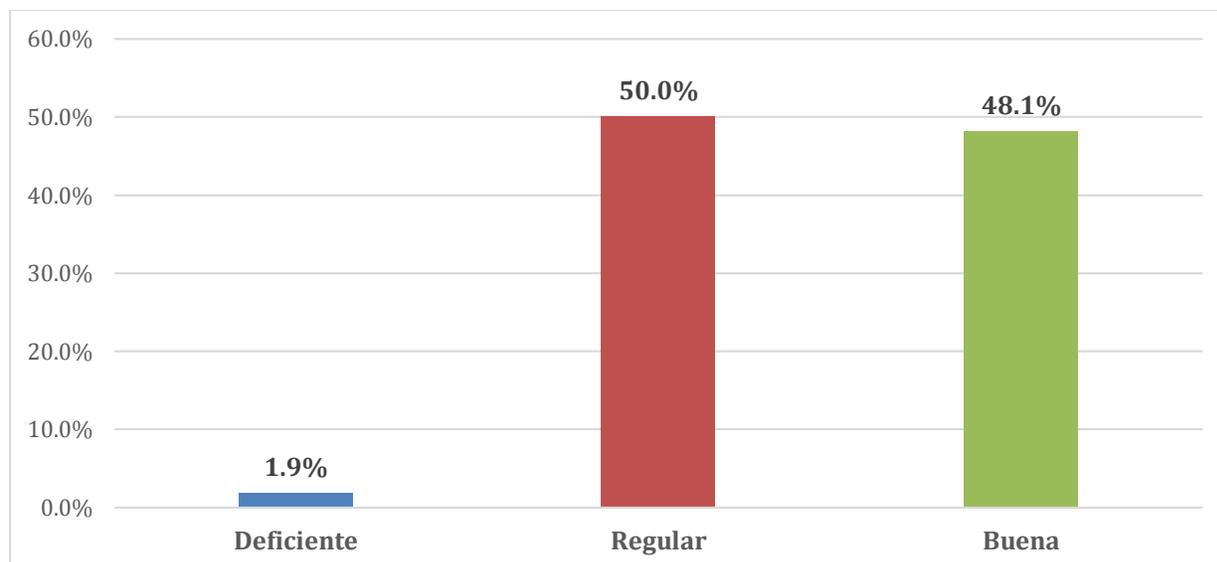


Figura 3: Desempeño del Área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta en el reclutamiento del personal.

Dimensión: Clima Organizacional

Tabla 8

Desempeño del área de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta para el clima organizacional.

Clima Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	18.5%
Regular	37	68.5%
Buena	7	13.0%
Total	54	100.0%

Según la tabla 8 y figura 4, para el 68% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta la gestión de recursos humanos para el clima organizacional fue regular, para el 13% bueno y para el 18.5% deficiente.

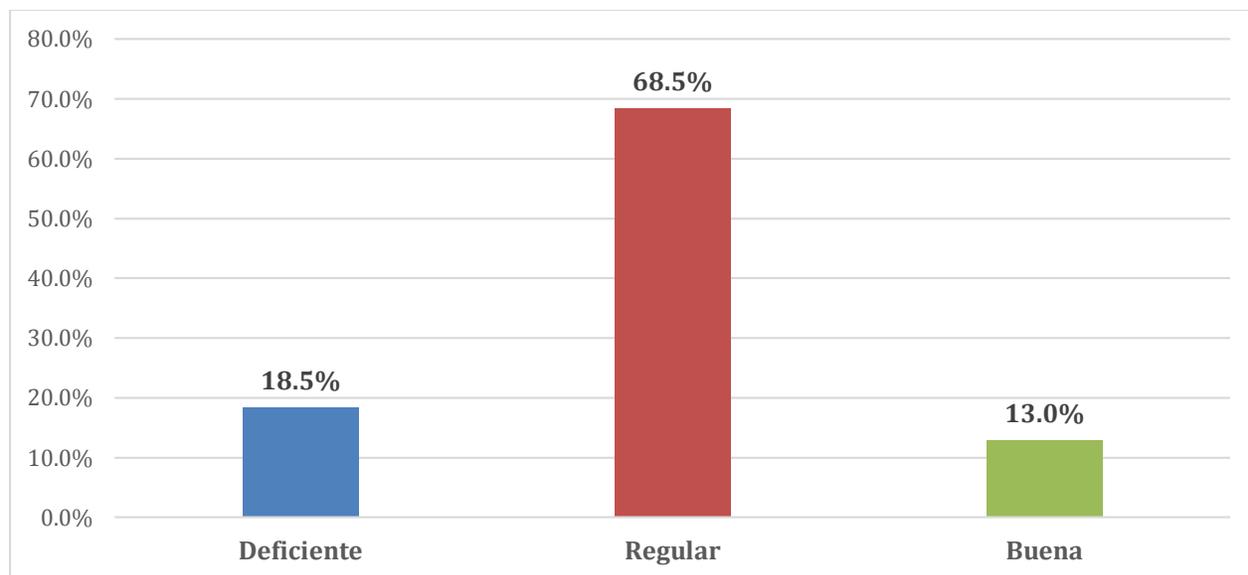


Figura 4: Desempeño del Área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta para el clima organizacional.

Dimensión: Liderazgo

Tabla 9

Desempeño del área de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta en el liderazgo.

Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	9.3%
Regular	26	48.1%
Buena	23	42.6%
Total	54	100.0%

Según la tabla 9 y figura 5, para el 48.1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta la gestión de recursos humanos en el liderazgo fue regular, para el 42.6% bueno y para el 9.3% deficiente.

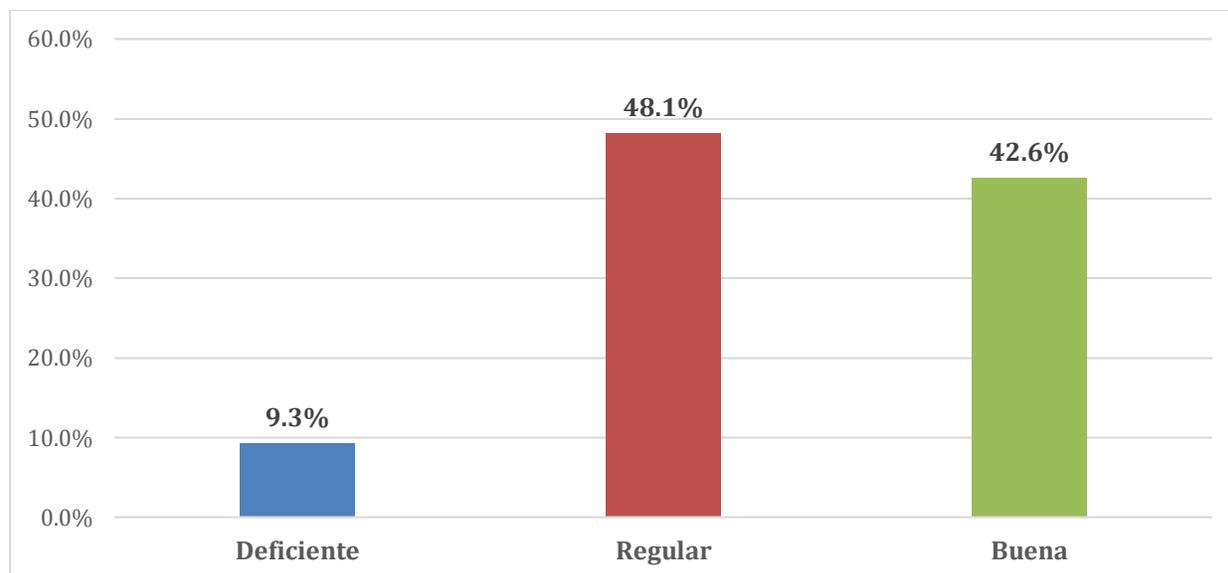


Figura 5: Desempeño del Área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta para el liderazgo.

3.1.3 Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 10

Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	7.4%
Regular	42	77.8%
Buena	8	14.8%
Total	54	100.0%

Según la tabla 10 y figura 6, para el 77.8% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta el desempeño laboral fue regular, para el 14.8% bueno y para el 7.4% deficiente.

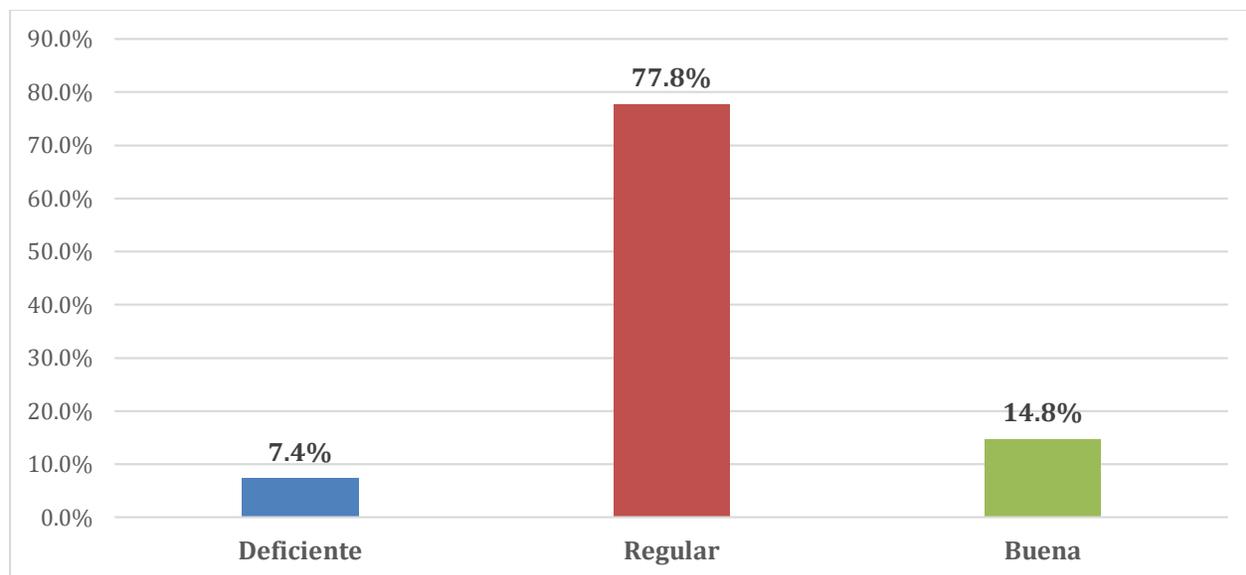


Figura 6: Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.

Dimensión: Equipo de trabajo

Tabla 11

Desempeño de equipo de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.

Equipo de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1.9%
Regular	14	25.9%
Buena	39	72.2%
Total	54	100.0%

Según la tabla 11 y figura 7, para el 72.2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta el equipo de trabajo se desempeñó en un nivel bueno, para el 25.9% regular y para el 1.9% deficiente.

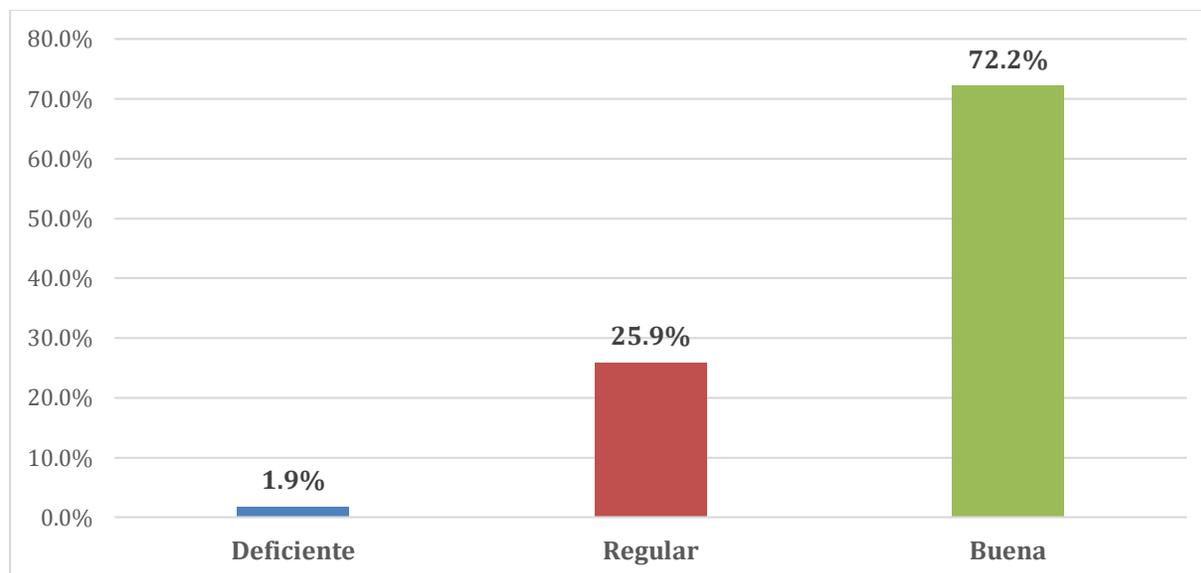


Figura 7: Desempeño de equipo de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.

Dimensión: Satisfacción laboral

Tabla 12

Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	29.6%
Regular	31	57.4%
Buena	7	13.0%
Total	54	100.0%

Como se visualiza en la tabla 12 y figura 8, del 57.4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta su satisfacción laboral estuvo en un nivel regular, del 29.6% en un nivel deficiente y del 13% en un nivel buena.

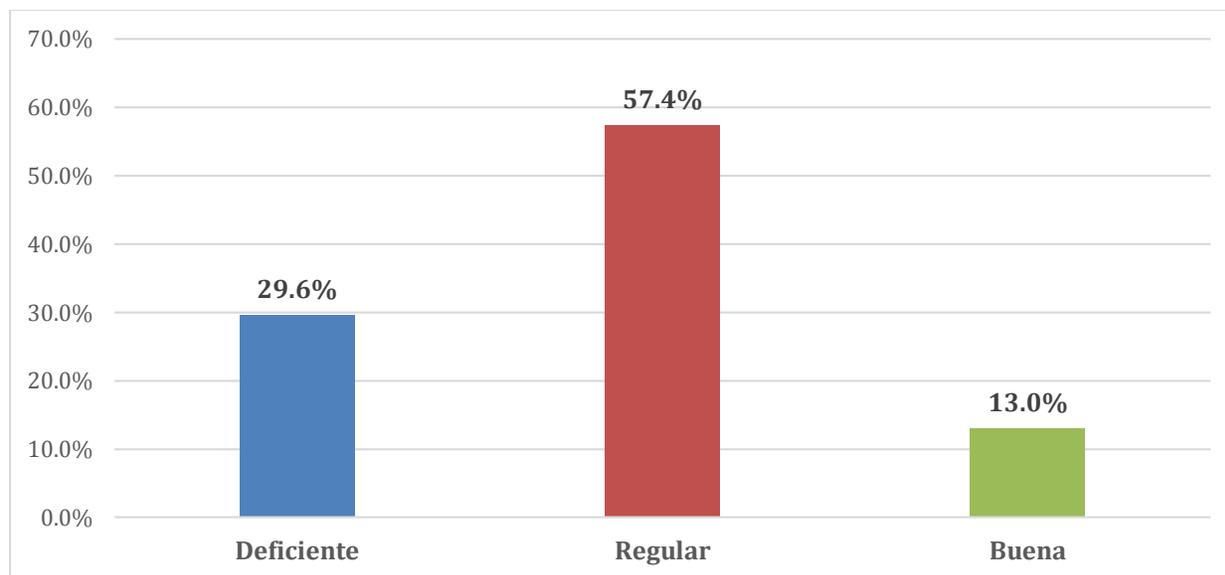


Figura 8: Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.

Dimensión: Motivación

Tabla 13

Nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.

Motivación	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	26	48.1%
Regular	25	46.3%
Buena	3	5.6%
Total	54	100.0%

Como se observa en la tabla 13 y figura 9, que el 48.1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta su motivación estuvo en un nivel deficiente, del 46.3% en un nivel regular y solamente del 5.6% en un nivel buena.

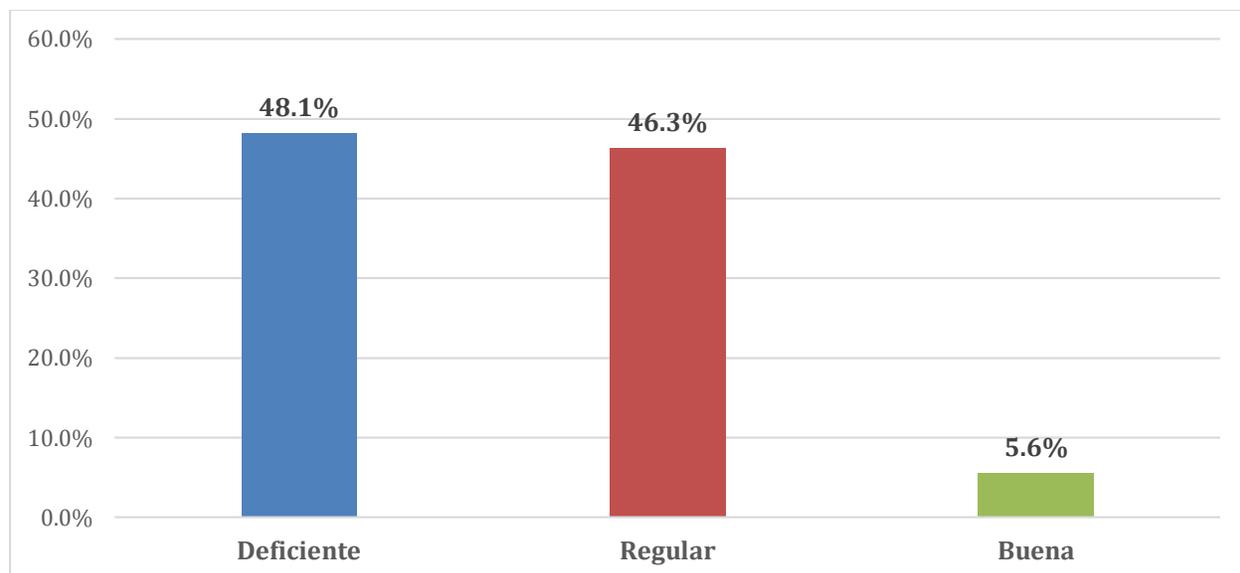


Figura 9: Nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.

3.2 Fiabilidad del instrumento

Para Hernández, Méndez, Mendoza, & Cueva (2017) “ la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida a la misma unidad o personas produce resultados iguales”. (p.147). La confiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Tabla 14

Fiabilidad del cuestionario de gestión de recursos humanos

Gestión de recursos humanos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Reclutamiento	0.524	5
Clima Organizacional	0.523	3
Liderazgo	0.906	4
Escala total	0.789	12

La tabla 14 muestra la confiabilidad del cuestionario de gestión de recursos humanos, la cual muestra un coeficiente alfa superior a 0.700 para la escala total, lo cual indica que la fiabilidad del instrumento es aceptable; asimismo, para las tres sub-escalas o dimensiones la fiabilidad estuvo

por encima de 0.500 que en términos generales significa que la fiabilidad del instrumento fue aceptable.

Tabla 15

Fiabilidad del cuestionario desempeño laboral

Desempeño laboral	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Equipo de trabajo	0.738	4
Satisfacción laboral	0.746	4
Motivación	0.800	5
Escala total	0.841	13

La tabla 15 indica que la confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral, la cual se visualiza en la tabla un coeficiente alfa superior a 0.800 para la escala total, lo cual muestra que la fiabilidad del instrumento es muy buena; igualmente, para las tres dimensiones la fiabilidad estuvo por encima de 0.700 que en términos generales significa que la fiabilidad del instrumento fue aceptable.

3.3 Verificación de hipótesis

3.3.1 Prueba de normalidad

Tabla 16

Verificación de la normalidad de las puntuaciones del cuestionario gestión de recursos humanos.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Reclutamiento del personal	.141	54	.009	.965	54	.111
Clima organizacional	.152	54	.003	.957	54	.051
Liderazgo personal	.131	54	.021	.955	54	.041
Gestión de recursos humanos	.108	54	.168	.972	54	.233

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de la prueba de normalidad (Tabla 16, correspondiente a la variable gestión de recursos humanos), se concluye que el p-valor asociado al estadístico Shapiro-Wilk no fue significativo ($p\text{-valor} > 0.05$) para las dimensiones reclutamiento del personal y clima organizacional; lo que significa que la puntuación de las dos dimensiones mencionadas viene de una población con distribución normal. Referente a la dimensión liderazgo personal, esta no proviene de una población con distribución normal, ya que el p-valor asociado al estadístico Shapiro Wilk fue significativo ($p\text{-valor} < 0.05$). Concerniente a la puntuación total del cuestionario gestión de recursos humanos, se concluye que proviene de una población con distribución normal, ya que el p-valor asociado al estadístico Shapiro Wilk no fue significativo ($p\text{-valor} > 0.05$).

Tabla 17

Verificación de la normalidad de las puntuaciones del cuestionario desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Equipo de trabajo	.133	54	.018	.923	54	.002
Satisfacción laboral	.149	54	.004	.952	54	.031
Motivación	.082	54	,200*	.981	54	.552
Desempeño laboral	.075	54	,200*	.988	54	.848

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de la prueba de normalidad (Tabla 17, correspondiente a la variable desempeño laboral), se concluye que el p-valor asociado al estadístico Shapiro-Wilk no fue significativo ($p\text{-valor} > 0.05$) para la dimensión; lo que significa que las puntuaciones de la dimensión motivación proviene de una población con distribución normal. Referente a las puntuaciones de las dimensiones equipo de trabajo y satisfacción laboral, estas no proceden de una población con distribución normal, ya que el p-valor asociado al estadístico Shapiro Wilk fue significativo ($p\text{-valor} < 0.05$). Concerniente a la puntuación total del cuestionario desempeño

laboral, se concluye que proviene de una población con distribución normal, ya que el p-valor asociado al estadístico Shapiro Wilk no fue significativo ($p\text{-valor} > 0.05$).

En conclusión, analizado la normalidad de las puntuaciones de las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral. Para la hipótesis general se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, en cambio, para las hipótesis específicas se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

3.3.2 *Contrastación de las hipótesis*

HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis nula (H_0)

La gestión del recurso humano no se relaciona con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta, 2020

Hipótesis alternativa (H_a)

La gestión del recurso humano se relaciona con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta, 2020

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p > \alpha \rightarrow$ no se rechaza la hipótesis nula **H_0**

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula **H_0**

Tabla 18

Relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral.

	Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral
--	-----------------------------	-------------------

Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1 1	,683** .000
Desempeño laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,683** .000	1

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

La tabla 18 muestra que el valor del coeficiente de correlación Pearson fue 0.683 que refleja un nivel de correlación directa media, y su p-valor asociado fue significativo ($p = 0.00 < 0.05$). Resultado que permite ratificar la hipótesis alternativa. Por consiguiente, con una significancia estadística del 5% y un nivel de confianza del 95% concluye que: La gestión del recurso humano se relaciona con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta, 2020.

HIPÓTESIS 1

Hipótesis nula (H_0)

El reclutamiento del personal no se relaciona directamente con el equipo de trabajo de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.

Hipótesis alternativa (H_a)

El reclutamiento del personal se relaciona directamente con el equipo de trabajo de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p > \alpha \rightarrow$ no se rechaza la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Tabla 19

Relación entre reclutamiento del personal y equipo de trabajo.

	Reclutamiento del personal	Equipo de trabajo
--	----------------------------	-------------------

Reclutamiento del personal	Correlación de Spearman Sig. (bilateral)	1	0.196 .155
Equipo de trabajo	Correlación de Spearman Sig. (bilateral)	0.196 0.155	1

La tabla 19 muestra que el valor del coeficiente de correlación Spearman fue 0.196 que refleja un nivel de correlación directa muy débil, y su p-valor asociado fue no significativo ($p = 0.155 > 0.05$). Resultado que permite no rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, con una significancia estadística del 5% y un nivel de confianza del 95% se concluye que: El reclutamiento del personal no se relaciona directamente con el equipo de trabajo de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.

HIPÓTESIS 2

Hipótesis nula (H_0)

El clima organizacional no se relaciona directamente con satisfacción laboral de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.

Hipótesis alternativa (H_a)

El clima organizacional se relaciona directamente con satisfacción laboral de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p > \alpha \rightarrow$ no se rechaza la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Tabla 20

Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral.

	Clima organizacional	Satisfacción laboral
--	----------------------	----------------------

Clima organizacional	Correlación de Spearman Sig. (bilateral)	1 1	,334* .014
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman Sig. (bilateral)	,334* .014	1

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

La tabla 20 muestra que el valor del coeficiente de correlación Spearman fue 0.334 que refleja un nivel de correlación directa débil, pero su p-valor asociado fue significativo ($p = 0.014 < 0.05$). Resultado que permite rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, con una significancia estadística del 5% y un nivel de confianza del 95% se concluye que: El clima organizacional se relaciona directamente con satisfacción laboral de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.

HIPÓTESIS 3

Hipótesis nula (H_0)

El liderazgo del personal no se relaciona directamente con la motivación de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.

Hipótesis alternativa (H_a)

El liderazgo del personal se relaciona directamente con la motivación de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p > \alpha \rightarrow$ no se rechaza la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Tabla 21

Relación entre liderazgo personal y motivación

	Liderazgo personal	Motivación
--	--------------------	------------

Liderazgo personal	Correlación de Spearman Sig. (bilateral)	1 1	,361** .007
Motivación	Correlación de Spearman Sig. (bilateral)	,361** .007	1

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

La tabla 21 muestra que el valor del coeficiente de correlación Spearman fue 0.361 que refleja un nivel de correlación directa débil, pero su p-valor asociado fue significativo ($p = 0.007 < 0.05$). Resultado que permite rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, con una significancia estadística del 5% y un nivel de confianza del 95% se concluye que: El liderazgo del personal se relaciona directamente con la motivación de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.

IV. DISCUSIÓN

Estudios previos demuestran que la gestión de recursos humanos no solo sirve para la correcta selección del personal de trabajo, sino también esto estaría relacionado con un buen desempeño laboral de los trabajadores de una compañía; ya que la función de los trabajadores de recursos humanos no solo es ubicar a la persona competente para el puesto de trabajo sino también en la evaluación de desempeño y control del personal como corregir los desajustes entre las competencias del trabajador y las exigidas por el puesto. Asimismo, es deber del área de recursos humanos detectar el nivel de satisfacción de los trabajadores dentro de una organización y los motivos de descontento, con la intención de aplicar medidas correctivas (Celis, 2006).

Precisamente debido a estos resultados previos a la investigación, se ha decidido estudiar la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta-2020.

Los resultados hallados en la investigación permiten observar que, si existe relación directa y significativa entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en la municipalidad

provincial de Huanta, 2020. Esto indica que, si el trabajo en el área de recursos humanos del Municipalidad Provincial de Huanta se desempeña bien, entonces los trabajadores de MPH se desempeñaran también bien, caso contrario, el nivel del desempeño laboral será deficiente. Este resultado a nivel internacional concuerda con los hallazgos de Yaguana (2017), Aparicio (2019) y Quimi (2019). Yaguana (2017) en su trabajo de tesis titulado “La Incidencia de la gestión de Administración del Talento Humano y Desempeño Laboral Caso empresa Pathsoil Cía. Ltda” encontró que la gestión administrativa incide en el desempeño laboral del personal. En esa misma línea, que Aparicio (2019) en su estudio “La influencia de las prácticas de Recursos Humanos y desempeño del personal” encontró que existe una relación directa entre las prácticas de recursos humanos y el desempeño laboral; es decir, mientras es más mayor la activación de las métodos de recurso humano mayor es el desempeño. Y finalmente, Quimi (2019) en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de trabajadores de la Dirección Provincial del IESS Santa Elena” también encontró que la gestión del talento humano es piedra angular para el desempeño laboral de los servidores; es decir, que si la gestión del talento humano realiza un buen trabajo en el desempeño, pero se tiene que continuar la capacitación acerca del desempeño laboral, brindando un buen clima organizacional trabajar en equipo y estos deben estar en constante motivación y esto hará que se brinde un buen servicio a la ciudad., entonces el desempeño laboral se encontraría en un nivel alto.

Referente a los trabajos a nivel nacional, el resultado de la presente investigación refuerza los hallazgos de Torres (2020), Saire (2021), Huarachi (2018) y Vergara & Perez (2020); mientras que refuta los resultados encontrados por Bustamante & Rafael (2020).

Torres (2020) en su trabajo “Gestión de recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital policía nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019”

encontró una relación directa y significativo entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital. Igualmente, Saire (2021) tesis “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de la Justicia del Callao, 2020” encontró una relación directa y moderada entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de esta institución. En esa misma línea Huarachi (2018) de su estudio “La gestión de recursos humanos en el Departamento de Especialidades Médicas y su impacto en el desempeño del personal del Hospital Nacional Hipólito Unanue” encontró que las dos terceras partes de personas tuvieron un impacto positivo de la gestión de recursos humanos sobre su desempeño. Y finalmente Vergara & Perez (2020) “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Tambo Mora, 2020” llegó a la conclusión de que si existe una relación directa moderada entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores. Sin embargo, el resultado de la presente investigación refuta los resultados encontrados por Bustamante & Rafael (2020), quien en un trabajo de investigación titulado “Gestión de Recursos Humanos y Desempeño de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Morales, 2020” encontró que no existe asociación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los servidores del estado.

En conclusión, estos resultados reafirman que la gestión del área de recursos humanos es muy importante en una entidad, ya que, si se destinan esfuerzos para perfeccionar los aspectos de la gestión de recursos humanos, entonces, se mejorara en el proceso del crecimiento del nivel de desempeño laboral de los empleados pueden responder con toda la fuerza y voluntad al 100%.

Con respecto al primer objetivo se determinó que la relación entre el reclutamiento de personal y el equipo de trabajo en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020 fue muy débil y no significativo; lo que significa que la forma como reclutan al personal de trabajo el área del recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta no es un factor determinante para el trabajo en equipo de los trabajadores. Este resultado refuerza los resultados encontrados por Bustamante & Rafael (2020), quien afirma que por más que los trabajadores del área de recursos humanos se esfuercen para reclutar a las mejores personas para el puesto, esto no ayudará al trabajo en equipo cuando estas sean contratados, sino que el trabajo de equipo puede estar influenciados por otros factores ajenos a la capacidad de reclutar al personal de trabajo, en algunos casos están ligados a otras dimensiones propias de la persona como el comportamiento.

Concerniente al segundo objetivo se determinó la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020 fue positiva débil pero significativo; lo que significa que un buen clima laboral es un factor determinante para la satisfacción laboral. Este resultado es consistente con el descubrimiento de Arias & Arias (2014) quienes también en un estudio titulado “Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado” encontraron que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de manera moderada. Mientras que en otros estudios como citan Arias & Arias no se encontraron relación entre estas dos variables, el motivo es que al parecer el tamaño de muestra es un factor determinante, en empresas con poca cantidad de trabajadores casi nunca se encuentra relaciones, por el contrario en empresas o instituciones muchos trabajadores si se encuentra tal relación; en la presente investigación a pesar de que el tamaño de muestra fue muy pequeña si se encontró una relación positiva entre las variables.

Referente al tercer objetivo, se determinó que la relación entre el liderazgo y motivación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020 fue positiva de intensidad débil pero significativo; lo que significa que el liderazgo promovido por el área de recursos humanos si tendrían efectos positivos para que los trabajadores se encuentren Motivados. Resultado que es consistente con las afirmaciones de Arias & Arias (2014), quien sostiene que liderazgo democrático tiene efectos positivos en la satisfacción laboral, al igual que la cohesión de los trabajadores. Asimismo Quimi (2019) afirma que el liderazgo influye positivamente en el conducta de otros individuos , para poder llegar a trabajar en equipo y conseguir un objetivo, metas en conjunto.

V. CONCLUSIONES

Del análisis desarrollado sustentado con el coeficiente de correlación de Pearson y Spearman y con una significancia estadística del 95 por ciento se puede afirmar que:

- La gestión del recurso humano se relaciona en forma positiva con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta, 2020.
- El reclutamiento del personal no se relaciona con el equipo de trabajo de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.
- El clima organizacional se relaciona directamente con satisfacción laboral de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.
- El liderazgo del personal se relaciona directamente con la motivación de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020.

VI. RECOMENDACIONES

Dado que en la presente investigación se encontró una relación positiva de intensidad media entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta, entonces

- Se recomienda fortalecer el área de gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta, ya que es un factor determinante para el desempeño laboral.
- Los responsable del área de recursos humanos deben capacitarse permanentemente para mejorar sus rendimientos laborales
- Los encargados del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huanta deben hacer seguimiento de los trabajadores en base a las actividades asignadas para poder encontrar las debilidades y aplicar las correcciones pertinentes; ya que el trabajo de la gestión de recursos humanos no es solo la contratación del trabajador, sino que se extiende a actividades del seguimiento al trabajador mientras se encuentre laborando en entidad para que fortalezca sus capacidades.

REFERENCIAS

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de Satisfacción Laboral y Condiciones de Trabajo: Una Exploración Cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 1(14), 105-118. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Acosta, G. (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Admisntración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. Obtenido de [file:///C:/Users/ARON/Downloads/Dialnet-GestionDeRecursosHumanosEnLaAdministracionTributar-2742888%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ARON/Downloads/Dialnet-GestionDeRecursosHumanosEnLaAdministracionTributar-2742888%20(2).pdf)
- Agudelo , M., Alveiro, C., Saavedra , B., & Ramiro, M. (2016). El Recurso humano como Elemento Fundamental para la Gestión de Calidad y la Competitividad Organizacional. *Visión De Futuro*, 20(2), 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de la Administración*. México: Pearson Educación.
- Aparicio, G. (2019). *La influencia de las Prácticas de Recursos Humanos en el desempeño del personal*. Universidad Siglo 21, Córdoba. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17746/APARICIO%20Gabriela%20Natasha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de la Investigación Introducción a la Metodología Científica* (6° ed.). Episteme.
- Armijos, B., Bermúdez, I., & Mora, N. (2019). Gestión de Administración de los Recursos Humanos. *Universidad Técnica de Machala*(163-170). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Arroyo, J. (2017). *Percepción de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal docente en el colegio Particular Andino 2017*. Universidad Continental, Huancayo. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4654/1/IV_FCE_309_TE_Arroyo_Santos_2017.pdf
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3a. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Balestrini, M. (2008). *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación (para los estudios formulativos o exploratorios, descriptivos, diagnósticos, evaluativos, formulación de hipótesis causales, experimentales y los proyectos factibles)*. Venezuela: BL Consultores Asociados.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Shalom.

- Bell, J. (2002). *Cómo hacer tu primer Trabajo de Investigación guía para investigadores en educación y ciencias sociales* (1ra. ed.). Barcelona: Gedisa, S.A.
- Bermúdez, L. (2015). Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las PYMES. *Revista de las Sedes*, XVI(33), 1-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020,). La motivación en el Desempeño Laboral: El Capital Humano como Factor Clave en una Organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bustamante, N., & Rafael, E. (2020). *Gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Morales, 2020*. Lima.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica* (primera edición ed.). Lima: San Marcos.
- Celis, F. (2006). La Gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones del Servicio. *Laurus Revista de Educación*, 12, 10-27. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta Edición ed.). Colombia: MzGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. México: McGraw-Hill/Interamericana.
- De Miguel, M., Pérez, R., & Noda, M. (2010). ¿Qué es la Planeación de Recursos Humanos? *Ciencias Holguín*, XVI(2), 1-10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517926002.pdf>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011,). *Administración de Recursos Humanos: Enfoque latinoamericana* (Quinta ed.). México: Pearson Educación.
- Domínguez, M. (2008). Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías. *Pensamiento y Gestión*, 88-35. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n24/n24a05.pdf>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 43-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnrlly, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones Comportamiento, Estructura y Procesos* (13 ed. ed.). México: McGraw-Hill.
- Gómez, L., Balkin, R., & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación S.A.

- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009, p.567). *Administración un Enfoque Basado en Competencia* (12a. ed.). CENGAGE Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C., & Cueva, A. (2017). *Fundamentos de Investigación* (1a. ed.). México: McGraw-Hill.
- Huarachi, L. (2018). *La gestión de recursos humanos en el departamento de especialidades médicas y su impacto en el desempeño del personal del hospital nacional Hipólito Unanue*. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2784/HUARACHI%20MORALES%20LUIS%20ALBERTO-%20MAESTRIA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional* (7ma. ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Longenecker, J., Moore, C., Petty, W., & Palich, L. (2010). *Administración de pequeñas empresas*. Cengage Learning.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas* (2a. ed.). Guadalajara: McGrall-Hill.
- Marcó, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Gestión y Administración en las Organizaciones* (2da. ed.). Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (2da. ed.). México: Pearson Educación.
- Mendiola, G. (2019). El 82% de la rentabilidad empresarial depende de los colaboradores. *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/82-rentabilidad-empresarial-depende-colaboradores-255913-noticia/>
- Mendoza, D., López, D., & Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: Efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Económicas CUC*, 37(1), 61-78. Obtenido de [file:///C:/Users/ARON/Downloads/Dialnet-PlanificacionEstrategicaDeRecursosHumanos-5794127%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/ARON/Downloads/Dialnet-PlanificacionEstrategicaDeRecursosHumanos-5794127%20(3).pdf)
- Ministerio de Salud. (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. Lima. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/417576/32712972381022636520191106-32001-n5nert.pdf>
- Mondy, W. (2010, p.238). *Administración de recursos humanos* (11 ed.). México: Pearson Educación.
- Morán, G., & Alvarado, D. (2010). *Métodos de Investigación*. México: Pearson Educación.
- Mumch, L. (2007). *Administración de Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. Pearson Educación.

- Munch, L. (2010). *Administración Gestión organizacional, enfoque y procesos administrativos*. México: Pearson Educación.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13 ed.). McGraw-Hill/Interamericana.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez. (2013). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4a. ed.). Bogota: Ediciones de la U.
- Ocegueda, C. (2004). *Metodología de la investigación. Métodos, técnicas y estructuración de trabajos académicos* (2a. ed.). México: Corina Ocegueda Mercado.
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhon, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos. *Espacios Públicos*, 17, 159-188. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pedraza, E., Glenys, A., & Conde, M. (2010, p.495). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Ciencias Sociales*, XVI(3), 493-505. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Peña, R. (2017). *Clima Organizacional: Una Construcción Personalista del Ambiente Laboral como Escenario de la Productividad Empresarial*. Ecuador: UPSE.
- Quimi, C. (2019). *La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Provincial del IESS Santa Elena, Año 2017*. Ecuador: Univesidad Estatal Península de Santa Elena Facultad Ciencias Administrativas. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4668/UPSE-TAE-2019-0014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10a. ed.). México, Mexico: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Colter, M. (2010). *Administración* (10ma. ed.). México: Pearson Educación .
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005 p.392). *Admistración* (8va ed.). Mexico: Pearson Eduacación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2009). *Administración* (10ma. ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2004). *El Modelo de Gestión de Recuros Humanos*. Barcelona: UOC.
- Rojas, I. (2011). Elementos para el Diseño de Técnias de Investigación: Una propuesta de definiciones y procedimientos en la Investigación Científica. *Tiempo de Educar*, 12(24), pp.277-297. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>
- Ruiz, E. (2017). *La Gestión del Ttalento humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral en Placa Centro DISALME Cía. Ltda. de la ciudad de Manta en el año 2016*. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi, Manta - Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/42/1/ULEAM-ADM-0010.pdf>

- Saire, J. (2021). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao - 2020*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58263/Saire_HJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soria, B. (2011). *Diccionario Municipal Peruano* (2da. ed.). Lima: Promcad Inicam.
- Torres, C. (2020). *Gestión del recurso humano y Desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019*. Universidad San Martín de Porres, Lima. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Aval ESPOCH.
- Vallejo, O. (2010, p.76). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Colombia: Educosta.
- Varela, N., Pérez, M., & Peñate, Y. (2007). Enfoque de Procesos en la gestión de Recursos Humanos. Indicadores. *Ingeniería Industrial*, XXVIII(1), 9-12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433562004.pdf>
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). *Incidencia del clima Organizacional en el Desempeño Laboral, el servicio del cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón la Libertad*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Obtenido de scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf
- Vergara, K., & Perez, M. (2020). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020*. Universidad Autónoma de Ica, Chincha. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/696/1/Katia%20Stefania%20Vergara%20Aquiye.pdf>
- Vicencio, O. (2011). *La Investigación en las Ciencias Sociales*. México: Trillas.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos el Capital Humano de las Empresas*. México: McGraw.Hill.
- Yaguana, M. (2017). *La Incidencia de la Gestión de Administración del Talento Humano en el Desempeño Laboral. Caso Empresa Pathsoil Cia. Ltda*. Quito: Universidad Central del Ecuador Sede Sur. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10986/1/T-UCE-0018-AG001.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta-2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODO
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recurso humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020?</p> <p>Problema Específicos ¿Cuál es la relación que existe entre reclutamiento del personal y el equipo de trabajo de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta 2020? ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta,2020? ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y motivación de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el reclutamiento de personal y el equipo de trabajo en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020 Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020 Determinar la relación entre el liderazgo y motivación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020</p>	<p>Hipótesis general La gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020</p> <p>Hipótesis específicos El reclutamiento del personal se relaciona directamente con el equipo de trabajo de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020 El clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de la municipalidad provincial de Huanta, 2020 El liderazgo se relaciona directamente con la motivación en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020</p>	<p>Variable 1 Gestión de Recursos Humanos</p> <p>Variable 2 Desempeño Laboral</p>	<p>Reclutamiento</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Liderazgo</p> <p>Equipo de trabajo</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Motivación</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo y Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental y transversal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Población: 260 trabajadores Unidad de Análisis 60 trabajadores</p> <p>Muestra: 52 trabajadores</p>

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos

El presente instrumento tiene por finalidad recabar información importante para el estudio de: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA**. Sus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas y es preciso indicar que esta actividad responde netamente a fines académicos.

DATOS GENERALES:

Puesto en el que desempeña

Grado de instrucción:

Superior Universitario ()

Técnico ()

Secundaria ()

Indicaciones: conteste las preguntas en forma sincera y marca con X, teniendo los siguientes criterios de valoración.

A la escala de valores:

Opciones de respuesta					
Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

VARIABLE DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS						
ítem	Dimensión: Reclutamiento	1	2	3	4	5
1	¿Cree que la selección de personal esta direccionado al partido político?					
2	¿Cree que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal del postulante?					
3	¿Cree que el puesto de trabajo le permita desarrollarse profesionalmente y personalmente?					
4	¿Cree que el perfil de cada trabajador se ajusta a las necesidades del puesto?					

5	¿Cree que los procesos utilizados por la municipalidad para reclutar a los trabajadores son adecuados?					
	Dimensión: clima organizacional					
6	¿Cree que la infraestructura es adecuada para poder realizar sus actividades laborales?					
7	¿Con que frecuencia le permite comunicarse con sus compañeros, la mayor jerarquía?					
8	¿Cree que el área de recurso humano mantiene una buena comunicación con los trabajadores?					
	Dimensión: Liderazgo					
9	¿Cree que el personal cuenta con un líder que ayuda al cumplimiento y logro de sus objetivos?					
10	¿Cree que le permita tomar iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?					
11	¿Considera que el jefe de área posee habilidades para motivar a sus trabajadores?					
12	¿Con que frecuencia el jefe de área le orienta y evalúa su desempeño, haciéndole saber lo que espera de su trabajo?					

Por su gentil colaboración muchas gracias

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

El presente instrumento tiene por finalidad recabar información importante para el estudio de: LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE HUANTA. Sus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas y es preciso indicar que esta actividad responde netamente a fines académicos.

DATOS GENERALES:

Puesto en el que desempeña:

Grado de institución:

Superior Universidad ()

Técnico ()

Secundaria ()

Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marca X, teniendo los siguientes criterios de valoración.

A la escala de valores:

Opciones de respuesta					
Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL						
ítem	Dimensión: Equipo de trabajo	1	2	3	4	5
13	¿comparte con compañeros conocimientos adquiridos, con la finalidad que estos, mejoren su habilidad en el área?					
14	¿usted conoce el objetivo común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas ya actividades a ejecutar, pensando en su ejecución?					
15	¿Cree que hay mayor eficiencia cuando los trabajos se realizan en equipo?					
16	¿Usted posee gran capacidad para relacionarse interpersonalmente y trabajar en equipo con sus compañeros?					
	Dimensión: Satisfacción laboral					
17	¿Cree que el esfuerzo es recompensado como debería ser?					
18	¿considera que existe oportunidades como aumento de sueldo, ascenso laboral según el desempeño que tenga en trabajador en la municipalidad?					

19	¿la municipalidad le brinda estímulos que contribuye en su rendimiento?					
20	¿Con que frecuencia la actitud de sus compañeros es la más adecuada?					
	Dimensión: Motivación					
21	¿considera que la empresa otorga incentivos por el buen desempeño laboral?					
22	¿considera que la capacitación es permanente y se realiza según las necesidades del trabajador?					
23	¿Usted considera que la municipalidad cuente con un programa, anual, semestral o trimestral de recreación?					
24	¿considera que la municipalidad cuente con programas de formación y desarrollo para sus trabajadores?					
25	¿Considera usted que el pago que percibe está bien remunerado y acorde al trabajo que realiza?					

Por su gentil colaboración muchas gracias.

Anexo 3. Base de datos

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
ID	Grado	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS												DESEMPEÑO LABORAL												
		RECLUTAMIENTO					CLIMA ORGANIZACIONAL			LIDERAZGO				EQUIPO DE TRABAJO				SATISFACCIÓN LABORAL				MOTIVACIÓN				
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25
1	2	3	5	4	3	4	1	2	4	3	2	4	4	5	5	5	5	2	1	1	3	1	2	1	1	1
2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	5	4	4	5	2	1	1	4	1	2	2	2	1
3	2	1	5	5	4	4	1	5	1	1	2	3	2	3	2	5	5	2	1	1	4	2	1	1	2	1
4	2	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	4	5	5	3	1	3	4	8	3	3	3	2	3	3	5	4	5	3	2	3	2	2	3	5	4
6	1	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4
7	1	3	2	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3
8	2	3	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4
9	1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
10	1	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
11	1	4	5	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	5	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2
12	3	5	5	4	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2
13	1	1	5	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4
14	2	1	4	3	5	4	4	3	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	3	3	4	4
15	1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	1	2	3	2	4	4	4	1
16	2	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2
17	1	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	5	5	3	3	1	3	2	2	2	3	2
18	2	3	4	4	3	3	4	5	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1
19	1	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	2	1	1	4	1	1	1	1	1
20	2	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	5
21	1	2	4	5	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	2	4	2	3	3	3	2
22	2	4	3	5	3	2	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	2	1	2	3	2	3	3	3	3
23	2	3	3	5	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5	3	2	2	3	1	2	3	2	4
24	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2
25	1	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	3	2	3	3	2	3	3	3	4
26	1	3	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	2	2	2
27	2	1	5	3	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
ID	Grado	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS												DESEMPEÑO LABORAL												
		RECLUTAMIENTO					CLIMA ORGANIZACIONAL			LIDERAZGO				EQUIPO DE TRABAJO				SATISFACCIÓN LABORAL				MOTIVACIÓN				
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25
29	1	2	4	3	3	2	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	2	1	1	3
30	1	2	3	5	5	4	1	3	2	4	5	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	2	3	2	2	4
31	2	3	5	4	3	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	5	3	1	2	1	4	1	1	2	2	1
32	1	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
33	2	4	5	5	5	3	2	3	4	4	3	3	2	4	4	5	4	1	1	1	4	1	1	5	1	5
34	2	4	3	5	4	3	5	3	3	4	4	2	3	4	4	5	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2
35	1	4	5	5	4	3	2	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	2	3	4	3	3	4	4	4
36	2	4	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	5	4	5	5	2	1	1	4	1	2	1	2	1
37	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	1	3	1	4	1	2	2	1	1
38	1	5	5	5	4	5	1	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	2	2	2	3
39	1	3	4	5	4	3	3	4	3	3	2	3	3	5	4	5	4	1	1	1	4	1	2	2	2	1
40	1	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	3	2	3	2	3	3	2
41	1	3	4	5	3	3	1	3	3	4	5	3	4	3	3	5	4	2	2	2	4	2	3	4	4	1
42	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	2	2	4	1	3	3	2	2
43	1	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	2	2
44	1	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	5	4	2	3	3	4	3	2	4	4	2
45	1	3	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	2	2	4	2	2	3	3	2
46	2	3	3	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	3	4	2	4	5	5	1
47	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4	2	3	2
48	1	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
49	1	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2
50	1	3	4	4	4	3	4	4	3	1	1	1	1	3	4	5	5	3	2	1	4	2	3	4	4	1
51	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	2	3	5	2	2	3	3	3
52	1	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3	2	2	4	4	5	5	2	2	2	4	2	3	3	3	3
53	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3
54	2	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2

Anexo 4. Evidencia de similitud digital

Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta -2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
11	Repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
13	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to unjbg Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
19	www.acede.org Fuente de Internet	<1 %
20	www.cienciaytrabajo.cl	

	Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
23	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
24	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
26	industrial.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Nacional Hermilio Valdizan Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 %

31	Submitted to University of Wales central institutions Trabajo del estudiante	<1 %
32	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.eiposgrado.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
38	Submitted to Universidad de Málaga - Tii Trabajo del estudiante	<1 %
39	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to unap Trabajo del estudiante	<1 %
41	Ana María Canales-Farah, Jorge Antonio López-Gómez, Ana Cecilia Napán-Yactayo. "Clima Organizacional y el Desempeño"	<1 %

Laboral durante el Covid-19", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021

Publicación

42	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.uasf.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	www.aiteco.com Fuente de Internet	<1 %
47	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
48	Daniela Machado, Gisela Assis. "Intestinal pattern and control measures adopted by patients with spinal cord trauma", Revista ESTIMA, 2018 Publicación	<1 %
49	economyatic.com Fuente de Internet	<1 %
50	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
52	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
54	www.studocu.com Fuente de Internet	<1 %
55	Repositorio.Ucv.Edu.Pe Fuente de Internet	<1 %
56	riuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
57	sisbib.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: QUINTANO HUAMAN DIANA

DNI: 45277582 Correo electrónico: didiquintano@gmail.com

Domicilio: Prolong. Razuhuilca 1490

Teléfono fijo: Teléfonocelular: 987815045

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: Ciencias Empresariales y de Negocios

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (x)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

"Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la Municipalidad

Provincial de Huanta -2020"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (x) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) TESIS indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

(x) Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

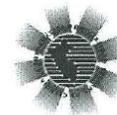
Como constancia firmo el presente documento
en la ciudad de Lima, a los 16 días del mes
de MAYO de 2022.

Huella digital


Firma

Anexo 6. Validación del instrumento por juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO



I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: BELISARIO LOPE ROMANÍ

Institución donde labora: Asesora T. Dist. Sioga

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

Autor del Instrumento: Bachiller, Diana Quintano Huamán

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir					/
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando					/
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					/
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					/
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					/
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores				/	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					/
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					/

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy BUENO 95%

Lima, 25 de octubre, 2021

Firma del Experto Informante
DNI: 09864594 . Telf./Cel.: 966025632

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO



I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: José Luis Sánchez Vilcatoma

Institución donde labora: Consultor y asesor independiente. Docente de especialidad.

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

Autor del Instrumento: Bachiller, Diana Quintano Huamán

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir					90%
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando					100%
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					100%
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					90%
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					90%
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					100%
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				85%	
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					90%

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Los instrumentos presentados por el Bachiller Diana Quintano Huamán precisa lo dispuesto en la matriz de Operacionalización de variables materia del presente proyecto de tesis.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Realizada la revisión del informe final de la tesis en mención, esta obtiene 93.125%.

Lima, 25 de octubre del 2021

Firma del Experto Informante
DNI: 45870673

Telf./Cel.: 943427311

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO



I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: ... Bullón Solís Omar...

Institución donde labora:Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la gestión de recursos humanos y del desempeño laboral

Tesis: Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

Autor del Instrumento: Bachiller, Diana Quintano Huamán

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGIA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir				X	
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando			X		
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices			X		
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico			X		
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado				X	
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores			X		
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis			X		
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad			X		

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Luego de revisado, opino que el instrumento es apto para ser aplicado en la investigación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

.....58%.....

Lima, 25 de octubre del 2021


Mg. Omar Bullón Solís
 DOCENTE
 CLAD N° 14622

Mg. Omar Bullón Solís
 DNI: 43674409 Telf./Cel.: 945179325