



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACION  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION Y  
FINANZAS

TESIS

**“Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los  
trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión pública

Presentado por:

**Katia Stefania Vergara Aquije**

**Mirella Estefany Perez Urrea**

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en  
Administración y Finanzas

**Docente Asesor:**

Dr. Elio Javier Huamán Flores

Código ORCID N° 0000-0002-8461-5082

Chincha, 2020

## DEDICATORIA

El presente trabajo de grado va dedicado a Dios, por la vida y la salud en momentos difíciles que estamos pasando como es la pandemia, a mis padres por su apoyo desmedido y guía en el transcurso de la vida, a mi esposo y mi hija que me brindan su amor incondicional para seguir esforzándome y alcanzar nuevas metas.

***Katia.***

El presente trabajo de grado va dedicado a Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, que me impulso a salir adelante logrando mis objetivos y metas. A mi padre y abuela que, con apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre culminar mi carrera profesional. A mi familia, por el apoyo moral y consejos que han hecho posible que alcance mis objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

La presente investigación guarda agradecimiento a Dios, por guiarnos y acompañarnos en cada paso que hemos dado a lo largo de nuestras vidas, brindándonos paciencia y sabiduría para alcanzar cada una de las metas trazadas.

Agradecemos al Rector de la Universidad Autónoma de Ica, Dr. Hernando Martín Campos Martínez, al Decano de Ingeniería, Ciencias y Administración, Dr. Elio Javier Huamán Flores, por su compromiso y apoyo a los estudiantes en el programa de titulación.

Al Dr. Edmundo González Zavaleta, por su apoyo, guía y compromiso mostrado a lo largo del desarrollo del programa de titulación.

Al asesor de tesis, Dr. Elio Javier Huamán Flores, por sus valiosos aportes, conocimientos y motivaciones brindadas, para el desarrollo y culminación del estudio.

A la Municipalidad de Tambo de Mora, representada por el Alcalde Yohn Alexander Najjar Moreyra, por brindarnos las facilidades para el proceso de aplicación de los instrumentos de recolección, y hacer posible la culminación del estudio.

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

**Metodología:** La vigente investigación se encuentra ceñida en el enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio básica, no experimental, método hipotético-deductivo y comprendida en un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Elaborando una encuesta como técnica de recolección de datos, y el instrumento como es el cuestionario para determinar si existe o no alguna relación entre nuestras variables de estudio como son gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Mientras que para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en cuadros y figuras; además de la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis.

**Participantes:** La muestra de la investigación estaba comprendida en 50 trabajadores, la muestra fue probabilística censal.

**Resultados:** De manera general acorde a las variables en estudio, un 36% (18) de los trabajadores lo considera muy óptimo, el 54% (27) encuestados difiere que es óptima, un 8% (4) lo considera regular, 2 % (1) indica que es deficiente. De acuerdo con la segunda variable en estudio que es Desempeño laboral se tiene, un 32% (16) de los trabajadores que indican que es muy optimo, un 62% (31) lo considera óptimo, y un 6% (3) expresa que el desempeño es regular.

**Conclusiones:** Se logró determinar que existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020, con un  $p=0,000<0,05$ , mostrando un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $r= 0,569$  que indica que existe una correlación positiva modera entre las variables de estudio.

**Palabras claves:** Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, administración.

## **ABSTRACT**

**Objective:** To determine the relationship that exists between human resource management and the work performance of the workers of the Municipality of Tambo de Mora, 2020.

**Methodology:** The current research is limited to the quantitative approach, with a basic, non-experimental type of study, hypothetical-deductive method and comprised of a cross-sectional correlational descriptive design. Developing a survey as a data collection technique, and the instrument such as the questionnaire to determine whether or not there is any relationship between our study variables such as human resource management and job performance. While for data processing, descriptive statistics were used for the presentation of results in tables and figures; in addition to inferential statistics for hypothesis testing.

**Participants:** The research sample was comprised of 50 workers, the sample was census probabilistic.

**Results:** In general, according to the variables under study, 36% (18) of the workers consider it very optimal, 54% (27) respondents differ that it is optimal, 8% (4) consider it regular, 2% (1) indicates that it is deficient. According to the second variable under study, which is Work performance, 32% (16) of the workers indicate that it is very optimal, 62% (31) consider it optimal, and 6% (3) express that performance is regular.

**Conclusions:** It was possible to determine that there is a direct relationship between human resource management and the job performance of the workers of the Municipality of Tambo de Mora, 2020, with a  $p = 0.000 < 0.05$ , showing a Rho de Spearman correlation coefficient of  $r = 0.569$  indicating that there is a moderate positive correlation between the study variables.

**Keywords:** Human resource management, job performance, administration.

## ÍNDICE

Caratula	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Índice	
Palabras clave	
Línea de investigación adscrita	
<b>RESUMEN</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	10
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	11
2.1. Descripción de problema .....	11
2.2. Pregunta de investigación general .....	13
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	14
2.4. Justificación e importancia.....	14
<b>2.4.1. Justificación</b> .....	14
<b>2.4.2. Importancia</b> .....	15
2.5. Objetivo general y específicos .....	15
<b>2.5.1. Objetivo general</b> .....	15
<b>2.5.2. Objetivos específicos</b> .....	16
2.6. Alcances y limitaciones .....	16
<b>2.6.1. Alcances</b> .....	16
<b>2.6.2. Limitaciones</b> .....	16
<b>III. MARCO TEÓRICO</b> .....	17
3.1. Antecedentes .....	17
3.2. Bases Teóricas .....	27
<b>3.2.1. Variable Gestión de recursos humanos</b> .....	27
<b>3.2.2. Variable de desempeño laboral</b> .....	35
3.3. Marco conceptual .....	40
<b>IV. METODOLÓGICA</b> .....	42
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	42
4.2. Diseño de Investigación .....	42
4.3. Población – Muestra .....	43
<b>4.3.1. Población</b> .....	43
<b>4.3.2. Muestra</b> .....	43

<b>4.3.3. Muestreo</b> .....	44
4.4. Hipótesis general y específicas.....	44
<b>4.4.1. Hipótesis General</b> .....	44
<b>4.4.2. Hipótesis Específicas</b> .....	44
<b>4.4.3. Variable Independiente</b> .....	44
<b>4.4.4. Variable Dependiente</b> .....	44
4.5. Operacionalización de variables .....	45
4.6. Recolección de datos .....	47
<b>4.6.1. Técnica</b> .....	47
<b>4.6.2. Instrumento</b> .....	47
4.7. Técnicas de análisis e interpretación de datos.....	47
<b>V. RESULTADOS</b> .....	49
5.1. Presentación de Resultados.....	49
5.2. Interpretación de los Resultados .....	63
<b>VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS</b> .....	70
6.1. Análisis descriptivo de los Resultados.....	71
6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico.....	71
<b>CONCLUSIONES</b> .....	73
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	75
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	77
<b>ANEXOS</b> .....	82
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	83
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos y Ficha de validación por juicio de expertos.....	85
Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	91
Anexo 4: Bases de datos de la investigación .....	92
Anexo 5: Constancia de autorización.....	96
Anexo 6: Consentimiento informado .....	97
Anexo 7: Evidencia fotográfica.....	98

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Edad de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora,2020. .....	49
Figura 2: Sexo de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora,2020. .....	50
Figura 3: Resultado de la variable gestión de recursos humanos de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	51
Figura 4: Resultado de la dimensión administración de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	52
Figura 5: Resultado de la dimensión gestión de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	53
Figura 6: Resultado de la dimensión desarrollo de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	54
Figura 7: Resultado de la dimensión estrategia de Recursos Humanos de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	55
Figura 8: Resultado de la variable desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	56
Figura 9: Resultado de la dimensión satisfacción del trabajador del trabajador de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	57
Figura 10: Resultado de la dimensión autoestima de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	58
Figura 11: Resultado de la dimensión trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	59
Figura 12: Resultado de la dimensión capacitación del trabajador de los colaboradores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	60



## INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Población de estudio.....	43
Cuadro 2: Muestra de estudio.....	44
Cuadro 3: Edad de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. .....	49
Cuadro 4: Sexo de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. .....	50
Cuadro 5: Resultado de la variable gestión de recursos humanos de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.....	51
Cuadro 6: Resultado de la dimensión administración de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	52
Cuadro 7: Resultado de la dimensión gestión de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	53
Cuadro 8: Resultado de la dimensión desarrollo de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	54
Cuadro 9: Resultado de la dimensión estrategia de recursos humanos de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.....	55
Cuadro 10: Resultado de la variable desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	56
Cuadro 11: Resultado de la dimensión satisfacción del trabajador del trabajador de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	57
Cuadro 12: Resultado de la dimensión autoestima de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	58
Cuadro 13: Resultado de la dimensión trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. ....	59
Cuadro 14: Resultado de la dimensión capacitación del trabajador de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.....	60
Cuadro 15: Prueba de Normalidad: Shapiro-Wilk para la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Tambo de Mora, 2020.....	61
Cuadro 16: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.....	62

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la oficina de gestión de recursos humanos tiene un importante impacto dentro de las organizaciones públicas y privadas. Decimos esto porque de este departamento depende la responsabilidad de ejecutar un óptimo proceso de selección exhaustivo y minucioso, de retener al personal idóneo, mantenerlo, dirigirlo, controlarlo, evaluarlo e instruirlo es por este motivo que el encargado del área de gestión de recursos humanos a nuestro criterio debería tener conocimientos en el comportamiento organizacional y liderazgo, teniendo así la capacidad de estudiar y evaluar el perfil idóneo de cada colaborador, con las exigencias que requiere el puesto, conocimientos, habilidades, experiencias, principios éticos y morales, para direccionar con mayor éxito el procedimiento, garantizando el buen desempeño laboral, permitiendo así medir el nivel de crecimiento que se puede alcanzar tanto personal como institucionalmente.

El presente estudio de investigación tiene como objetivo fundamental verificar si existe una relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral, está claro que el prestigio que tienen las grandes empresas e instituciones, es porque cuentan con especialistas que llevan todos estos procesos de selección de manera exitosa por ende cuentan con colaboradores competentes que favorecen a mejorar los procesos de producción con el fin de mantener la eficiencia de cada trabajador y de la organización, creando una ventaja competitiva dentro del mercado.

En la administración pública, se observa que en la mayor parte de instituciones no se da un buen desempeño laboral y ello se refleja en la deficiente calidad de servicio que ellos brindan, esto ocurre por dos cosas: La primera causa se da porque no se aplica un correcto proceso de selección, la segunda porque no se desarrolla de manera correcta la meritocracia, y la tercera no se encuentra una buena gestión y liderazgo dentro de la entidad.

*Las autoras.*

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción de problema

En los últimos años, la gestión de recursos humanos, está tomando un protagonismo importante dentro de las organizaciones nacionales e internacionales, ya que es muy relevante el proceso principal que desarrolla como el reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal, para de esta manera saber con asertividad cual es la calidad de desempeño y resultados que van a brindar las personas seleccionadas, poniéndonos en un nivel de competitividad alto, mostrando resultados no solo en sus puestos de trabajo sino también dentro del mercado laboral lo que termina complementando una eficiencia en cuanto a la productividad.

En el ámbito internacional, en Argentina de acuerdo a los resultados obtenidos por Ghiglione (2015), se tuvo que, de una muestra de estudio de 52 colaboradores, aplico el tablero de comandos, permitiéndoles obtener un diagnóstico para que se pueda analizar a través de la selección de indicadores, donde sus resultados alarmantes fueron los siguientes: Tiempo promedio de cobertura de las vacantes (50%), Cantidad de personas capacitadas (48,72%) y por otro lado la relación altas y bajas (42,92%), donde sugieren la eliminación de las trabas burocráticas, promover las capacitaciones constantes, eliminar el carácter político y el sistema de toma de decisiones, corrigiendo los problemas que se identificaron en el tablero, el autor concluye que el rol de los recursos humanos ha tomado un mayor énfasis en la actualidad. Por otro lado, de acuerdo a la segunda variable, en Chile acorde con los resultados determinados por Chiang y San Martín (2015), se tiene que de una muestra de análisis de 259 funcionarios, recopilando toda la información mediante cuestionario de auto respuesta anónima y de ámbito confidencial, con una escala de 0 a 10 de forma ascendente respectivamente sobre el nivel de desempeño laboral de los colaboradores, evaluando distintos ítems siendo los más resultantes el

desempeño sobre la relaciones interpersonales y desempeño sobre la productividad con puntuación de 8.13 y 8.0 .Concluyendo que dichos resultados están sobre la media mostrando que hay un nivel moderado alto del desempeño.

En el contexto nacional, de acuerdo a la primera variable, referente a lo que indica Valeriano (2016), se tuvo que de una muestra de 36 trabajadores se aplicó una encuesta estableciendo contactos con las áreas observadas mediante cuestionarios donde desfavorece los procesos de recurso humano. Por consecuencia un 39% de los encuestados manifiesta que siempre hay favorecimiento político al momento de realizar las contrataciones de su personal, un 39% indica que no hay una equitativa distribución de los puestos y un 44% manifiesta que casi nunca los puestos de trabajo inciden a desarrollar nuevas habilidades. Determinando que no hay un óptimo procedimiento al presente deficiencias en el área de recursos humanos. Por otro lado de acuerdo a Medina (2017), se reconoce el déficit que produce el bajo desempeño laboral dentro de la municipalidad Provincial de Santa, por las razones de una inadecuada gestión de los recursos humanos no permitiendo obtener colaboradores competentes, generando un ambiente de inestabilidad laboral sintiéndose insatisfechos en sus puestos de trabajo, mostrando datos críticos en las evaluaciones, donde se obtuvieron como resultados que, de una muestra 66 trabajadores administrativos, el 36,36% presentaron un nivel bajo de desempeño laboral, por otro lado, un 43,94% presentaron un nivel medio y un 19,70% evidenciaron un nivel alto de desempeño laboral.

A nivel institucional, la Municipalidad de Tambo de Mora, está ubicada en la Plaza de armas S/N – Centro poblado Vilma León Mz J Lt 25 Tambo de Mora, departamento de Ica, provincia de chincha, la institución cuenta con 50 trabajadores entre jefes de áreas y empleados contratados por el área de recursos humanos en modalidad de contrato administrativo de servicios, servicios por terceros, etc. Y está dirigida por el Alcalde, Najar

Moreyra Yohn Alexander; la institución cuenta con dependencia económica, jurídica legal, y administrativa que favorece a realización y prestación de los diversos servicios a la ciudadanía, con la obligación de realizar todo tipo de trámites y servicios que permitan promover el desarrollo y el crecimiento del distrito de Tambo de Mora orientadas a las necesidades en el ámbito local, la institución cuenta con procedimientos para la adquisición del personal interno dándose a conocer un insuficiente proceso de inducción y de programas de capacitación lo cual limita a los colaboradores a poder innovar en las nuevas competencias, tendencias y exigencias que se dan en la gestión pública, acortando posibilidades de tener un buen desempeño laboral en la entidad, como también poco estímulo a nuevas habilidades lo que dificulta la ejecución de los planes de trabajo. Por otro lado, se deducen procedimientos defectuosos al progreso de los servicios brindados cuestionados por los propios usuarios sobre un plan mal diseñado para la gestión eficaz donde intervienen los plazos, los tiempos de cada objetivo y la prevención de eventualidades durante la ejecución de los servicios, poniendo en tela de juicio nuestra principal inquietud, como es el desempeño laboral.

Sabiendo que en la Municipalidad de Tambo de Mora las acciones, procedimientos y objetivos se logran mediante la eficiencia de sus colaboradores, contando con su respectiva evaluación y cumplimiento adecuado de las actividades, adaptándose a una correcta aplicación del sistema administrativo y normas para una buena gestión.

Luego de haber realizado el análisis de la realidad problemática, se procedió a plantear los siguientes problemas de investigación:

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020?

### **2.3. Preguntas de investigación específicas**

#### **P.E.1:**

¿Qué relación existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020?

#### **P.E.2:**

¿Qué relación existe entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020?

#### **P.E.3:**

¿Qué relación existe entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020?

#### **P.E.4:**

¿Qué relación existe entre la estrategia de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020?

### **2.4. Justificación e importancia**

#### **2.4.1. Justificación.**

La presente tesis está vinculada con la importancia de la gestión de los recursos humanos y como se relaciona con el desempeño laboral, por ende, se justifica en las siguientes razones:

##### **Justificación teórica.**

La investigación tiene justificación teórica, ya que se cuenta con mucha información que fortifica ciertos conocimientos que podrán ayudar como antecedentes a futuras investigaciones o proyectos, para así poder lograr brindar información importante y de juicio, sobre si las variables de estudios tienen una relación. De esta manera se podrá establecer una apropiada investigación teórica, siendo finalmente un gran aporte para la sociedad.

##### **Justificación práctica.**

Esta investigación tiene justificación práctica porque se trata de calcular de una manera empírica la relación que existe entre la gestión de

recursos humanos y el desempeño laboral, en este caso de la Municipalidad de Tambo de Mora, cabe resaltar que es un tema trascendental, ya que se puede presentar en otros ámbitos locales.

#### **Justificación metodológica.**

Esta investigación persiguió una ruta metodológica, considerando que los resultados llegaran a determinar si existe o no una relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la Municipalidad de Tambo de Mora, teniendo en cuenta que se utilizara la técnica de la encuesta y el instrumento que será el cuestionario, donde nos permitirá obtener y recopilar información, permitiendo determinar si existe relación entre ambas variables de estudio.

#### **2.4.2. Importancia**

Nuestra investigación es muy importante porque se dará a conocer si las variables de estudios se relacionan dentro de la organización, sucesivamente mostraremos los resultados de la investigación con el objetivo de poder generar nuevos conocimientos, llevando estos temas a la reflexión, brindando aportes en el ámbito educativo y profesional que permitan incentivar la predisposición hacia la investigación, que es muy útil para la generación de información que contribuirá al crecimiento del país, los resultados obtenidos en la presente investigación permitirán a la Municipalidad de Tambo de Mora tomar acciones adecuadas a fin de mejorar la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de sus colaboradores, cumpliendo con las metas y objetivos trazados por la entidad.

### **2.5. Objetivo general y específicos**

#### **2.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

## **2.5.2. Objetivos específicos**

### **O.E.1:**

Determinar la relación que existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

### **O.E.2:**

Determinar la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

### **O.E.3:**

Determinar la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

### **O.E.4:**

Determinar la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

## **2.6. Alcances y limitaciones**

### **2.6.1. Alcances**

Delimitación social: Trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora.

Delimitación espacial o geográfica: El estudio se desarrolló en la Municipalidad de Tambo de Mora, ubicada en el Centro Poblado Vilma León Mz J Lt 25, distrito de Tambo de Mora, provincia de Chincha, perteneciente a la región Ica.

Delimitación temporal: El trabajo de investigación se llevó a cabo en el periodo 2020.

### **2.6.2. Limitaciones**

Una de las limitaciones del presente trabajo de investigación es la carencia de antecedentes locales y regionales referente a nuestras variables de estudio.



### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

##### **Internacionales**

Santos (2017), en su investigación ***“Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el cantón Babahoyo en el año 2016”***, Universidad técnica de Babahoyo para optar el título profesional de licenciada en comercio y administración, la investigación tiene un enfoque cuantitativo, conformado con un numero de muestra de 21 colaboradores del almacén incluyendo al propietario, la técnica de recopilación de datos que se utilizo fue la observación y la encuesta mediante cuestionario. La autora presenta los siguientes resultados respecto a la investigación solo un 45% de los colaboradores están de acuerdo que, si hay una correcta contratación del personal, un 45 % manifiesta que se realizan evaluaciones siendo un medidor que garantice el rendimiento laboral, un 55% respondió que las capacitaciones de los empleadores ayudan a mejorar el desempeño laboral, 40% de los encuestados manifiestan que siempre se hace uso de un manual para organizar actividades, y un 40% que a veces, el 45% indica que siempre el modelo de gestión de RRHH de la empresa mejora el rendimiento de los empleados, y el 35% indica que solo se usa a veces.

Se concluye en la investigación que poco más de la mitad de los encuestados difieren que no hay un aceptable proceso de contratación del personal y poco interés por realizar evaluaciones constantes para la medición del rendimiento, sin considerar el reconocimiento de los esfuerzos realizados por los trabajadores, seguidamente, se tiene una guía con claridad para administrar responsablemente las labores cuando se presentan dificultades, buena organización y desenvolvimiento en las

funciones a realizar. Percibimos que el patrón de la gestión de los recursos humanos que se aplica dentro de las áreas posiblemente sea obsoleto y el rendimiento no alcanza a cubrir las expectativas que brinda los almacenes.

La empresa no toma en cuenta las capacitaciones constantes de sus subordinados de acuerdo a sus necesidades de los puestos, de hacerlo esto contribuiría positivamente a mantenerlos entrenados y preparados ante las necesidades del mercado. Demostrando en la investigación que la gestión de los recursos humanos, influye en el desempeño laboral de los trabajadores de los almacenes Aguirre.

Se da a conocer finalmente lo importante que es tener una adecuada gestión con los colaboradores de la empresa desde su capacitación constante, hasta la toma de decisiones al momento de seleccionar a los colaboradores, esto favorece ampliamente al logro de los objetivos y metas organizacionales.

Zans (2017), en su investigación que lleva como título ***“Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa UNAN-Managua en el periodo 2016”***, para obtener el título de master en gerencia empresarial en la universidad nacional Autónoma de Nicaragua, teniendo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo-explicativo, con una población de 88 empleados, derivando como muestra una cantidad de 55 trabajadores donde se aplica la técnica de encuestas, entrevistas y observaciones, que nos conllevan a los siguientes resultados, 92% considera que la motivación es un factor importante para tener un buen desempeño laboral, solo el 34 % de los trabajadores se considera en un nivel 2 de desempeño en su trabajo, un 26 % en el nivel 3 y así sucesivamente de manera descendiente, el 48% considera que algunas veces y nunca las compensaciones y ascensos que se otorgan están fundamentadas en el desempeño del trabajador. Concluyendo que el desempeño laboral, el cual se ejecuta en la facultad es deficiente, teniendo en cuenta que las

actividades deben desarrollarse en el tiempo establecido, los profesores y colaboradores administrativos de la institución creen que mejorando el clima organizacional influirá positivamente en el desempeño laboral, y las comunicaciones entre personas generarían un bienestar en el trabajo, se puede precisar que en la institución existen cláusulas que les permite a los colaboradores ascender de puestos y ser poseedores de incentivos o reconocimientos de acuerdo con el rendimiento, cumplimiento de objetivos, logro de metas, lo cual no se cumplen y si se cumplen es en casos cuando se presentan las exigencias por parte de los colaboradores a la institución. Uno de los factores muy importantes para la espera de un buen nivel del desempeño es la motivación y de acuerdo con el análisis de los resultados no se presenta una motivación considerable para que los empleadores se sientan incentivados de distintas maneras al momento de desarrollar sus actividades, esto conlleva a generar un ambiente propicio para que al presentarse situaciones de toma de decisiones se logre hacer de manera democrática y puedan lograr los objetivos tanto personales de la autoridades con la comunicación asertiva, de los docentes y por consecuencia de la propia institución mejorando considerablemente los procesos y la productividad.

Cancinos (2015), en su tesis titulada "**Selección de personal y desempeño laboral**", Universidad Rafael Landívar para optar el título profesional de psicología, la investigación propone contrastar una relación de causa y efecto entre variables de estudio mostrando una investigación, con un diseño cuasi experimental, abarcando todo tipo de investigación científica con una muestra de 36 personas del área administrativa del azucarero de la Costa sur. La autora con respecto al experimento, el procedimiento de la selección del personal tiene una efectividad de 71.15%, lo cual se comprueba el objetivo de dicha investigación, el 50% asevera que tiene conocimientos y aplican las normas, y tan solo un 28% de los evaluados demuestran iniciativa, para dar las millas extras.

Se concluye afirmando la importante relación de la selección del personal que influye y se ve reflejada en los niveles de desempeño. Se estableció un estudio psicológico sobre la personalidad de los candidatos, información del puesto y las responsabilidades del área administrativa del azucarero ubicado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, definiendo como aceptable el nivel del desempeño de los empleadores, en este caso se afirma que en la organización azucarera se realiza detalladamente y de forma relevante los procesos de selección del personal a laborar así logrando obtener los resultados esperados mediante una evaluación de desempeño, evaluación de méritos, informes de los avances y eficiencia en las tareas, que reflejo que el desempeño laboral se encuentra en el rango aceptable y sobresaliente respondiendo a las obligaciones, sin embargo se muestra un déficit en el compromiso de los colaboradores realizando solo lo indicado no llevando más allá su desarrollo con autonomía para acrecentar la productividad, evidenciando otro factor importante de la evaluación como es la asistencia, presentación la puntualidad midiéndolas de manera psicométrica, siendo importante para ellos los conocimientos que poseen para aplicar sus habilidades en el puesto, cumpliendo también con las normas establecidas por la organización evitando así percibir sanciones.

### **Nacionales**

Papay (2018), en su trabajo de investigación presentado como, "***La gestión de recursos humanos y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sunampe, provincia de Chincha***", Universidad Nacional de Educación para obtener el grado de maestría en Administración con mención en Gestión Pública, la cual tiene un enfoque cuantitativo, con metodología hipotético deductivo siendo de tipo descriptiva, realizando las técnicas de observación mediante la visualización hacia los fenómenos a estudiar analizando las situaciones tomando información relevante para una posterior investigación y encuesta siendo un método más eficiente y

rápido, utilizando también un instrumento como es el cuestionario, contándose con una población de 60 colaboradores por consecuencia aplicándose a una muestra de 60 trabajadores de la municipalidad de Sunampe en la provincia de Chíncha, realizando el muestreo no probabilístico por conveniencia.

El autor presenta en su investigación los siguientes resultados, el 20% de la muestra indica que la gestión del recurso humanos es excelente, el 38% lo refiere como bueno, otro 25% lo califica como regular y un 17% lo define como deficiente, en cuanto a la satisfacción laboral un porcentaje de un 15% lo considera excelente, un 25% bueno, otro 20% refiere que es regular, sin embargo, hay un 40% de la muestra que es una cifra inquietante que define la satisfacción laboral como deficiente, el cuestionario se ha realizado con ítems agrupados y definidos como factores intrínsecos lo cuales son parte de los individuos que están siendo evaluados y extrínsecos lo cuales ya no pertenecen a los individuos sino que están condicionados a otros medios, los resultados de los factores intrínsecos o motivadores donde un 12% de la muestra manifiesta que es excelente, un 48% refiere que es bueno, otro 23% lo califica como regular, y un 17% de los empleadores de la municipalidad de la municipalidad de Sunampe indica que es deficiente, La otra división de los factores extrínsecos está definida como eficacia del proceso cognitivo donde el 38% dice que está en un nivel excelente, un 25% manifiesta es que bueno, 10% lo califica como regular, el 27% de los trabajadores dice que es deficiente. Se concluye la finalidad del inicio de tal investigación que es verificar si las variables guardan relación estadísticamente con significancia de 0,862, donde se puede determinar que la satisfacción de los empleadores de la municipalidad de Sunampe Chíncha es determinada por la gestión del recurso humanos con un porcentaje del 74.3%.

Torres (2018), en su investigación que tiene por título ***“La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la corporación frutícola de Chíncha, 2017”***, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para la

obtención del título profesional de Administración de empresas, con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con nivel y diseño explicativo no-experimental, utilizando la técnica de encuesta, tomando como muestra de 142 empleados de una población total de 225 trabajadores de la empresa entre ellos jefes y supervisores, resultandos alarmantes de un 62.7% de los encuestados indica que solo a veces la empresa realiza políticas salariales de acuerdo al desempeño laboral, 51.40% refiere que solo a veces en ambiente del trabajo es óptimo, un 48.5% manifiesta que solo a veces existe cooperación para alcanzar las metas comunes propuestas, el 35.211% de los empleados refieren que casi nunca existe un análisis de acuerdo a las necesidades requeridas de cada puesto de trabajo, un 45.070% de los trabajadores estiman solo a veces se considera que los beneficios monetarios e incentivos van acorde con el nivel de desempeño laboral, solo el 44.366% de los colaboradores mencionan que casi siempre se cumplen con las metas propuestas por la corporación, ultimando las conclusiones Se determinó una visible relación entre las variables, gestión del talento humano y el desempeño laboral de la corporación frutícola chincha, con un valor de  $p < 0,05$ , con una relación directa entre ellas de 48.556% ,lo que nos muestra que la gestión de los recursos humanos influye positivamente sobre el desempeño laboral. En la empresa frutícola no tiene definidas las políticas con respecto al salario restándole importancia a la atribución o reconocimiento sobre la productividad o desempeño de los empleadores revelando un malestar que predispone a una baja motivación y un ambiente poco oportuno al momento de desarrollar sus actividades, la comunicación no es muy acertada porque no se visibiliza un compromiso de crecimiento de ambas partes afectando el nivel de competitividad. La gestión de los recursos humanos realiza procedimientos con un grado de desperfecto sin plantear una estructura clara y precisa especificando las necesidades del puesto llevándolo a un análisis profundo que permita identificar el rango de coincidencia y rendimiento que pueda aportar un nuevo personal al inducirlo en las exigencias laborales, como podemos observar que solo el promedio de la muestra encuestada cumple con los

objetivos establecidos por la entidad donde se debería reconsiderar la reestructuración de la gestión de los recursos humanos teniendo por consecuencia un desempeño laboral óptimo.

Pachas (2018), en su tesis titulada ***“Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán, Provincia de Chincha,”***, Universidad Nacional de Educación, para la optar al grado académico de maestro en administración con mención en gestión pública, desarrollando la investigación con un enfoque cuantitativo, tipo descriptiva, de nivel y diseño correlacional no experimental, empleando la encuesta como técnica para la recolección de datos y utilizando el instrumento del cuestionario administrándolo de forma censal al tener una cantidad reducida de los encuestados, y ficha de valoración, teniendo una muestra de 132 trabajadores, resaltando los resultados de la encuesta a jefes y trabajadores de diversas áreas, un 29% indican que el desempeño laboral es excelente, 19% lo considera bueno y un 21% lo define como regular, un 19% califico las competencias profesionales como regular y el 19% lo considera bueno, y otro 31% refirió que es deficiente, el 25% califica la motivación como excelente, un 20% lo considera bueno y un 34% regular, concluyendo que si existe relación entre las variables en mención, estableciendo que al realizar sus actividades encomendadas se registra un desnivel de la productividad desencadenando un moderado nivel del desempeño laboral dentro de la municipalidad distrital de Alto Larán. Analizando los resultados brindados el nivel de conocimientos de parte de los colaboradores es aceptable, ya que al tener conocimientos de las áreas a desarrollar el rendimiento va ser eficiente, el en factor importante como la motivación es significativamente buena permitiendo a los colaboradores desarrollarse en el campo laboral, por ende, contribuirá der manera considerable al cumplimiento de las metas tanto personales y de la misma institución, brindando un servicio con buena calificación por parte de los usuarios.

Muñoz (2017), en su tesis titulada **“Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016”**, Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado académico de maestro en gestión pública, siendo una investigación cuantitativa de tipo básica descriptiva y correlacional, con diseño no experimental, empleando la técnica de encuesta recolectando datos mediante cuestionarios, teniendo como muestra 40 trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, con resultados de un 60% que consideran que la gestión del recurso humano dentro de la institución pública es alto, el 50% considera que la capacitación está en un nivel medio, 70 % de los encuestados afirman que hay una adecuada satisfacción, y un 55% de los empleadores refieren que el desempeño laboral es alto mostrando la autora las conclusiones con resultados favorables dentro de las prácticas que se realizan en la gestión del recurso humano para alcanzar los objetivos esperados propuestos por la propia entidad, se presenta un nivel medio moderado de estrategias de reforzamiento para la capacitación de los empleados, sin embargo la complacencia que denotan los trabajadores cuando realizan sus tareas y responsabilidades es muy adecuado, finalmente derivando de acuerdo con el análisis de los resultados se estima que dentro de la Oficina nacional de procesos electorales existe un nivel de desempeño laboral alto, determinando el objetivo de la investigación visualizando que si hay relación directa y significativa entre la variable gestión de recurso humano y la variable de desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina nacional de Procesos Electorales.

Llontop (2017). En su tesis titulada **“Gestión de los recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en el área de mantenimiento de la I.E Karl Weiss Chiclayo, 2015”**, Universidad Señor de Sipan para optar el grado de licenciatura en Administración, presentando una investigación con un enfoque cuantitativo de tipo descriptiva correlacional no experimental, aplicando el instrumento de cuestionario mediante encuesta a una muestra de 33 individuos, entre ellos alumnos



y trabajadores del centro educativo, detallando un resultado un tanto preocupante de un 40% de las personas encuestadas afirman que está en total desacuerdo con una selección adecuada del personal para los puestos determinados, mientras el 60% es indiferente, siguiendo con un 60% refiere que esta total acuerdo y acuerdo con la definición de diseños para los puestos de trabajo, de acuerdo con la evaluación del desempeño el 40% esta total de acuerdo y acuerdo, otro 40% es indiferente y un 20% está en total desacuerdo, sin embargo muestran que un 80% está en total desacuerdo y desacuerdo con el desarrollo del recursos humanos, y el 57% está de acuerdo con los resultados del personal. Concluyendo que en el proceso de gestión de los recursos humanos un indicador que influye, es la retención (remuneración), confirmando que los elementos que agobian al personal de mantenimiento es el inconveniente al no contar con un área tan importante como es el departamento de los recursos humanos por consiguiente no hay un claro proceso de selección o contratación de los trabajadores, de dirección de las actividades específicas, ni de la evaluación del rendimiento de las mismas, aun teniendo una definición concreta de los puestos, otro factor es la capacitación del personal que no cuenta con una procedimiento de formación, que les permitiría hacer un mejoramiento de sus capacidades, habilidades, comportamientos, y rápidas soluciones de los problemas.

Finalmente, los colaboradores definen los resultados del desempeño en un rango considerable pero no el más excelente, mostrando también así el resultado del motivo de la investigación, existiendo relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral.

### **Locales o Regionales**

Marcos y Romani (2019), en su tesis titulada ***“Resiliencia y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del hospital san José de chincha 2018”***. Universidad Autónoma de Ica para la obtención del grado académico de licenciado en Administración y Finanzas, presentando una investigación de tipo descriptivo-correlacional con un

enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, tomando como muestra el número de 86 trabajadores, de acuerdo a la aplicación de la encuesta mediante el cuestionario arrojan los siguientes resultados que fueron puestos en análisis, un 70% de los encuestados refiere que son capaces de depender de sí mismos más que de otros, el 16 % está muy de acuerdo, un 68% está totalmente de acuerdo al mantener el interés de sus actividades, el 13% manifiesta estar muy de acuerdo, el 72% indican que están totalmente de acuerdo al tratar normalmente de visualizar alguna situación de distintos puntos de vista, con un 14% refiere estar muy de acuerdo, afirman que al presentarse alguna situación difícil encuentra la salida un 67% responde que está totalmente de acuerdo seguido del 13% que está muy de acuerdo, llegando a las siguientes conclusiones que los trabajadores se dirigen con autonomía y mucha decisión, manteniendo el interés de sus actividades sobre el peso de responsabilidad de sus puestos, viendo los problemas desde un punto analítico, con una ventaja para visibilizar repentinas situaciones de deficiencia y actuar anticipadamente para resolverlas, ofreciendo una atención competente y segura que es uno de los requerimientos más relevantes de las entidades prestadoras de salud. En la investigación se muestra una visible relación de acuerdo a los métodos estadístico donde se presencia que, si existe relación entre la resiliencia y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, con óptimos resultados que reflejan aspectos que influyen positivamente en el desarrollo del desempeño laboral de los que laboran en el hospital San José de Chincha.

García (2016), en su trabajo de investigación titulada ***“Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos del hospital Belén de Trujillo 2016”***, Universidad Autónoma de Ica para obtener el título profesional de licenciado en Administración y finanzas, evidenciando en la investigación un enfoque cuantitativo de tipo relacional no experimental, y un diseño descriptivo correlacional con el propósito de medir correlación entre ambas variables

a estudiar corte transversal, con una totalidad de 71 trabajadores, fijando un muestra de 36 personas para aplicar la encuesta mediante el instrumento de cuestionario, exponiendo que él 22.2% de los empleadores cuentan con un nivel educativo de post grado, un 50% un nivel superior, 30.6% de los trabajadores administrativos están desmotivados, al igual que el 30.6% se encuentra altamente motivado, y el 38.9% medianamente motivado, el índice más reconocido es que el 100% de los trabajadores concuerdan que el desempeño laboral del hospital es bueno medio, el 85.7% indico que la mayoría muestra compromiso organizacional, el 71.4% expresa que el clima organizacional tiene influencia sobre el desempeño laboral, el 77.8% infiere en que no hay una equidad en el trato y retribuciones por parte de la organización, llegando a las siguientes conclusiones, el personal que labora dentro del hospital en su mayoría cuenta con una educación especializada y conocimientos considerables para el desarrollo exitoso de las practicas, en cuanto a la motivación se encuentra moderado parcial por causa del poco interés de la entidad en generar un trato acertado y a retribuir económicamente a los empleados de acuerdo al fruto del esfuerzo, ya que se sabe que el mayor objetivo del colaborador en el hospital es el reconocimiento económico, comprometiéndose eficazmente con las metas a alcanzar en conjunto con la organización, el marco donde se realizan las ocupaciones consta de ser favorable lo que apoya el buen resultado de la producción, definiendo al desempeño laboral como bueno medio que está considerado aceptable, evaluándolo continuamente e implementando estrategias para su mejoría para una óptima prestación de los servicios. Proyectando finalmente que existe relación entre ambas variables presentadas.

## **3.2. Bases Teóricas**

### **3.2.1. Variable Gestión de recursos humanos**

#### **3.2.1.1. Definición de la variable gestión de recursos humanos**

Chiavenato (2007), define que la gestión de recursos humanos es un cargo administrativo de forma eficaz para el reclutamiento de los

trabajadores, selección del personal adecuado, capacitación del recurso humano, remuneración de los colaboradores, desarrollo de los trabajadores como también la evaluación de desempeño y otros factores externos e internos.

Byars y Rue (1996), manifiestan que la gestión de recursos humanos implica llegar a poner en práctica las acciones y estrategias para contar con el personal y así poder obtener resultados satisfactorios para la organización.

Ordoñez (1995), especifica que la gestión de recursos humanos demanda la participación de todos los trabajadores de la organización, integrándolos en todas las actividades de la organización para así lograr la eficiencia y eficacia en la organización.

La gestión de recursos humanos es considerada el factor más importante en una organización, porque participa las personas para alcanzar los objetivos individuales e institucionales que favorece tanto a los trabajadores como al empleador cuyo propósito es atraer y mantener al personal en una organización, en un ambiente laboral apropiado.

### **3.2.1.2. Teoría de la gestión de recursos humanos**

Chiavenato (2007), menciona que unas de las principales tareas de las organizaciones están basadas en las teorías dominantes, donde se establece la forma en que los recursos son dirigidos, cabe resaltar que alude en su libro “La teoría X y Y” de Mc Gregor, donde está basada e es estructurar u organizar el sacrificio de la persona para llegar a cumplir los objetivos organizacionales y económicos. El autor propuso una perspectiva más perceptible a los valores, con el fin de alcanzar el autodomínio, que favorecerá a la responsabilidad de los colaboradores por medio de un código de ética sensato y verdadero. Este concepto guarda relación con la definición de responsabilidad social el cual se habla tanto hoy en día. Refiriendo principalmente que la teoría “x” es más tradicional, inclinada al pasado, aquí los colaboradores toman como objetivo los incentivos económicos mostrándose como agentes pasivos

controlados por la propia organización, con pocas ambiciones, compromiso, entrega, desinterés en su profesión y el crecimiento en conjunto con la organización, manteniéndose estático para pasar desapercibido, con aversión e incluso hasta evitando el trabajo y las responsabilidades, buscando solo su zona de confort. A comparación de la teoría “Y” que se refleja todo lo contrario viéndolo de la perspectiva a futuro, afianzando un énfasis en el cambio, al compromiso con creatividad y motivación, creando los colaboradores su fuente de satisfacción o sufrimiento, imponiendo sus esfuerzos físicos y mentales evidenciando una ambición desde las tareas, objetivos, compromisos, preparándose para estar en la capacidad de tomar decisiones y resolver problemas dentro de la institución, creyendo en las capacidades y habilidades para poder ejercer con precisión las actividades viéndose los resultados en el desempeño.

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

- **Administración**

Dessler y Varela (2011), sostienen que la administración de recursos humanos son las actividades y normas imprescindible para operar los temas personales relacionados a la organización como son: el reclutamiento del personal idóneo para cada puesto, capacitándoles, dándoles el alcance previamente antes de ingresar a sus labores y posteriormente realizar una evaluación de desempeño, lo cual también se tiene que administrar de una manera adecuada las remuneraciones y proporcionar incentivos a los colaboradores para que tengan una motivación, fomentando el compromiso de los trabajadores hacia la organización con normas, responsabilidades y valores.

Chiavenato (2007), define la administración de recursos humanos fundamentalmente como un área que se tiene que estudiar ya que abarca diferentes campos de conocimientos conceptos profesionales, lo cual se aplica en diferentes organizaciones desde el más pequeño hasta el más grande, donde influyen diferentes técnicas tanto externas como internas,

lo cual accede a un distinto enfoque donde se le considera la gestión del talento humano, dando énfasis al recurso humano.

La administración de recursos humanos es un proceso de poder planificar, organizar, integrar a los colaboradores y desarrollar al personal, ya que hoy en día el recurso humano es muy importante y vital para cualquier organización, porque mediante con los colaboradores se puede lograr los objetivos establecidos.

- **Gestión**

Mallar (2010), menciona que la gestión es basada en los procesos, por lo que se riga a desarrollar las metas propuestas de la entidad, mediante la satisfacción de las expectativas de todos los que intervienen internamente y externamente en la organización encargando de asignar metas, objetivos, estrategias y ejecutar la gestión. Por otro lado, Chiavenato (2007), menciona que la gestión permite la participación de todos los colaboradores donde se pueden asumir una posición formal dentro de la entidad. Del mismo modo Beltrán (2000), define que la gestión es el conjunto de decisiones y acciones que llevan a lograr los objetivos determinados. Por otro lado, Barreiro, Diez, Barreiro, Ruzo, y Lozada (2003), definen que la gestión es una actividad empresarial y económica, donde se tiene que planificar, organizar, dirigir controlando a una organización para lograr los objetivos mediante procesos proyectados.

La gestión es la acción para una toma de decisiones, lo cual debe ser planeado, organizado, liderado y controlado para lograr los objetivos y las metas de la organización, lo cual nos ayudara a tener resultados óptimos y de calidad.

- **Desarrollo**

Barcelo (2016), sostiene que el desarrollo de los recursos humanos se entiende por mejorar las capacidades y destrezas de los colaboradores

que son parte de la empresa, entidad u organización, lo cual ayuda a los trabajadores a fortalecer su aprendizaje profesional con el fin de poder incitar a la eficiencia y eficacia en lograr las metas establecidas por la entidad. Por otro lado, los autores Balkin, Cardy y Gomez (2008), definen al desarrollo como la formación para perfeccionar el rendimiento laboral y tiene por objetivo principal enriquecer y conseguir colaboradores capacitados e idóneos para el puesto laboral, donde también se reconoce que las personas son un recurso fundamental para las entidades, es por ellos que las personas buscan desarrollarse y buscar oportunidades de crecimiento en el ámbito laboral, como otros solo prefieren permanecer en el puesto que laboran. Del mismo modo Chiavenato (2007), indica que la entidad debe invertir para poder incrementar su desarrollo, capacidades, donde sostiene dos tipos de desarrollo que son el desarrollo personal nos indica que es una técnica de mejora continua para los trabajadores donde les permite obtener nuevos conocimientos, capacidades y poder desarrollarse para poder lograr nuevas responsabilidades y el desarrollo organizacional donde el empleador les brinda las facilidades para poder perfeccionar las técnicas adquiridas.

El desarrollo es poder realizarse en el ámbito personal y profesionalmente, pudiendo incrementar nuestros conocimientos, mejorando las habilidades, para obtener una formación adecuada y poder destacar en nuestras actividades a realizar en el puesto de trabajo que se nos encomiende.

- **Estrategias de recursos humanos**

Fernández (2017), menciona que las estrategias de recursos humanos en las empresas se basan en el resultado de los objetivos primordiales a través de captar nuevos talentos para la entidad, potenciando sus habilidades y capacidades en un determinado tiempo para el logro eficaz de los resultados que requiera la organización. Por otro lado, Romero (2016), manifiesta que las organizaciones dictaminan determinadas

acciones y estrategias para los procesos de recursos humanos como son: la planificación, reclutamiento, selección, contratación, capacitación, inducción, orientación, evaluación y promoción.

Zamora (2007), define que la estrategia de recursos humanos establece un procedimiento para la elaboración de un plan que avala la eficiencia y la eficacia del colaborador de la empresa, considerando que los trabajadores son la fuente principal de la ventaja competitiva de la entidad.

Mondy (2010), menciona que la estrategia de recursos humanos involucra coordinar la participación de las personas que laboran en la organización para llegar a cumplir los objetivos y políticas de la entidad para obtener resultados mediante la determinación de las metas, objetivos, las tareas a emprender y la asignación de recursos necesarios para el logro de las metas y objetivos.

La estrategia de recursos humanos es la capacidad de poder atraer o captar al personal idóneo que buscan las empresas hoy en día, buscando que puedan ser eficientes y eficaces dentro de su puesto de labores, comprometiéndose a tener una buena capacidad de respuesta para las solucionar adversidades presentadas.

#### **3.2.1.4. Proceso de la gestión de recursos humanos**

Chiavenato (2007), constituyen los procesos para la administración de recursos humanos, desde la búsqueda de participantes hasta llegar a su contratación, posteriormente a ello establece factores para la mejora en el desempeño laboral establecido en el desarrollo profesional y las recompensas, no dejando sin prestar atención en la evaluación del trabajo realizado y poder retenerlo para lograr los objetivos de la entidad, como son:

a) Incorporar Personas: Es el ingreso de los colaboradores a la entidad, donde la oficina de recursos humanos selecciona a los interesados con habilidades y competencias que se ajustan a las características del perfil a contratar.



b) Desarrollar: Para que los candidatos seleccionados puedan ocupar cargos en la entidad deben cumplir con las condiciones y características para obtener el cargo, con el objetivo de conseguir un buen desempeño laboral.

c) Supervisar y evaluar: es un proceso que tiene como objetivo comprobar el progreso del colaborador en el puesto de trabajo que se encuentra y el aporte que otorga a la organización.

d) Retener a las personas: Es mantener motivados y satisfechos al colaborador, brindándoles ayuda con el objetivo de resolver sus inquietudes, tratándolos con respeto para que estén conformes con la organización y motivar a los colaboradores con el propósito de alcanzar los objetivos propuesto por la entidad

e) Colocar a las personas: Manifiesta que los colaboradores tienen que estar aptos para el perfil del puesto de trabajo que se le va a asignar en la organización.

#### **3.2.1.5. Objetivo de la Gestión de recursos humanos**

Chiavenato (2007), plantea que los objetivos de la gestión de recursos humanos son: Crear, conservar y desarrollar las habilidades de los trabajadores, así mismo menciona que es importante la satisfacción y motivación del personal para lograr los objetivos establecidos por parte de la organización, contando debidamente con el personal idóneo.

El objetivo de la gestión de recursos humanos es coordinar que los colaboradores tengan la misma perspectiva de la organización para lograr los objetivos y finalmente puedan llegar a la meta, lo cual también debe garantizar el bienestar de los colaboradores.

#### **3.2.1.6. Importancia de la gestión de recursos humanos**

Chiavenato (2007), explica que la importancia de la gestión del recurso humano es perfeccionar las competencias beneficiosas del trabajador para obtener un resultado significativa y poder conseguir los objetivos establecidos en una entidad, logrando el rendimiento deseado por parte

de los trabajadores y siendo competentes de causar el desempeño eficiente de los colaboradores. Por otro lado, el autor Reyes (2015), menciona que la importancia de la gestión de recursos humanos en el ámbito del siglo actual en que nos encontramos, indica que hay diferentes cambios en la sociedad, lo cual hoy en día encontramos personas competitivas en el ámbito laboral, aumento de la competencia, contribuyendo que los colaboradores colaboren al logro de los objetivos de las estrategias propuestas por el área de recursos humanos, para desempeñar las tareas asignadas al momento de la contratación del personal.

De soto (2006), menciona que la gestión de recursos humanos es importante para poder avalar la disponibilidad del personal adecuado, capacitado en sus funciones a desempeñar en el puesto asignado y llegar a actualizarse con la modernidad que hoy en día se ve en la actualidad, lo cual corresponder para tomar en cuenta las primordiales funciones de la gestión de recursos humanos como es:

- Organización, reclutamiento y selección del personal apto.
- Proceso de los recursos humanos.
- Retribución e estímulos por parte del empleador.
- Seguridad e higiene laboral.
- Relaciones laborales con los colaboradores.
- Indagación de recursos humanos.

La importancia de la gestión de recursos humanos radica en que las personas son un activo muy relevante para las empresas o entidades, lo cual al transcurrir los años han de suma importancia para lograr las metas de la organización, donde los colaboradores aportan ideas o conocimientos que se puedan aplicar a solucionar o mejorar las actividades de la organización.

### **3.2.2. Variable de desempeño laboral**

#### **3.2.2.1. Definición de la variable desempeño laboral**

Coulter y Robbins (2010), definieron que el desempeño laboral es un proceso que se ejecuta para conocer el trabajo de los trabajadores en el beneficio de sus actividades y objetivos propuestos para lograr el cumplimiento de las metas estratégicas de la organización. De tal manera Chiavenato (2007), explica que es el rendimiento de las personas eficazmente dentro de las organizaciones, donde los colaboradores ejecutan sus actividades y trabajan con gran esmero y satisfacción laboral para lograr resultados en la función que se les encomienda a realizar, demostrando sus aptitudes, competencias y capacidades, para poder alcanzar las metas, certificándolo con una evaluación de desempeño previa para poder estimular o calificar el trabajo del recurso humano. Por otro lado, el autor Ivancevich (2005), plantea que el desempeño es la acción con la que se establece el grado en que un colaborador se desempeña, donde se verifica el desempeño de su labor, calificación, evaluación de mérito.

Aguirre, Andres, Rodriguez y Tous (2000), Indica al desempeño laboral como un proceso estructurado y organizado para graduar, analizar e intervenir sobre los atributos, conductas y objetivos que tiene que ver con las actividades destinadas, con la meta de averiguar qué tan eficiente es el colaborador, permitiendo aumentar el desempeño a largo plazo. Por otro lado, se evalúa el desempeño sostenido con el fin de cumplir y garantizar los objetivos establecidos.

El desempeño laboral es el resultado del esfuerzo del colaborador dentro de su centro laboral en el puesto que se desempeña, cumpliendo responsablemente y eficazmente con todas las tareas encomendadas por su jefe inmediato, lo cual intervienen sus conocimientos, habilidades para realizar una buena calidad en su trabajo, como también puede ser negativo, donde se puede calificar mediante una evaluación de desempeño.

### **3.2.2.2. Teoría del desempeño laboral**

Chiavenato (2007), menciona la teoría de los dos factores de Herzberg, donde alude que los factores higiénicos son los contextos que rodean a los colaboradores en su centro de trabajo, mediante la supervisión, políticas y competencias los cuales son condiciones ambientales y físicas, donde no influye en un alto nivel en la conducta de los colaboradores y produce insatisfacción. Por otro lado, determina el factor motivacional, donde hace referencia que elevan la satisfacción de los trabajadores en sus puestos de trabajando, produciendo la satisfacción en los colaboradores, donde se ofrece los desafíos propios, responsabilidades, objetivos, estimula las habilidades personales.

Chiavenato (2007), alude sobre la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, donde interviene en el comportamiento de los trabajadores mediante necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, autoestima y autorrealización. Maslow aparta las cinco necesidades ordenándolos de manera inferior a superior, porque las que se encuentran en la parte superior de la pirámide que grafica quedan satisfechas en el interior de los trabajadores, mientras que las que se encuentran en la parte inferior quedan satisfechas en la parte externa de los trabajadores.

### **3.2.2.3. Dimensiones de la variable desempeño laboral**

- **Satisfacción del trabajador**

Charaja y Mamani (2014), sostiene que es lo que el colaborador anhela del trabajo y lo que se puede lograr en la organización o entidad, lo cual se relaciona entre el empleado y el empleador. Por otra parte, Chiavenato (2007), define que es la incorporación de los sentimientos optimista y perjudiciales con el que colaborador aprecia su trabajo, donde se revela en explícitas actitudes. Por otro lado, los autores Coulter y Robbins (2005), definieron que la satisfacción del trabajo es referida al comportamiento general de un colaborador hacia la organización, donde se considera que tiene un nivel alto si el colaborador tiene actitud positiva

hacia sus responsabilidades y nos dice si el comportamiento es negativo, el trabajador se encuentra descontento con sus labores.

La satisfacción del trabajador es el nivel de consentimiento del colaborador dentro de su entorno laboral, dependiendo de sus actitudes que muestra hacia sus labores cotidianas lo cual puede ser favorable o no favorable.

- **Autoestima**

Chiavenato (2007), afirma que es otro componente a conocer, producido por un conjunto de necesidades de la persona, mostrando la necesidad por lograr ser reconocido dentro del ámbito laboral de entidad, mostrando sus habilidades, como también es la forma que la persona se puede ver y valorar, conduciendo a un sentimiento de confianza propio o también puede producir sentimientos de sentirse inferior.

Coulter y Robbins (2005), sostienen que la autoestima es el nivel de agrado o desagrado de una persona hacia uno mismo, lo cual hace referencia que si se tiene una autoestima alta, la persona puede alcanzar el éxito en el trabajo y no buscan trabajos pocos tradicionales, sino que toman decisiones que tienen riesgos al buscar o seleccionar un trabajo de acuerdo a los que ellos buscan, en cambio los que tienen autoestima baja son influenciados y se conforman con lo que encuentran. Por otro lado, Branden (1995), manifiesta que la autoestima apunta hacia el concepto que tenemos de uno mismo, lo cual nos pronunciamos en la manera frecuente mediante nuestras actitudes y comportamientos, por ende, la autoestima puede ser positiva o negativa.

- **Trabajo en equipo**

Raffino (2020), sostiene que el trabajo en equipo o también denominado en términos específicos trabajo cooperativo básicamente abarca los trabajos que se ejecutan de una forma que se realiza en equipo, mediante una manera participada y sobre todo organizado, es por ello que cada persona asume las partes que se les proponga como también

todos los integrantes del grupo tienen el mismo objetivo en común, ya que básicamente es una manera de poder organizarse en equipo y sobre todo fortalecer el compañerismo a los labores que tengan que realizar, cooperando activamente entre ellos.

Riquelme (2010), manifiesta que el trabajo en equipo es la unión de dos o más individuos que laboren para un bien común, mediante una cooperación para determinar un mismo objetivo, es por ello que es calificado como una técnica laboral que busca la fidelización de las tareas encomendadas por lo que se requiere de una buena empatía entre los compañeros del grupo a laborar, para alcanzar los objetivos o metas que se les proponga.

Chiavenato (2007), alude que es significativo tener en consideración que la tarea efectuada por el colaborador incide a mejorar al tener una conexión directa con los beneficiarios a quienes se le brinda el servicio o si forman parte de un equipo de trabajo donde se puede estimar y verificar la calidad, siendo muy importante la integración de los colaboradores donde tiene un efecto positivo.

El trabajo en equipo es poder integrar a todos los trabajadores dentro de una organización y tener los mismos objetivos para poder alcanzar las metas propuestas por la organización, donde se puedan respetar las ideas de todos, tener una buena comunicación y compartir tareas para poder ser más eficientes y eficaces para poder mejorar la productividad.

- **Capacitación al trabajador**

Pérez (2020), manifiesta que el concepto de capacitación es la preparación de poder educar a un individuo que labora en una organización, para así poder enseñar a un determinado conjunto o grupo específico de personas que procura ser integrantes o partes de una organización, es por ello que se requiere que obtengan un amplio conocimiento acerca de los temas o las áreas que se labora en la organización ya que si la persona cumple con las expectativas o interés

de la organización pueda conseguir el trabajo o de tal modo poder dominar el cargo que se encuentra disponible en la organización.

Sánchez (2010), sostiene que la capacitación es un conjunto de las actividades que se requieren de una forma didáctica por las cuales son orientadas para cumplir con las necesidades de un organización, es por ello que es un punto clave para el progreso de las organizaciones, es por ello que las organizaciones cada vez solicitan a un personal que esté atento a las expectativas de nuevos cursos o como también nuevas capacidades, para que así estén al tanto de lo que se requiere en una organización mediante las destrezas que proporcione el trabajador. Por otro lado, Chiavenato (2007), define que la capacitación es un proceso de formación para el personal con el objetivo de tener resultados prósperos en la organización.

La capacitación son procesos por el cual los trabajadores pueden adquirir o mejorar sus conocimientos, habilidades y actitudes para poder desarrollarse dentro del ámbito profesional y adquirir una mejor posición laboral y poder realizar eficientemente sus labores.

#### **3.2.2.4. Características del desempeño laboral**

Newstrom y Keith, (2000), mencionan que las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos adquiridos, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Por lo que destaca las siguientes características del desempeño laboral:

- Adaptabilidad
- Comunicación
- Iniciativa
- Conocimientos
- Trabajo en equipo
- Estándares de trabajo
- Desarrollo de talentos

### 3.2.2.5. **Importancia de la evaluación del desempeño**

González y Olivares (2004), revelan la importancia de la evaluación del desempeño, donde alude que ayuda a identificar que los trabajadores realicen adecuadamente sus labores, reconociendo quienes son los que solo trabajan por cumplir y los que absolutamente no se esmeran en hacerlo, también identifica a los colaboradores que tienen iniciativa y capacidad de respuesta rápida a los problemas, por otro lado para Ventura y Delgado (2012), la evaluación del desempeño es un proceso en el cual ya se encuentra plasmado en el plan de trabajo de la organización, lo cual se debe realizar un seguimiento continuo de que los trabajadores puedan cumplir los objetivos propuestos como también las responsabilidades.

La evaluación del desempeño laboral es muy importante porque nos permitirá conocer e identificar las deficiencias y fortalezas que se tiene dentro de la empresa con las diferentes funciones que cumplen los trabajadores.

### 3.3. **Marco conceptual**

**Calidad:** Es cumplir con las expectativas y requerimientos establecidos ofreciendo un buen servicio o un bien.

**Capacitación:** Es un proceso constante de aprendizaje, mediante el cual ayuda a desenvolverse y desarrollar las habilidades y destrezas del colaborador que le permiten un mejor desempeño en su centro laboral.

**Desempeño laboral:** Es el esfuerzo físico y mental del trabajador, cumpliendo con todo el objetivo encomendado por su centro de laborales, estimulándolos con la motivación interna y externa.

**Funciones:** Son las tareas o diligencias que se realizan en un tiempo determinado por una persona dentro de una organización, donde se entablan distintos tipos de herramientas para alcanzar un objetivo definido.

**Evaluación de desempeño:** Es un proceso mediante el cual se inspecciona y analiza la actividad productiva del trabajador para evaluar



su contribución con la empresa para el logro de objetivos de la organización.

**Eficiencia:** Es realizar los objetivos propuestos de una manera adecuada y oportuna.

**Eficacia:** Es alcanzar las metas, reduciendo los recursos materiales, humanos, en un tiempo oportuno.

**Gestión de recursos humanos:** Es un evento de dirigir o gestionar (reclutamiento, capacitación, motivación y desarrollo de personal de una organización) propiciando el buen desempeño laboral en la entidad.

**Habilidad:** Es la capacidad de poder realizar las cosas de manera fácil y oportuna.

**Toma de decisiones:** Proceso donde se toma una decisión para solucionar dificultades, cambiar o mejorar.

## IV. METODOLÓGICA

La vigente investigación se encuentra comprendida en el enfoque cuantitativo, donde manifiestan según Hernández, Fernández y Baptista (2014), tiene características relevantes como, por ejemplo; se aplica la medición numérica, demuestra la hipótesis y utiliza la estadística.

### 4.1. Tipo y nivel de investigación

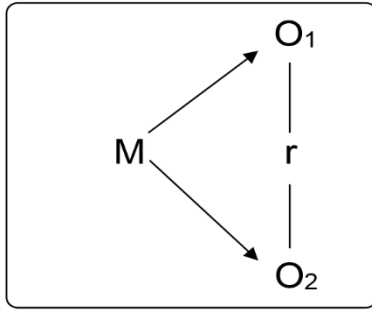
Conforme con Landeau (2007) se ha determinado que la presente investigación será de tipo básica, teniendo como fin alcanzar nuevos entendimientos de acuerdo al resultado a obtener y que no necesariamente se requiere de una aplicación práctica, encaminada a la búsqueda de autenticidad y resolución de dificultades amplias.

Conforme al nivel de investigación, tiene un nivel relacional, encontrarse en el tercer nivel, porque nos permite saber la relación de dos variables o más variables según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Según el control o no de la variable de estudio, es de tipo no experimental, sin generar alguna posición ni predominio sobre ninguna variable, sino que se contemplan posturas que ya existen porque “la investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152).

### 4.2. Diseño de Investigación

El diseño de nuestra investigación está orientado para medir hasta qué punto dos variables pueden tener relación, determinando que la recopilación de información durante la investigación no permita realizar un análisis profundo. Se estima que la investigación busca relacionar dos variables y definirlas, buscando detallar particularidades y características esenciales Hernández, Fernández y Baptista (2014), por lo cual se ha determinado que el presente trabajo de investigación será descriptiva-correlacional de corte transversal, cuya fórmula se muestra en la siguiente imagen:



**Donde:**

M = Muestra de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora.

O1 = Gestión de recursos humanos.

O2 = Desempeño laboral.

r = Coeficiente de correlación

### 4.3. Población – Muestra

#### 4.3.1. Población.

Según Carbajal (2007), alude que la población está atendida por un acumulado de elementos, los cuales pueden ser individuos, grupos, instituciones, sociedad y u otros, por ende, está conformado por la totalidad de colaboradores de la Municipalidad de Tambo de Mora en la Provincia durante el presente año 2020, es de 50 trabajadores.

**Cuadro 1: Población de estudio**

Trabajadores POBLACIÓN	
Masculino	<b>33</b>
Femenino	<b>17</b>
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>

*Fuente: 2020- Oficina de Recursos humanos*

#### 4.3.2. Muestra

Velázquez y Rey (1999), asegura que la muestra es un fragmento o una porción de una totalidad, donde se deben efectuar con ciertos requisitos de probabilidad teniendo en cuenta que los resultados deben poseer validez y firmeza para toda la población, corroborando que la población de estudio respectivamente sea pequeña, la muestra estará constituida por la totalidad de la población de estudio, quedando atendida de la siguiente manera:

**Cuadro 2: Muestra de estudio**

<b>Trabajadores</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>MUESTRA</b>
Masculino	<b>33</b>	<b>33</b>
Femenino	<b>17</b>	<b>17</b>
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

#### **4.3.3. Muestreo**

El muestreo a recurrir en la presente investigación es el muestreo no probabilístico censal.

#### **4.4. Hipótesis general y específicas**

##### **4.4.1. Hipótesis General**

Existe relación entre la Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

##### **4.4.2. Hipótesis Específicas**

- Existe relación significativa entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.
- Existe relación significativa entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.
- Existe relación significativa entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.
- Existe relación significativa entre la estrategia de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

##### **4.4.3. Variable Independiente.**

Gestión de recursos humanos:

##### **4.4.4. Variable Dependiente.**

Desempeño laboral

#### 4.5. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de recursos humanos	Chiavenato (2007) define que la gestión de recursos humanos es un cargo administrativo de forma eficaz para el reclutamiento de los trabajadores, selección del personal adecuado, capacitación del recurso humano, remuneración de los colaboradores y evaluación de desempeño.	La variable 1 (Gestión de recursos humanos), se medirá mediante las dimensiones de Gestión, procesos y estrategia de recursos humanos, con 28 ítems.	<b>D.1:</b> Administración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos humanos y materiales (1,2 y3)</li> <li>- Capacitación (4,5 y 6)</li> <li>- Selección (7,8 y 9)</li> </ul>	Escala ordinal de tipo likert
			<b>D.2:</b> Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funciones (10 y 11)</li> <li>- Organizar (12 y 13)</li> <li>- Cumplimiento (14,15 y 16)</li> </ul>	
			<b>D.2:</b> Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades (17 y 18)</li> <li>- Formación (19 y 20)</li> <li>- Promoción laboral (21 y 22)</li> </ul>	
			<b>D.3:</b> Estrategia de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones (23 y 24)</li> <li>- Responsabilidades (25 y 26)</li> <li>- Objetivos (27 y 28)</li> </ul>	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Chiavenato (2007), explica que es el rendimiento de las personas eficazmente dentro de las organizaciones, donde los colaboradores ejecutan sus actividades y trabajan con gran esmero y satisfacción laboral para lograr resultados en la función que se les encomienda a realizar, demostrando sus aptitudes, competencias y capacidades, para poder alcanzar las metas, certificándolo con una evaluación previa para poder estimular o calificar el trabajo del recurso humano.	La variable 2 (Desempeño laboral), se medirá mediante las dimensiones de Gestión, procesos y estrategia de recursos humanos, con 22 Items.	<b>D.1:</b> Satisfacción del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente (1 y 2)</li> <li>- Salario (3 y 4)</li> <li>- Resultados (5 y 6)</li> </ul>	Escala ordinal de tipo likert
			<b>D.2:</b> Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación (7 y 8)</li> <li>- Trato (9 y 10)</li> <li>- Reconocimiento (11 y 12)</li> </ul>	
			<b>D.3:</b> Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos (13 y 14)</li> <li>- Comunicación (15 y 16)</li> <li>- Toma de decisión (17 y 18)</li> </ul>	
			<b>D.4:</b> Capacitación al trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrenamiento (19 y 20)</li> <li>- Desarrollo y habilidades (21 y 22)</li> </ul>	

## **4.6. Recolección de datos**

### **4.6.1. Técnica**

Carrasco (2009), manifiesta que son reglas y modelos que dirigen las actividades que se realiza en una investigación, las cuales son muy utilizadas en el campo, es por ello que en el proyecto de tesis se ha elegido utilizar la encuesta.

### **4.6.2. Instrumento.**

El instrumento técnico a utilizar tiene como base principal la investigación realizada por Muñoz Angulo María Elena de la universidad Cesar Vallejo del año 2017, lo cual será para evaluar la relación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, convirtiéndolo en un instrumento adaptado de acuerdo a las dimensiones establecidas en nuestra presente investigación.

El cuestionario de Gestión de Recursos humanos (variable 1), consta con una estructura 4 dimensiones, 12 indicadores y 28 ítems.

El cuestionario de Desempeño laboral (variable 2), consta con una estructura, 4 dimensiones, 11 indicadores y 22 ítems.

### **Validez**

Por ser un instrumento adaptado, este será sometido al proceso de validez, mediante la técnica de juicio de expertos, los expertos realizarán la revisión de contenidos de cada uno de los ítems, para verificar la correspondencia, coherencia y precisión de los mismos. Los expertos son: 01 profesional en investigación con grado académico de doctor en educación, 01 Lic., en administración.

## **4.7. Técnicas de análisis e interpretación de datos**

La información recolectada durante el desarrollo de la investigación, se desarrollará de acuerdo a las pautas necesarias de la estadística descriptiva, donde se utilizará herramientas estadísticas como el SPSS-25, para ello previamente los datos recolectados serán llevando la información a la hoja de cálculo del programa Excel, para obtener datos como: análisis de frecuencias, porcentajes, tablas cruzadas y los

coeficientes de correlación que existen entre la variable X (Gestión de recursos humanos) y la variable Y (Desempeño laboral), de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora.

Se empleará la prueba de bondad de Shapiro Wilk, por ser una muestra menor o igual a 50 datos, este valor es recomendado para estudios donde se trabajan con poblaciones pequeñas, la prueba de bondad tendrá como finalidad determinar la existencia de datos paramétricos o no paramétricos, y así con los valores obtenidos en la significancia, definir cuál prueba de hipótesis se podrá utilizar.



## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

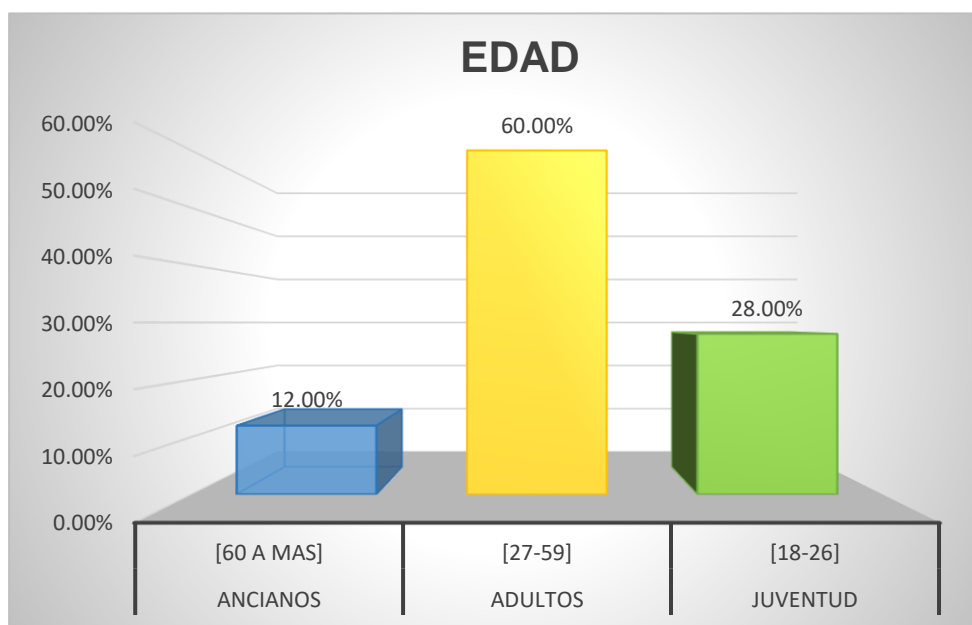
A continuación, se presenta los resultados de la investigación en base a la información recogida mediante técnica e instrumentos de estudio en datos cuantitativos de análisis descriptivo e inferencial, las que se muestran mediante cuadros estadísticos y gráficos.

**Cuadro 3: Edad de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**

Ciclo de vida	Edad	Frecuencia	Porcentaje
Ancianos	[60 a más]	6	12.00%
Adultos	[27-59]	30	60.00%
Juventud	[18-26]	14	28.00%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Base de Datos*

**Figura 1: Edad de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**



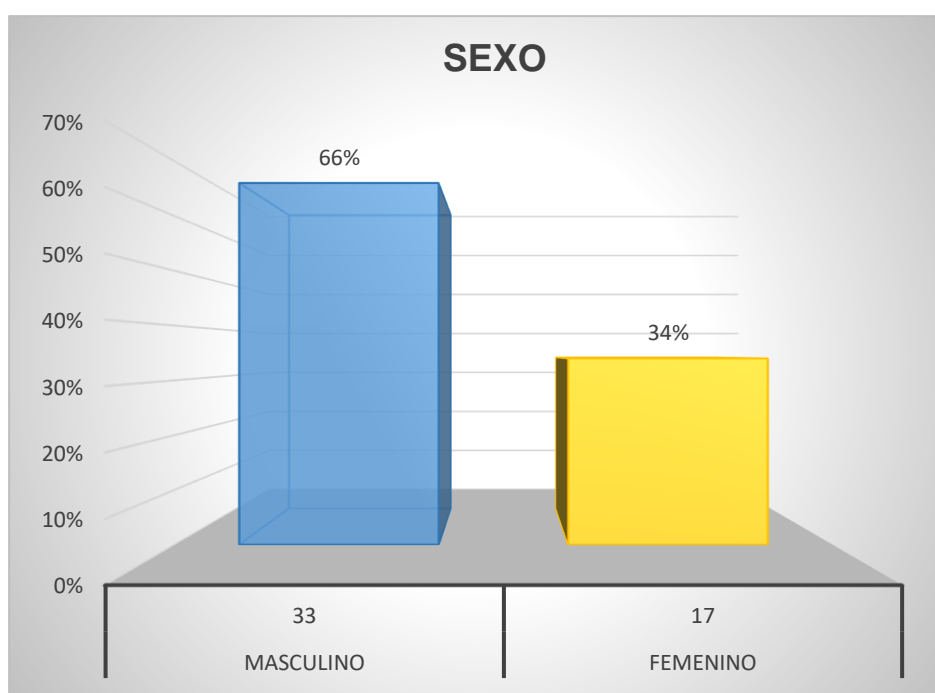
*Fuente: Elaboración propia*

**Cuadro 4: Sexo de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	33	66%
Femenino	17	34%
Total	50	100%

**Fuente: Base de datos**

**Figura 2: Sexo de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**



**Fuente: Elaboración propia**

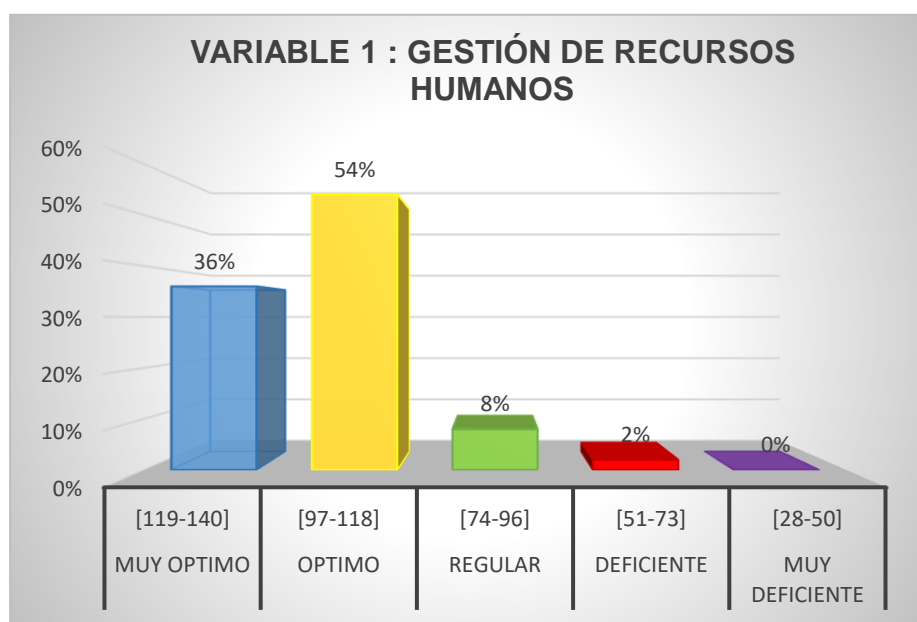
**Cuadro 5: Resultado de la variable gestión de recursos humanos de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020**

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy Optimo	[119-140]	18	36%
Optimo	[97-118]	27	54%
Regular	[74-96]	4	8%
Deficiente	[51-73]	1	2%
Muy Deficiente	[28-50]	0	0%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

$\chi^2$ : 112.96

Fuente: Base de datos

**Figura 3: Resultado de la variable gestión de recursos humanos de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**



Fuente: Elaboración propia

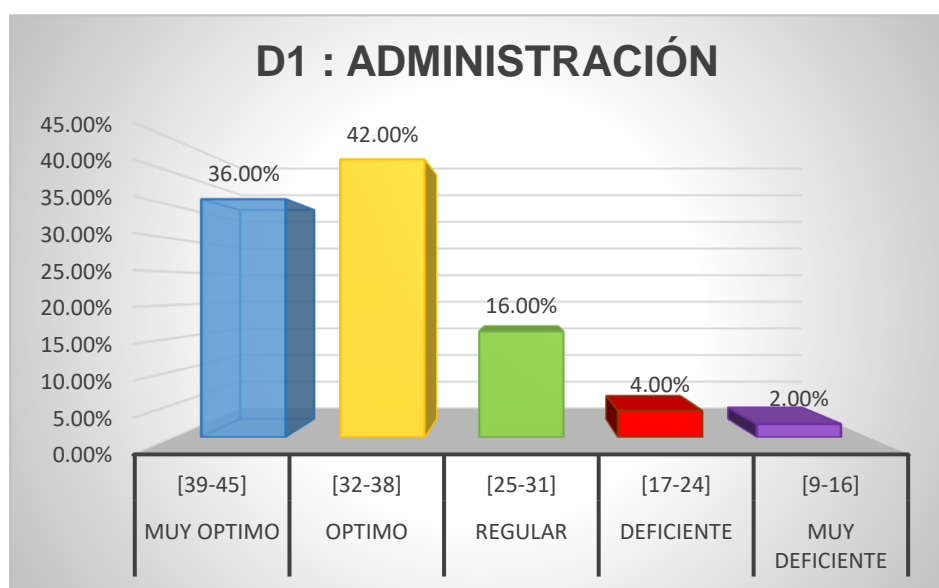
**Cuadro 6: Resultado de la dimensión administración de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy Optimo	[39-45]	18	36.00%
Optimo	[32-38]	21	42.00%
Regular	[25-31]	8	16.00%
Deficiente	[17-24]	2	4.00%
Muy Deficiente	[9-16]	1	2.00%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100.00%</b>

$\chi^2$ : 35.34

Fuente: Base de datos

**Figura 4: Resultado de la dimensión administración de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**



Fuente: Elaboración propia

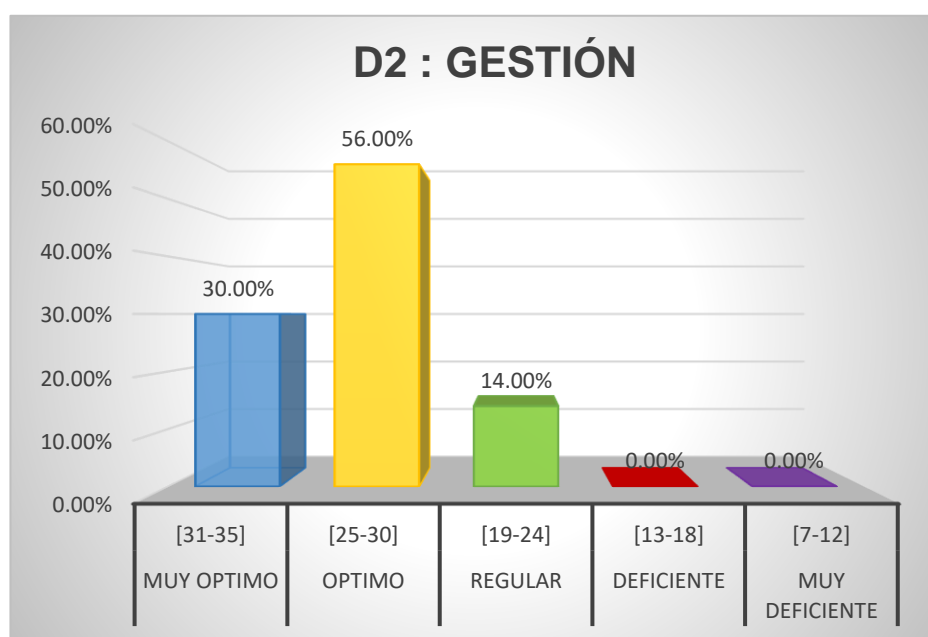
**Cuadro 7: Resultado de la dimensión gestión de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy Optimo	[31-35]	15	30.00%
Optimo	[25-30]	28	56.00%
Regular	[19-24]	7	14.00%
Deficiente	[13-18]	0	0.00%
Muy Deficiente	[7-12]	0	0.00%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100.00%</b>

$\chi^2: 28.46$

Fuente: Base de datos

**Figura 5: Resultado de la dimensión gestión de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**



Fuente: Elaboración propia

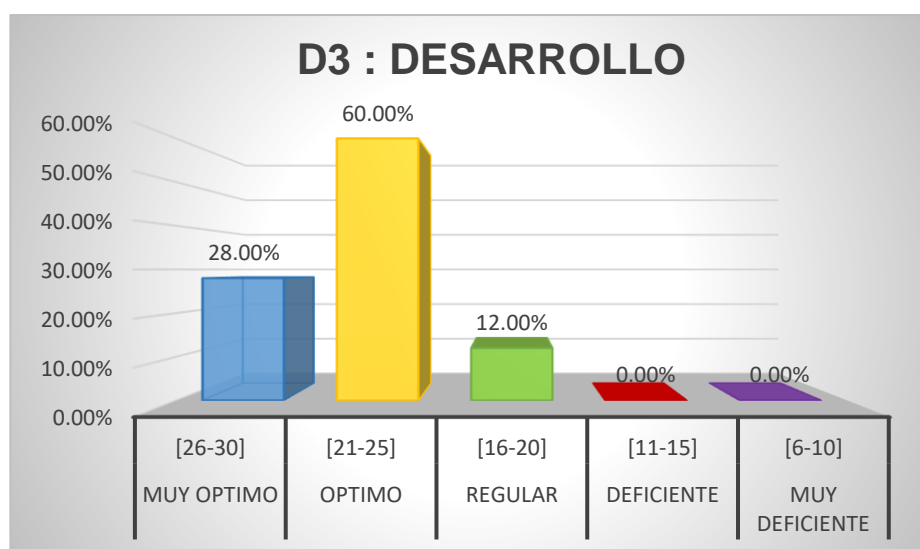
**Cuadro 8: Resultado de la dimensión desarrollo de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy Optimo	[26-30]	14	28.00%
Optimo	[21-25]	30	60.00%
Regular	[16-20]	6	12.00%
Deficiente	[11-15]	0	0.00%
Muy Deficiente	[6-10]	0	0.00%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100.00%</b>

$\chi^2$ : 23.88

Fuente: Base de datos

**Figura 6: Resultado de la dimensión desarrollo de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**



Fuente: Elaboración propia

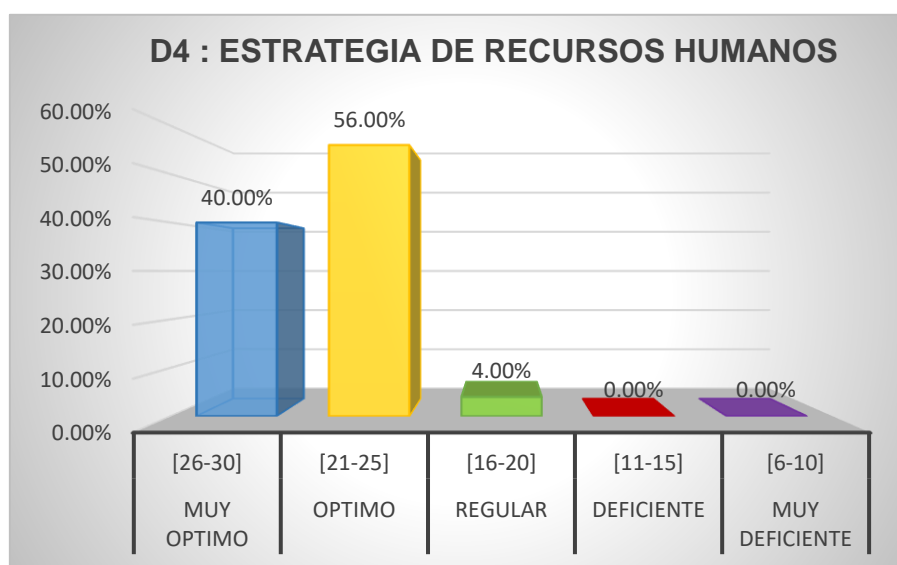
**Cuadro 9: Resultado de la dimensión estrategia de recursos humanos de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy Optimo	[26-30]	20	40.00%
Optimo	[21-25]	28	56.00%
Regular	[16-20]	2	4.00%
Deficiente	[11-15]	0	0.00%
Muy Deficiente	[6-10]	0	0.00%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100.00%</b>

$X^2$ : 25.28

Fuente: Base de datos

**Figura 7: Resultado de la dimensión estrategia de Recursos Humanos de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**



Fuente: Elaboración propia

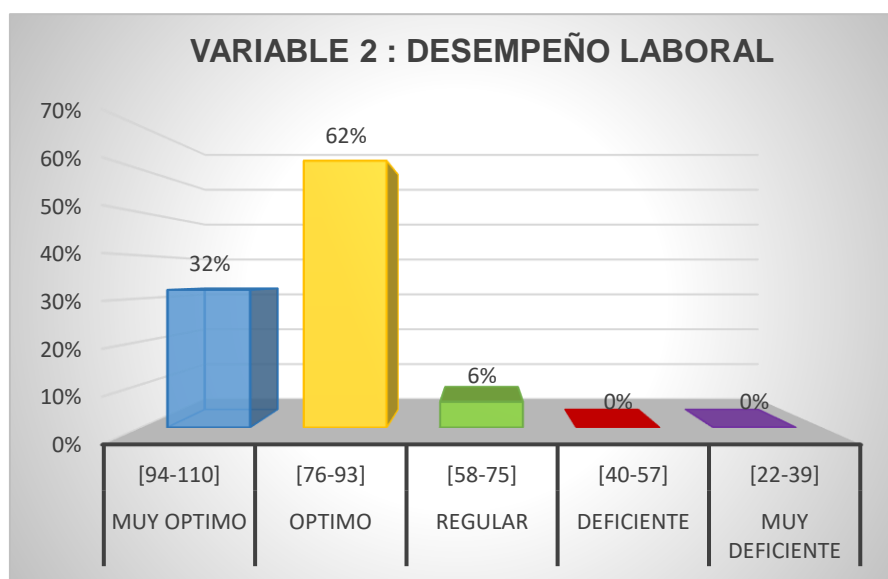
**Cuadro 10: Resultado de la variable desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy Optimo	[94-110]	16	32%
Optimo	[76-93]	31	62%
Regular	[58-75]	3	6%
Deficiente	[40-57]	0	0%
Muy Deficiente	[22-39]	0	0%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

$\chi^2$ : 89.92

Fuente: Base de Datos

**Figura 8: Resultado de la variable desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**



Fuente: Elaboración propia



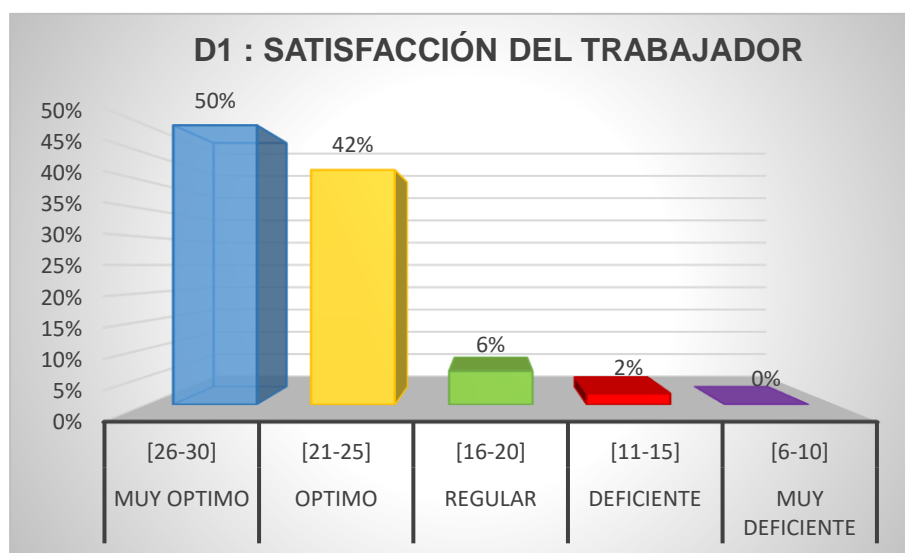
**Cuadro 11: Resultado de la dimensión satisfacción del trabajador de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy Optimo	[26-30]	25	50%
Optimo	[21-25]	21	42%
Regular	[16-20]	3	6%
Deficiente	[11-15]	1	2%
Muy Deficiente	[6-10]	0	0%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

$\chi^2: 24.96$

Fuente: Base de Datos

**Figura 9: Resultado de la dimensión satisfacción del trabajador de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**



Fuente: Elaboración propia

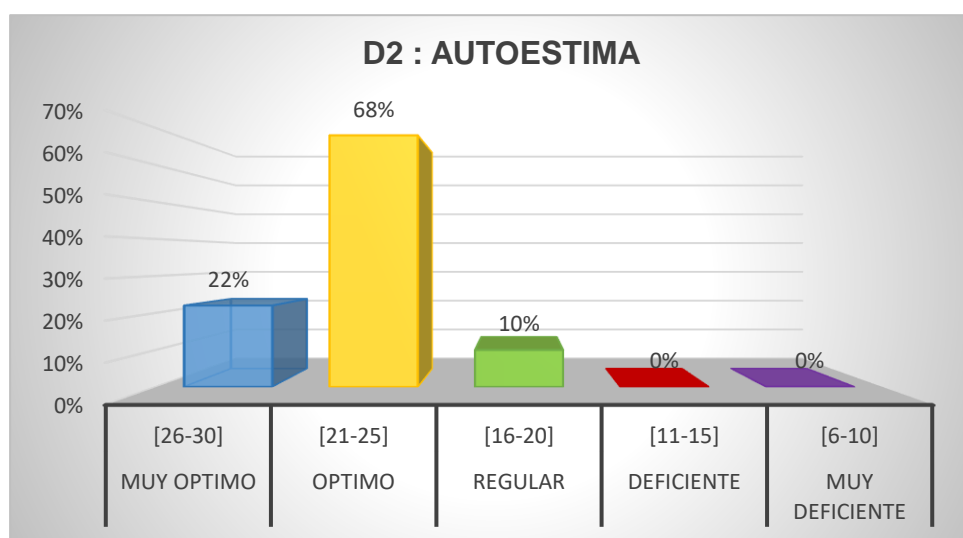
**Cuadro 12: Resultado de la dimensión autoestima de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy Optimo	[26-30]	11	22%
Optimo	[21-25]	34	68%
Regular	[16-20]	5	10%
Deficiente	[11-15]	0	0%
Muy Deficiente	[6-10]	0	0%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

$\chi^2: 23.60$

Fuente: Base de datos

**Figura 10: Resultado de la dimensión autoestima de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**



Fuente: Elaboración propia

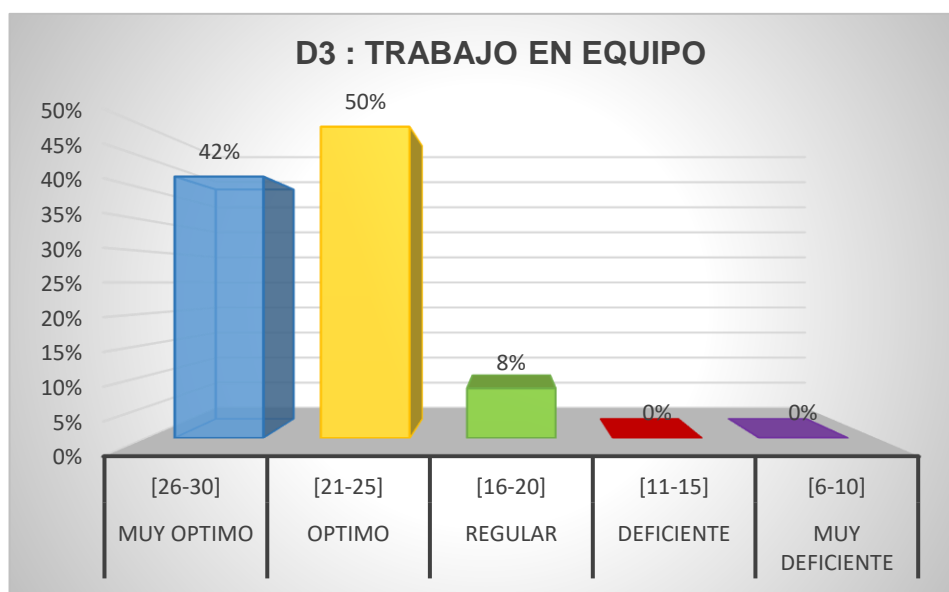
**Cuadro 13: Resultado de la dimensión trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy Optimo	[26-30]	21	42%
Optimo	[21-25]	25	50%
Regular	[16-20]	4	8%
Deficiente	[11-15]	0	0%
Muy Deficiente	[6-10]	0	0%
<b>Total</b>		50	100%

**$\chi^2$ : 24.76**

*Fuente: Base de datos*

**Figura 11: Resultado de la dimensión trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**



*Fuente: Elaboración propia*

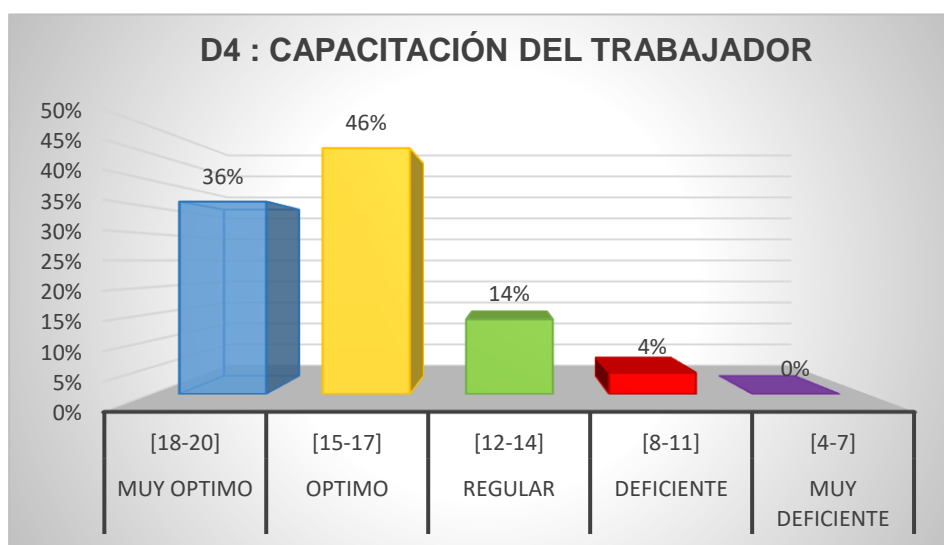
**Cuadro 14: Resultado de la dimensión capacitación del trabajador de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy Optimo	[18-20]	18	36%
Optimo	[15-17]	23	46%
Regular	[12-14]	7	14%
Deficiente	[8-11]	2	4%
Muy Deficiente	[4-7]	0	0%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

$\chi^2: 16.60$

Fuente: Base de datos

**Figura 12: Resultado de la dimensión capacitación del trabajador de los colaboradores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**



Fuente: Elaboración propia

**Cuadro 15: Prueba de Normalidad: Shapiro-Wilk para la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Tambo de Mora, 2020.**

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable: Gestión de recursos humanos	.953	50	.046
Variable: Desempeño laboral	.969	50	.210

**Interpretación:**

Esta prueba, llamada Shapiro-Wilk, según el Sig. Asintótica (al lado derecho del cuadro) también llamado “p-valor”, permite conocer si usaremos una prueba paramétrica o no paramétrica.

Si el p valor es menor a 0,05 la distribución NO es normal y se usa el estadístico Rho de Spearman, pero si el p valor es igual o mayor a 0,05 se usa un estadístico paramétrico, generalmente r de Pearson.

Al encontrarse valores diferidos, es decir, el p-valor de la variable gestión de recursos humanos que es menor a 0.05 y al disponer de un p-valor mayor al 0.05 (variable desempeño laboral), se decido hacer uso de la estadística No paramétrica, empleándose la prueba de correlación Rho de Spearman.

**Cuadro 16: Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral.**

		Variable Y: Desempeño laboral	
<b>Coeficiente de Correlación Rho de Spearman</b>	<b>D1: Administración</b>	Coeficiente de correlación	,561**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	<b>D2: Gestión</b>	Coeficiente de correlación	,447**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	50
	<b>D3: Desarrollo</b>	Coeficiente de correlación	,494**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	<b>D4: Estrategia de recursos humanos</b>	Coeficiente de correlación	,392**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	50
	<b>Variable X: Gestión de recursos humanos</b>	Coeficiente de correlación	,569**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

**Interpretación:**

En el cuadro 16 se muestran los resultados sobre el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la variable X (Gestión de recursos humanos) y la variable Y (Desempeño laboral).

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión administración y el desempeño laboral es  $r = 0,561$ .

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión gestión y el desempeño laboral es  $r = 0,447$ .

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión desarrollo y el desempeño laboral es  $r = 0,494$ .

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral es  $r = 0,392$ .

Los resultados obtenidos en la correlación reflejan que existe una relación positiva moderada de Rho de Spearman = 0,569 entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

## 5.2. Interpretación de los Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos y expresados en la estadística descriptiva:

1. En el cuadro 03 y figura N° 01, de acuerdo al ciclo de vida se observa que, el 12.00% (6/50), de los trabajadores tienen de 60 años de edad a más, el 60.00% (30/50), tienen entre 27 a 59 años de edad, así mismo, el 28.00% (14/50), tienen entre 18 a 26 años de edad.
2. En el cuadro 04 y figura N° 02, se visualiza que, del total de los trabajadores, el 66.00% (33/50), de los trabajadores pertenecen al sexo masculino, y el 34.00% (17/50), pertenecen al sexo femenino.
3. En el cuadro 05 y figura N° 03, se observa los resultados de la variable Gestión de recursos humanos, donde el 36.00% (18/50), de los trabajadores indican que es muy óptima, un 54.00% (27/50) de los trabajadores la consideran óptima, un 8.00% (4/50) de los encuestados indican que la variable gestión de recursos humanos es regular, por otro lado, un mínimo 2.00% (1/50) expresa que la variable es deficiente finalmente en los resultados se muestra que ningún empleador 0% a referido que la variable gestión de recursos humanos es muy deficiente.
4. En el cuadro 06 y figura N° 04, se contempla que, el 36.00% (18/50), de los trabajadores indican que la dimensión de administración es muy óptima, por consiguiente, un 42.00% (21/50) de los trabajadores refieren que la dimensión de administración es óptima, un 16.00% (8/50) de los encuestados indican que la dimensión de administración es regular, por otro lado, el 4.00% (2/50) lo considera deficiente y un mínimo del 2.00% (1/50) indican que es muy deficiente.
5. En el cuadro 07 y figura N° 05, se aprecia que, el 30.00% (15/50), de los trabajadores indican que la dimensión de gestión es muy óptima, posteriormente, un 56.00% (28/50) de los trabajadores consideran que la dimensión de gestión es óptima, un 14.00% (7/50) de los

colaboradores indican que la dimensión de gestión es regular, ningún empleador 0% ha indicado que tal dimensión es deficiente o muy deficiente.

6. En el cuadro 08 y figura N° 06, se observa que, el 28.00% (14/50), de los trabajadores indican que la dimensión desarrollo es muy óptima, se contempla, un 60.00% (30/50) de los trabajadores refieren que la dimensión desarrollo es óptima, un 12.00% (6/50) de los encuestados indican que la dimensión desarrollo es regular, por otro lado, ningún colaborador 0% a referido que la dimensión desarrollo es deficiente o muy deficiente.
7. En el cuadro 09 y figura N° 07, se observa que, el 40.00% (20/50), de los trabajadores refieren que la dimensión estrategia de recursos humanos es muy óptima, un 56.00% (28/50) de los trabajadores consideran que la dimensión estrategia de recursos humanos es óptima, un 4.00% (2/50) de los encuestados indican que la dimensión estrategia de recursos humanos es regular, por otro lado, ningún empleador 0% a referido que la dimensión desarrollo es deficiente o muy deficiente.
8. En el cuadro 10 y figura N° 08, se observa los resultados de la variable desempeño laboral, donde el 32.00% (16/50), de los trabajadores indican que es muy óptima, un 62.00% (31/50) de los trabajadores la consideran óptima, un 6.00% (3/50) de los encuestados indican que la variable gestión de recursos humanos es regular, por otro lado, se muestra que ningún colaborador 0% a referido que la variable de desempeño laboral es deficiente o muy deficiente.
9. En el cuadro 11 y figura N° 09, se visualiza que, el 50.00% (25/50), de los trabajadores refieren que la dimensión satisfacción del trabajador es muy óptima, mientras un 42.00% (21/50) de los colaboradores consideran que la dimensión satisfacción del trabajador es óptima, un 6.00% (3/50) de los encuestados indican que la dimensión es regular, y solo un 2.00% (1/50) considera que la dimensión satisfacción del trabajador es deficiente, sin embargo ningún empleador 0% a referido que la dimensión es muy deficiente.



10. En el cuadro 12 y figura N° 10, se observa que, el 22.00% (11/50), de los colaboradores indican que la dimensión autoestima es muy óptima, un 68.00% (34/50) de los empleadores consideran que la dimensión autoestima es óptima, un 10.00% (5/50) de los encuestados estima que la dimensión es regular, finalmente ningún empleador 0% a referido que la dimensión autoestima es deficiente o muy deficiente.
11. En el cuadro 13 y figura N° 11, se visibiliza que, el 42.00% (21/50), de los trabajadores indican que la dimensión trabajo en equipo es muy óptima, un 50.00% (25/50) de los empleadores consideran que la dimensión trabajo en equipo es óptima, un mínimo de 8.00% (4/50) de los encuestados refiere que la dimensión es regular, finalmente ningún empleador 0% a referido que la dimensión trabajo en equipo es deficiente o muy deficiente.
12. En el cuadro 14 y figura N° 12, de acuerdo con los resultados obtenidos de la dimensión capacitación del trabajador, el 36.00% (18/50), de los trabajadores indican que es muy óptima, un 46.00% (23/50) de los empleadores consideran que la dimensión es óptima, por otro lado, un 14.00% (7/50) de los encuestados refiere que la dimensión capacitación del trabajador es regular, y con una minoría de 4.00% (2/50) exponen que la dimensión es deficiente, considerando que ningún empleador 0% a referido que la dimensión es muy deficiente.

## PRUEBA DE HIPOTESIS

### Descripción de la prueba de hipótesis general

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

			VX: Gestión de recursos humanos.	VY: Desempeño laboral
Rho de Spearman	VX: Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	VY: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Hipótesis general:** Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

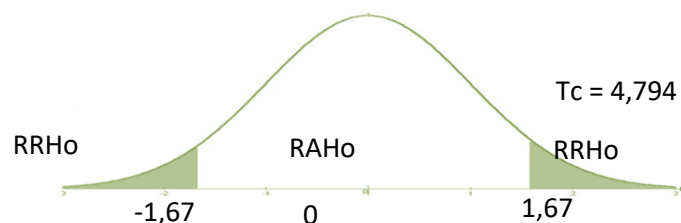
**Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

**Hipótesis nula (H0):** No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
4,794	±1,67	0,05	Rechazo la Ho

**Estadístico de Prueba:** T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,569 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,569^2}{50 - 2}}} = 4,794$$



**Conclusión:** El programa SPSS 25 refleja un t calculado de 4,794 > al T de tabla 1,67; entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que, existe relación significativa entre las variables gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

### Descripción de la prueba de hipótesis específica 1

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

			D1: Administración.	VY: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D1: Administración	Coeficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	VY: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Hipótesis específica 1:** Existe relación significativa entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de mora, 2020.

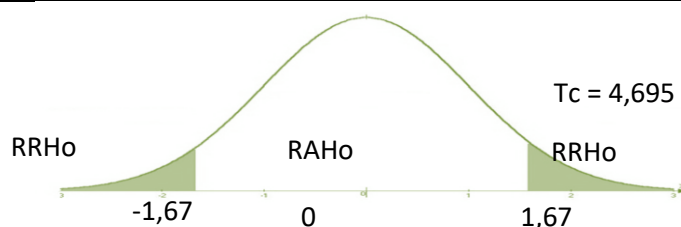
**Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación significativa entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

**Hipótesis nula (H0):** No existe relación significativa entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
4,695	±1,67	0,05	Rechazo la Ho

**Estadístico de Prueba:** T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,561 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,561^2}{50 - 2}}} = 4,695$$



**Conclusión:** El programa SPSS 25 refleja un t calculado de 4,695 > al T de tabla 1,67; entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación significativa entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

			D2: Gestión.	VY: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D2: Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,447**
		Sig. (2-tailed)	.	,001
		N	50	50
	VY: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,447**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	.
		N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Hipótesis específica 2:** Existe relación significativa entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

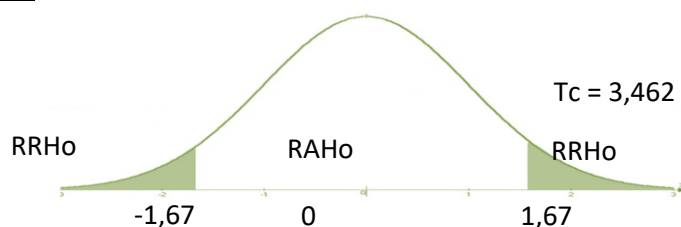
**Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación significativa entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

**Hipótesis nula (H0):** No existe relación significativa entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
3,462	±1,67	0,05	Rechazo la Ho

**Estadístico de Prueba:** T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,447 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,447^2}{50 - 2}}} = 3,462$$



**Conclusión:** El programa SPSS 25 refleja un t calculado de 3,462 > al T de tabla 1,67; entonces se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación significativa entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

### Descripción de la prueba de hipótesis específica 3

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

		D3: Desarrollo.	VY: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D3: Desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (2-tailed)	,494**
		N	50
	VY: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,494**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Hipótesis específica 3:** Existe relación significativa entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020

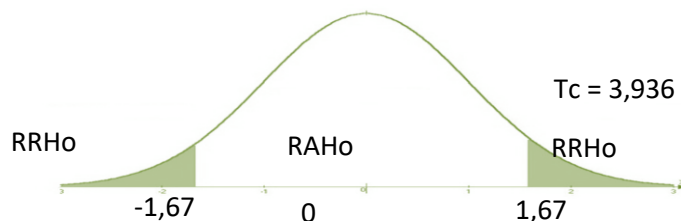
**Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>):** Existe relación significativa entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** No existe relación significativa entre el desarrollo y el desempeño laboral entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
3,936	±1,67	0,05	Rechazo la H <sub>0</sub>

**Estadístico de Prueba:** T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,494 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,494^2}{50 - 2}}} = 3,936$$



**Conclusión:** El programa SPSS 25 refleja un t calculado de 3,936 > al T de tabla 1,67; entonces se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación significativa entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

#### Descripción de la prueba de hipótesis específica 4

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

		D4: Estrategias de recursos humanos.	VY: Desempeño laboral
Rho de Spearman	D4: Estrategias de recursos humanos.	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	1,000 . 50
	VY: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	,392** ,005 50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Hipótesis específica 4:** Existe relación significativa entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

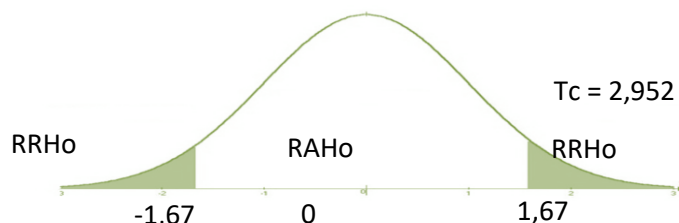
**Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación significativa entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

**Hipótesis nula (H0):** No existe relación significativa entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
2,952	±1,67	0,05	Rechazo la Ho

**Estadístico de Prueba:** T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,392 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,392^2}{50 - 2}}} = 2,952$$



**Conclusión:** El programa SPSS 25 refleja un t calculado de 2,952 > al T de tabla 1,67; entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe relación directa entre la estrategia de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

## VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

### **6.1. Análisis descriptivo de los Resultados**

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con el de los antecedentes y respaldándose en los aportes teóricos citados en el apartado de bases teóricas.

Siendo una investigación enmarcada en el tercer nivel de investigación, es decir el nivel relacional, el mismo que requiere la formulación de hipótesis, se ha realizado el proceso de contrastación o prueba de hipótesis, que ha permitido aceptar o rechazar las hipótesis de estadísticas propuestas.

### **6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico**

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación positiva moderada entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,569 que indica que a una buena gestión de recursos humanos les corresponde un buen desempeño a los trabajadores, y viceversa.

Con los resultados obtenidos, se puede realizar la comparación respectiva que contrasta con las siguientes investigaciones entre ellos se tiene a Papay (2018), quien sustenta en su trabajo de investigación que la gestión de los recursos humanos guarda relación directa y significativa con la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Sunampe provincia de Chíncha, mostrando estadísticamente un coeficiente de correlación de 0.862 marcándola en un rango dentro de la escala de correlación positiva alta, donde una parte de la muestra (20%) califica como excelente la gestión de recursos humanos, un 38% lo califica como bueno, el 25% la define como regular y un 17% la considera deficiente la gestión de los recursos humanos en la municipalidad del distrito de Sunampe, determinando así una relación significativa y directa entre la variable gestión de recurso humanos y la satisfacción laboral mediante la apreciación de los colaboradores de dicha municipalidad de Sunampe en la provincia de Chíncha, estos resultados se asemejan a los obtenidos en el estudio, en el cual se expresa que existe una

relación directa entre las variables. Así mismo, Chiavenato (2007), define que la gestión de recursos humanos es un cargo administrativo de forma eficaz para el reclutamiento de los trabajadores, selección del personal adecuado, capacitación del recurso humano, remuneración de los colaboradores y evaluación de desempeño.

En cuanto a la variable 2, según los resultados obtenidos en el estudio Pachas (2018), se afirma que existe relación directa y significativa entre las variables 1 y 2, como es clima organizacional y el desempeño laboral, donde el 19% sostiene que es bueno, un 29% lo califican como excelente, otro 21% dice que es regular, y el 31% refiere que es deficiente. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.823 en la municipalidad de Alto Larán en Chíncha, lo cual indica una correlación positiva alta. Estos resultados se asemejan a los obtenidos en el estudio, que obtuvo una correlación positiva. En cuanto al soporte teórico, Chiavenato (2007), explica que el desempeño laboral, es el rendimiento de las personas eficazmente dentro de las organizaciones, donde los colaboradores ejecutan sus actividades y trabajan con gran esmero y satisfacción laboral para lograr resultados en la función que se les encomienda a realizar, demostrando sus aptitudes, competencias y capacidades, para poder alcanzar las metas, certificándolo con una evaluación previa para poder estimular o calificar el trabajo del recurso humano.

Por otro lado, en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; se señala que existe relación significativa directa entre la administración con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $r=0,561$ .

En la hipótesis específica N°2; se señala que existe relación significativa directa entre la gestión con el desempeño laboral de los trabajadores de la



Municipalidad de Tambo de Mora,2020, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $r=0,447$ .

En la hipótesis específica N°3; se señala que existe la relación significativa directa entre el desarrollo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora,2020, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $r=0,494$

En la hipótesis específica N°4; se señala que existe relación significativa directa entre la estrategia de recursos humanos con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora,2020, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $r=0,392$ .

Se puede concluir señalando que existe relación positiva modera entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora,2020.

## **CONCLUSIONES**

Las conclusiones finales que se abordan luego de haber realizado el presente estudio son:

**Primera** En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $r=0,569$  que indica que existe relación positiva moderada entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. Es decir que a un buen nivel de gestión de recursos humanos le corresponde un buen nivel de desempeño laboral y viceversa.

**Segunda** En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $r=0,561$  que indica que existe relación positiva moderada entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. Es decir que a un buen nivel de administración le corresponde un buen nivel de desempeño laboral y viceversa.

**Tercera** En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $r=0,447$  que indica que existe relación positiva moderada entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. Es decir que a un buen nivel de gestión le corresponde un buen nivel de desempeño laboral y viceversa.

**Cuarta** En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $r=0,494$  que indica que existe relación positiva moderada entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. Es

decir que a un buen nivel de desarrollo de los trabajadores le corresponde un buen desempeño laboral y viceversa.

**Quinta** En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $r=0,392$  que indica que existe relación positiva baja entre la estrategia de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. Es decir que a un buen nivel de estrategia de recursos humanos le corresponde un buen nivel de desempeño laboral y viceversa.

## **RECOMENDACIONES**

En base a los resultados obtenidos, se plantea las siguientes recomendaciones al personal que se encuentra inmerso en la municipalidad de Tambo de Mora:

Al alcalde de la municipalidad de Tambo de Mora, se le recomienda trabajar de la mano con el área de recursos humanos para fortalecer las estrategias de motivación al personal y programas de capacitaciones, mejorando la gestión del mismo, permitiendo a los colaboradores sentirse satisfechos, no solo en los puestos, sino en la entidad en general, promoviendo su desarrollo y autoestima, fomentando así un mejor desempeño laboral, el cual se debería implementar en todos los municipios de la provincia de Chincha.

Al área de recursos humanos de la municipalidad de Tambo de Mora, crear los canales de comunicación interna: Boletines y/o periódicos murales que difundan los logros Institucionales, actividades profesionales, reconocimientos personales, aviso oportuno de capacitaciones que brinda Servir en el aula virtual Enap; como también la misión, visión, metas. objetivos etc.; considerando que sean impresos o electrónicos.

A los colaboradores en general tomar conciencia que su trabajo tiene un impacto con los resultados que generan.

A los futuros investigadores de que es muy relevante conocer la relación de las variables de estudio y que se profundice el estudio en otras municipalidades o entidades públicas de otras localidades.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, J., Andres, M., Rodriguez, J. y Tous, D. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Ediciones pirámide.  
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/480>
- Balkin, D., Cardy, R. y Gomez, M. (2008). *Gestión de recursos humanos*. 5.<sup>a</sup> ed. Pearson educación, s.a.
- Barcelo, J. (31 de julio de 2016). *Qué es desarrollo de recursos humanos*. [Mensaje en un blog], Imf Business School.  
<https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/formacion/que-es-desarrollo-de-recursos-humanos/#:~:text=El%20desarrollo%20de%20los%20recursos,el%20absentismo%20y%20sus%20causas.>
- Barreiro, J., Diez, J., Barreiro, B., Ruzo, E., y Lozada, F. (2003). *Gestión científica empresarial*. Coruña: Netbiblo.
- Beltrán, J. (2000). *Indicadores de gestión*. 2.<sup>a</sup> ed. 3R Editores.
- Branden, N. (1995). *Seis Pilares de la Autoestima*. Paidós Ibérica.
- Byars, L. y Rue, L. (1996). *Gestión de recursos humanos*. 4.ª ed. Irwin.
- Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur)*. [Tesis para optar el grado académico de licenciada en psicología industrial, universidad Rafael Landívar].  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Ed. San Marcos.
- Charaja, Y. y Mamani, J. (2014) Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo-puno-Perú, 2013. Scielo, 5 (1), pp. 05-13.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001)

- Chian, M. y San martin, N. Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Scielo, Vol.17(54), pp.159-165.  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000300001](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001)
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*, 8.ª Ed. McGraw Hill.
- Coulter, M. y Robbins, S. (2005) *Administración*. 8.ªEd. Pearson Educación.
- Dessler, G. y Varela R. (2011). *Administración de recursos humanos, enfoque latinoamericano*, 5.ª Ed. Pearson Educación.
- De Soto, F. (2006). *La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio*. *Laurus*, (12), pp.10-27.  
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf>
- Fernández, M. (29 de marzo 2017). *La estrategia de negocios debe estar basada en los recursos humanos*. [Mensaje en un blog], Revista recursos humanos.com  
<https://revistarecursoshumanos.com/2017/03/29/la-estrategia-negocios-estar-basada-los-recursos-humanos/>
- García, E. (2016). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos del hospital Belen de Trujillo- 2016*. [Tesis para optar el grado de licenciado en administración, Universidad Autónoma de Ica].  
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/191>
- Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño*. [Tesis para optar el grado de Maestría en Gestión Empresarial, Universidad Nacional de la Pampa].  
[http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e\\_ghiges075.pdf](http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf)
- González, M., y Olivares, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Continental.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6.ª ed. McGraw Hill
- Ivancevich, J. (2005) *Administración de recursos humanos*. 9.ª Ed. Mc. Graw Hill, México.

- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. ed. Alfa
- Llontop, E. (2017). *Gestión de los recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en el área de mantenimiento de la I.E Karl Weiss Chiclayo, 2015*. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipán].  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4361/Llontop%20Fuentes%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mallar M, (2010). *La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente*. Revista Científica Visión de Futuro, 13 (1)  
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935475004.pdf>
- Marcos, L. y Romani, G. (2019). *Resiliencia y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del hospital san José de chincha 2018*. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración y finanzas, Universidad Autónoma de Ica].  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/564>
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la municipalidad provincial del Santa. Chimbote 2017*. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo].  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>
- Muñoz, M. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. [Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo].  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. 10.ªEd. Pearson educación.
- Newstrom, J., y Keith, D. (2000) *Comportamiento humano en el trabajo*,10.ª Ed. Mc Graw-Hill
- Ordoñez, M. (1995). *La nueva gestión de los Recursos humanos*. Gestión.
- Pachas, L. (2018). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán, provincia de Chincha*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad Nacional Enrique Guzmán Valle].

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2388>

Paypay, L. (2018) *La gestión de recursos humanos y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sunampe, provincia de Chincha*. [Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2385/TM%20AD-Gp%204009%20P1%20-%20Paypay%20Sanchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez, M. (20 de agosto de 2020). Definición de capacitación. [Mensaje en un blog].  
Concepto definición.

<https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>

Raffino, M (25 de junio 2020). *Trabajo en equipo*, [Mensaje en un blog].  
Concepto.de.

<https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>

Reyes, J. (04 de mayo 2015). *Importancia de la gestión de recursos humanos*. [Mensaje en un blog]. Escuela de la organización industrial.

<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/#:~:text=La%20importancia%20de%20la%20gesti%C3%B3n,particular%20entre%20los%20que%20destacan%3A&text=Los%20costos%20y%20ventajas%20relacionadas,La%20crisis%20de%20productividad>

Riquelme, M. (10 de abril 2010). *Trabajo en equipo, definición e importancia*. [Mensaje en un blog]. Web y empresas.

<https://www.webyempresas.com/trabajo-en-equipo/>

Romero, N. (11 de febrero 2016). *Los procesos de Gestión de Recursos Humanos*. [Mensaje en un blog]. Revista Recursos Humanos.com.

<https://revistarecursoshumanos.com/2016/02/11/los-procesos-de-gestion-de-recursos-humanos/>

Sánchez, L (6 de abril de2010). *¿Qué es la capacitación?* [Mensaje de blog].  
Emprende Pyme.net

<https://www.emprendepyme.net/que-es-la-capacitacion.html>



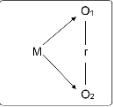
- Santos, J. (2017). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el cantón Babahoyo en el año 2016*. [Tesis para optar el grado académico de licenciada en ciencias de la educación mención: Comercio y Administración, Universidad Técnica de Babahoyo].  
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/3089>
- Torres, Y. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la corporación frutícola de chincha, 2017*. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración, Universidad Inca Garcilaso de la vega].  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4168>
- Valeriano, E. (2016). *Influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral, de la oficina regional de administración del gobierno regional de Tacna, periodo 2015-2016*. [Tesis para optar el título profesional de Ingeniero comercial, Universidad privada de Tacna].  
<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/187/1/Valeriano-Huanca-Esther-Luz.pdf>
- Velázquez, A y Rey, N. (1999). *Metodología de la investigación científica*. ed. San Marcos.
- Ventura, B. y Delgado, S. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Paraninfo.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. [Tesis para optar el grado académico de Máster en Gerencia Empresarial, Universidad autónoma de Nicaragua, Managua].  
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>
- Zamora, L. (1 de octubre de 2007). *La estrategia en recursos humanos*. [ Mensaje de blog]. Recursos humanos Perú.  
<http://recursoshumanosperu.blogspot.com/2007/10/la-estrategia-en-recursos-humanos.html#:~:text=La%20estrategia%20de%20recursos%20humanos,de%20cumplir%20la%20estrategia%20empresarial.>

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Gestión de Recursos Humanos y Desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

**Responsables:** Pérez Urrea Mirella y Vergara Aquije Katia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		METODOLOGIA
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b> <b>P.1</b> ¿Qué relación existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020?</p> <p><b>P.E.2</b> ¿Qué relación existe entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> <b>O.1.</b> Determinar la relación que existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.</p> <p><b>O.2.</b> Determinar la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre la Gestión de recursos humanos con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> <b>H.1.</b> Existe relación significativa entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.</p> <p><b>H.2.</b> Existe relación significativa entre la gestión y el desempeño laboral, de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.</p>	VARIABLE 1. GESTION DE RECURSOS HUMANOS		<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Básica, relacional, no experimental.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Relacional (3° Nivel)</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> Descriptivo correlacional y de corte transversal.</p> <p><b>Donde:</b></p>  <p>M=Muestra de estudio. O1 = Gestión de recursos humanos. O2 = Desempeño laboral.</p>
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	
			Administración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos humanos y materiales</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Selección</li> </ul>	
			Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funciones</li> <li>- Organizar</li> <li>- Cumplimiento</li> </ul>	
			Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades</li> <li>- Formación</li> <li>- Promoción laboral</li> </ul>	
Estrategia de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones</li> <li>- Responsabilidades</li> <li>- Objetivo</li> </ul>				

<p><b>P.E.3</b> ¿Qué relación existe entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020?</p> <p><b>P.E.4</b> ¿Qué relación existe entre la estrategia de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020?</p>	<p>Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.</p> <p><b>O.3.</b> Determinar la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.</p> <p><b>O.4.</b> Determinar la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.</p>	<p><b>H.3.</b> Existe relación significativa entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.</p> <p><b>H.4.</b> Existe relación significativa entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.</p>	<p>VARIABLE 2. DESEMPEÑO LABORAL</p>		<p><math>r</math> = Coeficiente de correlación.</p> <p><b>Población:</b> El universo de estudio de esta investigación está constituido por 50 trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra forma parte de la población que se ha seleccionado por los procedimientos adecuados, en representación del universo. En esta ocasión la muestra será censal.</p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b> <b>Técnica:</b> La encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario para evaluar si la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral se relaciona.</p> <p><b>Métodos de análisis de datos</b> Se empleará la prueba de bondad de Shapiro-Wilk, por ser una muestra igual a 50 datos,</p>
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	
			Satisfacción del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente</li> <li>- Salario</li> <li>- Resultados</li> </ul>	
			Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Trato</li> <li>- Reconocimiento</li> </ul>	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Toma de decisión</li> </ul>	
Capacitación del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrenamiento y</li> <li>- Desarrollo habilidades</li> </ul>				

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos y Ficha de validación por juicio de expertos

### Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO SOBRE LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

**INDICACIONES:** Estimado señor (a) (Srta.) lea atentamente cada uno de los enunciados y marca la alternativa que creas conveniente con un aspa(X). Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas, responde con sinceridad de acuerdo a tu criterio.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL esto garantiza que nadie puede identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

**Leyenda:**

Totalmente en desacuerdo = 01 Ptos; En desacuerdo= 02 ptos; No estoy seguro = 03 ptos; De acuerdo = 04 ptos. y Totalmente de acuerdo = 05 ptos.

Datos generales:

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES				
		1	2	3	4	5
<b>D.1: ADMINISTRACION</b>						
1.	¿Usted utiliza de manera adecuada los recursos brindados por la Municipalidad de Tambo de Mora?					
2.	¿La institución cuenta con la cantidad de colaboradores necesarios para desarrollar la misión de la organización?					
3.	¿Se tiene la cantidad de recursos materiales necesarios para llevar a cabo la misión institucional?					
4.	¿La institución brinda capacitación al trabajador para laborar de manera eficiente?					
5.	¿La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador?					
6.	¿Son constantes las capacitaciones que brinda la Municipalidad de Tambo de Mora hacia los trabajadores?					
7.	¿En la institución se lleva un efectivo proceso de selección e inducción?					
8.	¿Se realiza de manera eficiente los perfiles para las plazas disponibles?					
9.	¿Los responsables de las áreas cuentan con el perfil adecuado para el óptimo desarrollo de las actividades?					
<b>D.2: GESTION</b>						
10.	¿El personal muestra eficiencia al realizar las funciones encomendadas?					
11.	¿Las funciones de cada área son distribuidas de manera óptima?					
12.	¿La institución está bien estructurada y organizada?					

	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES				
		1	2	3	4	5
13.	¿Los colaboradores se organizan para realizar sus actividades?					
14.	¿Los colaboradores desarrollan actividades guiadas al cumplimiento de los objetivos?					
15.	¿Los colaboradores cumplen en realizar su trabajo en las fechas establecidas?					
16.	¿La entidad cumple con las remuneraciones a tiempo?					
<b>D.3: DESARROLLO</b>						
17.	¿Las actividades que se desarrollan en la institución son programadas?					
18.	¿Las actividades que realiza en la Municipalidad de Tambo de Mora son monitoreadas?					
19.	¿La Municipalidad de Tambo de Mora ofrece formación para mejorar las competencias?					
20.	¿La institución realiza algún tipo de programa de formación para los colaboradores que recién ingresan?					
21.	¿La organización brinda oportunidades de crecimiento profesional para sus colaboradores?					
22.	¿La promoción laboral en la institución se realiza basadas en los logros?					
<b>D.4: ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS</b>						
23.	¿Los colaboradores ejecutan acciones organizadas y planificadas?					
24.	¿Las acciones están orientadas a cumplir las metas?					
25.	¿El encargado de cada área u oficina delega sus responsabilidades?					
26.	¿Al realizar las tareas encomendadas las cumple con responsabilidad?					
27.	¿Los objetivos institucionales se conocen cada inicio de año?					
28.	¿La organización en conjunto con el personal está direccionado a cumplir los objetivos?					

**Instrumento de recolección de datos**

**CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL**

**INDICACIONES:** Estimado señor (a) (Srta.) lea atentamente cada uno de los enunciados y marca la alternativa que creas conveniente con un aspa(X). Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas, responde con sinceridad de acuerdo a tu criterio.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL esto garantiza que nadie puede identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

**Leyenda:**

Totalmente en desacuerdo = 01 Ptos; En desacuerdo= 02 ptos; No estoy seguro = 03 ptos; De acuerdo = 04 ptos. y Totalmente de acuerdo = 05 ptos.

**Datos generales:**

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES				
		1	2	3	4	5
<b>D.1: SATISFACCION DEL TRABAJADOR</b>						
1.	¿La estructura de la institución es adecuada para la ejecución de las actividades?					
2.	¿Considera usted que el ambiente laboral es óptimo?					
3.	¿El salario va acorde del mercado laboral?					
4.	¿El salario es justificable con las actividades que realiza?					
5.	¿Usted se siente satisfecho por los resultados que genera su labor?					
6.	¿Usted realiza un esfuerzo adicional para alcanzar los resultados?					
<b>D.2: AUTOESTIMA</b>						
7.	¿La institución realiza alguna actividad para motivar a sus colaboradores antes de iniciar sus labores?					
8.	¿Se siente motivado en el área donde labora?					
9.	¿Considera usted que su jefe tiene un trato amable?					
10.	¿Los encargados de cada área son comprensivos?					
11.	¿La institución reconoce el esfuerzo de los colaboradores por alcanzar sus objetivos institucionales?					
12.	¿La institución reconoce horas extras?					
<b>D.3: TRABAJO EN EQUIPO</b>						
13.	¿El equipo de trabajo es flexible para realizar los objetivos propuestos?					

	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES				
		1	2	3	4	5
14.	¿Los equipos de trabajo están comprometidos a cumplir con los objetivos?					
15.	¿En la institución existe una comunicación asertiva?					
16.	¿La comunicación entre áreas es efectiva y eficaz?					
17.	¿Se respetan las opiniones de todos los colaboradores?					
18.	¿Las decisiones se realizan de forma consensuada?					
<b>D.4: CAPACITACION DEL TRABAJADOR</b>						
19.	¿Cree usted que el entrenamiento ayuda a fortalecer sus competencias?					
20.	¿La institución utiliza un tiempo adecuado para el entrenamiento de los colaboradores, sin interferir en sus horarios de trabajo?					
21.	¿Las capacitaciones que se realizan ayudan al crecimiento y desarrollo de habilidades?					
22.	¿Cree usted que es importante desarrollar habilidades blandas?					



# Validación de juicio de experto 1

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

Nombre del Experto: Dr. Elio Javier Huaman Flores

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

### III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento es apto para su aplicación a la muestra de estudio.



Nombre: Elio Javier Huaman Flores

Doctor en Educación

No. DNI: 42627418

## Validación de juicio de experto 2

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.

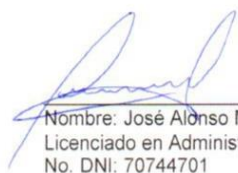
Nombre del Experto: José Alonso Meléndez Espinoza

#### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

#### III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento en observación es válido para su respectiva aplicación a la muestra de estudio.

  
Nombre: José Alonso Meléndez Espinoza  
Licenciado en Administración  
No. DNI: 70744701

### **Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud**

### Anexo 4: Bases de datos de la investigación

N°	Variables de caracterización		VARIABLE: GESTION DE RECURSOS HUMANOS																										Subtotal de la D1	Subtotal de la D2	Subtotal de la D3	Subtotal de la D4	Total de la Variable														
	Ed	Sexo	DIMENSION: ADMINISTRACION								DIMENSION: GESTION								DIMENSION: DESARROLLO				NSION: ESTRATEGIA DE RECURSOS HUM																								
			Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26						Item 27	Item 28												
1	20	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	26	19	24	91										
2	20	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	28	25	24	113							
3	21	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	39	27	27	25	118											
4	21	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	29	25	24	120						
5	21	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	27	23	23	113					
6	23	2	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	29	26	28	124				
7	23	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	29	24	24	104			
8	23	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	42	35	30	30	140			
9	23	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	29	26	27	124		
10	23	2	4	5	4	3	3	3	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	28	27	26	116		
11	24	1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	22	20	22	95		
12	24	2	4	2	1	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	22	24	24	95		
13	24	2	4	4	4	1	1	2	5	5	5	5	5	2	3	3	5	3	4	2	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	26	17	24	98		
14	25	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42	30	24	25	121		
15	27	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	32	23	23	115		
16	27	1	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	28	23	25	111		
17	28	2	2	2	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	4	5	4	5	5	3	3	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	27	24	22	27	100		
18	29	1	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	26	23	23	105	
19	29	1	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	32	29	30	130		
20	29	2	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	36	20	20	27	103	
21	31	1	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	26	23	24	110	
22	31	1	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	28	26	25	112		
23	31	2	4	3	4	2	2	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	30	21	25	106
24	34	2	5	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	32	26	26	120	
25	36	1	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	32	27	25	123	
26	36	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	32	26	29	126	

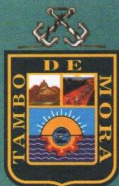
27	36	2	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	3	5			37	31	24	25	117	
28	37	1	5	2	5	2	5	2	3	3	2	5	2	5	5	2	5	1	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4			29	25	21	29	104
29	37	2	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5			40	34	26	30	130	
30	38	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4			33	24	25	24	106
31	39	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			37	28	24	24	113	
32	44	2	5	5	5	2	3	2	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4			36	32	30	26	124
33	45	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5			36	28	24	30	118	
34	45	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			33	28	24	24	109	
35	46	1	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4			41	31	25	26	123
36	46	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4			36	28	24	27	115
37	48	2	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4			38	35	25	26	124	
38	49	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	5			34	32	21	24	111
39	50	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4			43	29	25	24	121	
40	51	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4			37	28	24	25	114
41	52	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5			43	32	29	30	134	
42	52	1	4	4	4	2	2	2	2	2	3	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			25	28	24	24	101	
43	54	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4			14	22	16	20	72
44	57	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4			43	32	24	26	125	
45	60	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	5	4	5	4	4	3	4			32	27	21	24	104	
46	62	2	4	4	4	1	1	2	2	3	3	4	2	3	2	4	4	2	2	3	4	3	2	2	2	4	4	2	2	3			24	21	16	17	78	
47	65	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4			33	30	24	26	119
48	65	2	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4			33	28	23	24	114	
49	67	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5			42	27	22	24	115	
50	72	2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4			37	34	27	26	124	

### Base de datos de la variable desempeño laboral

N°	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL																						Subtotal de la D1	Subtotal de la D2	Subtotal de la D3	Subtotal de la D4	Total de la Variable
	DIMENSIÓN: SATISFACCION DEL TRABAJADOR						DIMENSIÓN: AUTOESTIMA						DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO						NSION: CAPACITACION DEL TRABAJA								
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22					
1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	24	21	22	14	81
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	24	22	24	16	86
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	24	25	23	18	90
4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	27	28	27	17	99
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	26	23	24	20	93
6	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	28	26	27	16	97
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	24	24	24	19	91
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	30	30	20	110
9	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	29	28	27	18	102
10	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	25	24	24	17	90
11	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	5	18	21	21	16	76
12	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	30	19	28	18	95
13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	22	25	26	17	90
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	24	25	26	16	91
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	24	25	28	17	94
16	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	25	24	21	11	81
17	4	2	2	2	3	5	1	3	5	4	3	1	4	4	3	4	2	3	5	1	3	5	18	17	20	14	69
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	21	24	16	83
19	5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	26	24	26	15	91
20	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	23	28	24	18	93
21	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	28	25	23	19	95
22	4	4	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	22	24	24	19	89
23	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	23	24	23	15	85
24	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	24	30	20	103
25	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	23	24	16	91
26	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	26	26	28	15	95
27	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	26	21	25	17	89

28	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	26	25	20	20	91
29	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	29	21	28	16	94
30	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	23	19	23	13	78
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	23	24	16	87
32	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	27	24	24	19	94
33	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	24	24	22	20	90
34	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	28	29	30	16	103
35	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	3	5	5	5	3	2	2	4	28	26	27	11	92
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	24	22	25	20	91
37	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	22	24	16	89
38	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	2	2	4	24	23	26	12	85
39	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	28	30	20	106
40	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	22	21	21	14	78
41	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	26	28	30	20	104
42	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	22	21	20	15	78
43	3	2	2	2	4	2	2	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	5	15	17	19	14	65
44	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	27	22	26	16	91
45	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	27	24	26	18	95
46	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	18	19	21	16	74
47	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	28	26	27	18	99
48	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	23	24	22	17	86
49	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	1	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	27	23	23	13	86
50	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	26	22	27	16	91

## Anexo 5: Constancia de autorización



### Municipalidad Distrital de Tambo de Mora

Plaza de Armas Upis Vilma León Mz. J Lote 25  
TAMBO DE MORA - CHINCHA - ICA - PERÚ

“Año de la Universalización de la Salud”

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

El alcalde de la Municipalidad de Tambo de Mora, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, **PEREZ URREA, MIRELLA ESTEFANY**, identificada con DNI: N° 75788781 y **VERGARA AQUIJE KATIA STEFANIA**, identificada con DNI: N° 70454271, estudiantes del Programa académico de Administración en la Universidad Autónoma de Ica; ha ejecutado la aplicación de instrumentos de recolección de datos (Cuestionarios), con su trabajo de investigación titulado: **“Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020”**, en el mes de octubre del presente año; mostrando responsabilidad e interés por el logro de su investigación.

Se le expide la presente constancia para los fines que crea conveniente.

Chincha, 13 de octubre de 2020.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE TAMBO DE MORA  
  
John Alexander Najat Moreyra  
ALCALDE



## Anexo 6: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la  
Municipalidad de Tambo de Mora, Chincha-2020”

**Institución** : Universidad Autónoma de Ica.

**Responsables** : Pérez Urrea, Mirella Estefany, y Vergara Aquije, Katia  
Estudiantes del programa académico de Administración y finanzas

**Objetivo de la investigación:** Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020. Al participar del estudio, deberá resolver un cuestionario de 50 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

**Procedimiento:** Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario presencial denominado “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral”, el cual deberá ser resueltos en un tiempo de 10 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera física.

**Confidencialidad de la información:** El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por las responsables de la investigación garantizando que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

**Consentimiento:** Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Chincha, ..... de ....., de 2020

Firma: .....

Apellidos y nombres: .....

DNI: .....

## Anexo 7: Evidencia fotográfica



Los integrantes de la muestra de estudio respondiendo los instrumentos de recolección de datos.



Los integrantes de la muestra de estudio respondiendo los instrumentos de recolección de datos.

