



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Administración del recurso humano y Evaluación del desempeño de los colaboradores
administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Gabriel Castro, Cecilia Mireya (ORCID: 0000-0002-9644-8082)

Vidal Matienzo, Michel Anthony (ORCID: 0000-0001-6714-9836)

ASESOR:

Mgtr. Gutiérrez Chilca, Randall (ORCID: 0000-0003-2114-3724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2019

Dedicatoria

Principalmente a Dios por permitirnos llegar a esta etapa, culminar nuestra carrera universitaria y darnos la fuerza para seguir en el proceso de obtener uno de nuestros anhelos más deseados.


A nuestros padres, por su amor, sacrificio y apoyo incondicional en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado una meta importante, estamos orgullosos de ser sus hijos, son los mejores.

A nuestros asesores que nos han brindado su apoyo en nuestro trabajo, para que se realice con éxito y los maestros por impartir sus conocimientos a lo largo de nuestra carrera.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por bendecirnos, guiar nuestro camino y ser el apoyo en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. Gracias a nuestros padres: Linder Gabriel y Heine Castro, Antonio Vidal y Pilar Matienzo; por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nosotros; por todos los consejos, valores y principios que nos han inculcado. Agradecemos a nuestros docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Privada Cesar Vallejo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de nuestra preparación y de manera especial, a nuestros asesores de tesis, quienes nos han guiado con su experiencia y sabiduría.

Página del Jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a).

GABRIEL CASTRO CECILIA MIREYA

Cuyo título es:

**Administración del recurso humano y Evaluación del desempeño de los
colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote
2019**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de:13..... (Número).....
.....TRECÉ..... (Letras).

Chimbote 05 de Diciembre del 2019.



DR. MANUEL ESPINOZA DE LA CRUZ
PRESIDENTE



MGTR. MANOLO GUTIERREZ CHILCA
SECRETARIO



MGTR. CRISTIAN URBINA SUASNABAR
VOCAL

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a).

VIDAL MATIENZO MICHEL ANTHONY

Cuyo título es:

**Administración del recurso humano y Evaluación del desempeño de los
colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote**

2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por

el estudiante, otorgándole el calificativo de:13..... (Número).....

.....TRCCE..... (Letras).

Chimbote 05 de Diciembre del 2019.



DR. MANUEL ESPINOZA DE LA CRUZ
PRESIDENTE



MGTR. MANOLO GUTIERREZ CHILCA
SECRETARIO



MGTR. CRISTIAN URBINA SUASNABAR
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

Nosotros Cecilia Mireya Gabriel Castro, identificado con DNI N° 71802542 y Michel Anthony Vidal Matienzo, identificado con DNI N° 72950618 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Asimismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por la cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.



.....
Cecilia Mireya Gabriel Castro

DNI N° 71802542



.....
Michel Anthony Vidal Matienzo

DNI N° 72950618

Chimbote, Diciembre de 2019

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. Introducción	1
II. Método	18
2.1. Tipo y Diseño de investigación.....	18
2.2. Operacionalización de variables.....	19
2.3. Población, muestra y muestreo	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
2.5. Procedimiento	23
2.6. Métodos de análisis de datos.....	24
2.7. Aspectos éticos.....	25
III. Resultados	26
IV. Discusión	38
V. Conclusiones	43
VI. Recomendaciones	44
Referencias	45
Anexos	51

RESUMEN

El presente estudio se titula Administración del recurso humano y Evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019, tuvo como objetivo, determinar la relación entre las variables en la cual se aplicó dos cuestionarios sobre una muestra probabilística que estuvo constituida por 169 colaboradores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote.

Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre la administración del recurso humano y la evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019. Por lo tanto, se comprobó la hipótesis de investigación con una prueba Chi Cuadrado, donde se obtuvo una significancia bilateral menor a 0.05, por lo cual se aceptó la hipótesis alternativa de la investigación. Asimismo, de manera específica se encontró que el 40% de los colaboradores indican que, la administración del recurso humano, tiene un nivel malo y un 40% de los colaboradores opina que tiene un nivel bueno. Lo que quiere decir que esta variable está en proceso de mejoramiento para un desarrollo adecuado en la institución. Así como también el 40% de los colaboradores afirmó que, la evaluación del desempeño, tiene un nivel bueno y un 40% que tiene un nivel malo. Lo que significa que la preocupación que tiene la Municipalidad por el colaborador es regular. Finalmente, se concluyó que el 60% de los colaboradores afirma que el nivel del proceso de inducción es bueno y un 40% manifestó que es malo.

Palabras clave: Administración, recurso humano, evaluación, desempeño.

ABSTRACT

The present study is entitled Human Resource Management and Performance Evaluation of the administrative collaborators in the Municipality of Nuevo Chimbote 2019, with the objective of determining the relationship between the variables in which two questionnaires were applied on a probabilistic sample that was constituted by 169 employees of the Municipality of Nuevo Chimbote.

The results showed that there is a significant relationship between the administration of human resources and the evaluation of the performance of administrative collaborators in the Municipality of Nuevo Chimbote 2019. Therefore, the research hypothesis was tested with a Chi Square test, where it was obtained a bilateral significance of less than 0.05, for which the alternative research hypothesis was accepted. Likewise, it was specifically found that 40% of the collaborators indicate that, the administration of the human resource has a bad level and 40% of the collaborators think that it has a good level. Which means that this variable is in the process of improvement for an adequate development in the institution. As well as 40% of employees said that the performance evaluation has a good level and 40% has a bad level. Which means that the Municipality's concern for the collaborator is regular. Finally, it was concluded that 60% of the collaborators affirm that the level of the induction process is good and 40% said it is bad.

Keywords: Administration, human resources, evaluation, performance.

I. Introducción

En toda empresa el talento humano es esencial, tanto en las entidades públicas como privadas, porque el éxito que puedan tener es gracias a una buena gestión de este recurso. Con el pasar de los años, se fueron presentando diversos problemas que repercuten en el manejo administración, que afectan al crecimiento y desarrollo de la organización. Calderón (2014), deduce que la administración del recurso humano en las empresas del estado no aplica estrategias ni aporta para cumplir las metas institucionales, además que no muestra resultados para los gerentes de las empresas públicas. Por lo tanto, la organización debe priorizar la constante capacitación y desarrollo de sus subordinados, para mejorar la productividad, el desempeño y la rentabilidad.

A nivel internacional, Carta y Pou (2018), analizan que, en España, para que una evaluación del desempeño en las instituciones públicas sea la adecuada, es primordial la mejora en los procesos e infraestructura donde laboran, y así tener un mayor control de la corrupción, transparencia y confiabilidad.

A nivel nacional el problema se identificó en muchas entidades públicas que no priorizan la motivación ni brindan incentivos a su personal, así como fomentar un cómodo ambiente para un mejor desempeño y trato cordial. Asimismo, Vega (Diario Gestión, 10 de enero, 2017), analiza que, el estado se debería conectar con entidades privadas para que así puedan desarrollar y mejorar el recurso humano en el Perú.

Teniendo en cuenta que el personal es un factor interno que cada vez tiene mayor relevancia dentro de las organizaciones como factor diferencial, la mayoría de las empresas no invierten en manejar una buena administración de este recurso.

Dentro de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, se detectó que el gestionar de manera correcta los recursos humanos es clave para obtener un personal con mejor desempeño en sus áreas laborales. Además, no se tiene en cuenta la proyección estratégica del recurso humano y su plan de retención.

La investigación es fundamental para la administración, ya que muchos estudiantes están por culminar su carrera y a puertas de insertarse al mundo laboral, y tienen pensado crear su propia empresa, por lo tanto deben saber que el factor humano es fundamental en cualquier

organización. Si bien es cierto, no todas las empresas cumplen a cabalidad lo establecido, pero está en nosotros como futuros administradores empezar a realizar el cambio y con ello motivar a nuestros semejantes a cumplir lo establecido.

Lo que espera la sociedad de las entidades públicas, es que su personal le pueda brindar un buen servicio. Analizando la problemática de estas organizaciones a nivel nacional, podemos deducir que una gran parte de sus colaboradores, brindan una mala atención a los ciudadanos y eso origina que ellos estén mal informados o no puedan realizar sus trámites correctamente. Algunos de los usuarios que reciben servicios de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, comentan que se muestran insatisfechos y que el estado debería priorizar en contar con un personal administrativo capacitado. Con dicha información se podría afirmar que el buen manejo de la administración del recurso humano, es clave para mejorar la atención a la población y por ende el desempeño de los trabajadores en sus labores.

Es por ello que se realizó la investigación para dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Cuál es la relación entre la administración del recurso humano y la evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad De Nuevo Chimbote 2019? ¿Cómo es la administración del recurso humano en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2019? ¿Cómo es la evaluación de desempeño en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019?

Los antecedentes de este estudio a nivel internacional fueron:

Espaderos (2016), en su tesis de grado, se planteó como objetivo principal, identificar la relación que existe entre satisfacción y desempeño laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, de estudio correlacional y diseño descriptivo, con una muestra de 30 trabajadores, al cual se le aplicó cuestionarios adecuados para el estudio correspondiente de las variables, concluyendo lo siguiente: que no existe relación entre las variables, pero se identificó que el nivel de satisfacción laboral por parte de los colaboradores es alto, debido a la dedicación que tienen por el trabajo, el compromiso con la empresa, y el buen estado de ánimo con el que llegan a laborar.

Asimismo el personal mantiene un desempeño alto, ya que el personal se muestra responsable, productivo, motivado, eficiente y se ve reflejado el trabajo en equipo (p.50).

Por otro lado, Peña (2014), en su tesis de título, tuvo como objetivo principal el diseñar una propuesta que evalué el desempeño en base a competencias en la empresa CODELCA, fue de diseño descriptivo y con una muestra de 43 colaboradores, al cual se le aplicó una encuesta diagnóstico a la organización, llegando a las siguientes conclusiones: que se logró generar un valor agregado a la empresa, gracias a la implementación de un modelo evaluación de desempeño, teniendo en cuenta su personal que es un factor determinante y diferenciador en un entorno competitivo, además de que la organización debe aprovechar al máximo las capacidades de su capital humano al momento de plantear estrategias de gestión, para un óptimo desempeño, reforzando sus conocimientos, mejorando el clima, reducir el ausentismo y generar un mayor compromiso a cumplir los objetivos organizacionales (p.77).

En Venezuela, Gómez y Romero (2014), en su artículo que fue de estudio descriptivo y diseño no experimental, se aplicó un cuestionario y entrevista personal a una muestra de 39 adscritos SAATEL; concluyendo que: en SAATEL mantienen un sistema tradicional de evaluar a sus empleados, asimismo se identificó problemas de supervisiones, integración del personal internamente o en el puesto que se desempeña, también se observó la falta de aprovechamiento que tiene la empresa respecto al potencial humano que tiene a cargo y que existe una escases motivacional, asimismo se concretó la urgencia de la elaboración de unos lineamientos para que la empresa identifique que individuos necesitan perfeccionarse en determinadas áreas operativas y seleccionar a los cuenten con las requisitos y estén aptos para ser transferidos y/o promovidos.

A nivel nacional, Paredes (2017), en su tesis de maestría, que tuvo como objetivo general la implementación de un propuesta de evaluación de desempeño del personal en la Municipalidad provincial de Huaylas, de estudio descriptivo y de diseño no experimental, se trabajó con una muestra de 43 trabajadores , y se aplicó un cuestionario y entrevista para medir las variables estudiadas, y se tuvo las siguientes conclusiones: que el nivel de desempeño del personal es regular, lo que indica que el personal administrativo CAS muestra una aptitud inadecuada para desempeñarse en cargos con mayor responsabilidad, poco conocimiento, indisciplina, no

muestran amabilidad, no muestran trabajo en equipo y no tienen iniciativa para realizar las actividades dentro de la Municipalidad, además que el 49% del personal CAS no tiene conocimiento de las políticas generales y de los procesos de evaluación de desempeño de la Municipalidad, asimismo el 34.8% califica como regular la evaluación que realiza la entidad (p.59).

Del Castillo (2017), en su tesis de maestría, que tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano con el desempeño laboral en la Municipalidad de Chaclacayo – 2016, fue de estudio correlacional y no experimental, se trabajó con una muestra de 82 trabajadores, al cual se le aplicaron una encuesta, que tuvo las siguientes conclusiones: que el resultado de 0.77 indicó que existe una relación positiva entre las variables de estudio, además de encontrar una correlación alta, asimismo el nivel de significancia es menor a 0.05 lo cual se aceptó la hipótesis alternativa y se rechaza la nula, considerando que existe una relación significativa entre las variables de talento humano y desempeño en la Municipalidad distrital de Chaclacayo.

Morales (2018), en su tesis de licenciatura, se planteó como objetivo determinar cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Bernal, de estudio correlacional y diseño no experimental, se trabajó con una población y muestra de 62 trabajadores, donde se aplicó cuestionarios para medir las variables estudiadas, concluyendo que: existe influencia y relación entre ambas variables de estudio, además que la tarea principal de la gestión es seleccionar de manera adecuada al personal para que se tenga un equipo proactivo. Asimismo existe una influencia baja entre la selección y el trabajo en equipo, puesto que en la Municipalidad al no regirse a los procedimientos correspondientes para seleccionar personal no se garantiza una buena cooperación entre los equipos de trabajo. Existe relación significativa entre las variables y al contar con una gestión eficiente, habrá un óptimo desempeño por parte de los colaboradores; lo que indica que un reclutamiento y selección del personal adecuado y un buen trabajo en equipo, mejorarán la integración entre compañeros y optimizará la productividad alcanzando los objetivos organizacionales (p.51).

En Perú, Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018), en su artículo científico de estudio deductivo y de diseño no experimental, en la cual la muestra fueron los trabajadores de la sede central del Ministerio de Salud y a quienes se le aplicó una cuestionario, tuvo los siguientes resultados: que la mayoría afirmaron que la gestión es la adecuada, influyendo en el perfeccionamiento de la gestión pública e impulsando un mejor desempeño de los subordinados de la administración central del Ministerio de Salud estudiada.

Mendoza (2015), en su tesis de maestría , que se planteó como objetivo principal el proponer un programa de evaluación integral de desempeño del personal administrativo basado en un sistema de gestión de calidad en la Municipalidad, un estudio descriptiva propositiva y de diseño descriptiva simple, teniendo una muestra de 130 trabajadores, el cual se les aplicó un cuestionario para la descripción de un sistema de evaluación integral y un cuestionario de valoración de desempeño, llegando a las siguientes conclusiones: que el 61.5% está conforme con los objetivos que se propone para evaluar el desempeño y que van de acuerdo a los establecido por la ley SERVIR, además el 59.2% del personal del área administrativa realizó una buena evaluación de desempeño aplicada por la Municipalidad, asimismo se diseñó un programa de evaluación integral de desempeño basada en un sistema de gestión de calidad, orientada al desarrollo de las competencias de los colaboradores para mejorar sus capacidades y destrezas que le permitan tener un mejor desenvolvimiento y por ende optimizar los niveles de satisfacción para el distrito.

Blas (2017) en su tesis de Maestría, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017, de estudio descriptivo y de diseño correlacional, donde se trabajó con una muestra de 22 trabajadores, el cual se les aplicó cuestionarios adaptados para medir las variables estudiadas, concluyendo lo siguiente: Se determinó la relación entre ambas variables estudiadas, lo cual indica que a medida que mejora el liderazgo por parte de su superior, mejorará el desempeño de su personal a cargo y viceversa. Asimismo esta relación positiva entre las variables indican que el desempeño de sus colaboradores mejoraría respecto al tener disciplina, superación personal, calidad y conocimiento en el trabajo, iniciativa y creatividad, cumplimiento de objetivos, si mejora su jefe directo el liderazgo y viceversa. (p.64).

Acosta y Reaño (2018) en su tesis de licenciatura titulada “Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018”, desarrollada en la Universidad César Vallejo, que tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote- 2018, fue de estudio descriptivo de diseño no experimental y nivel correlacional, donde se trabajó con una muestra de 205 colaboradores administrativo, el cual se les aplicó cuestionarios adaptados a las variables estudiadas y se llegó a las siguientes conclusiones: Se identificó en la Municipalidad que la gestión que viene realizando, el 52% del personal administrativo la considera mala, además el 43% no está conforme en la manera en que se realiza la selección y el 44% afirma estar inconforme con la inducción que se le da al personal, asimismo el 52% está en desacuerdo con la capacitación que se les brinda. También se determinó que el 40% del personal está insatisfecho con la satisfacción que brinda la entidad, debido a los factores higiénicos y motivacionales (p. 56).

Las teorías relacionadas al tema fueron:

Se tomó en cuenta las 2 variables como son, administración de recursos humanos y evaluación del desempeño. En primer lugar, socializamos a Chiavenato (2007). Donde afirmó que la administración del recurso humano, está vinculado con la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de las herramientas con las que se incentiva el desempeño efectivo de los colaboradores (p. 122). Donde a su vez nos explica que la entidad se forma de acuerdo al trabajo constante del personal, de esta manera se podrá alcanzar sus objetivos planteados.

Esta definición corrobora lo dicho por Montoya, Alveiro, Saavedra y Ramiro (2016), en su artículo, que al contar con una gestión adecuada del recurso humano en los procesos estratégicos, se tiene la seguridad de una buena gestión y desarrollo de competencias del personal y alinearlos de acorde con los objetivos organizacionales que se pretende alcanzar (p.7).

Walters (2011) afirma que hay muchas formas en que una organización puede satisfacer sus necesidades de capacitación y desarrollo. Algunas organizaciones centralizan la función, a menudo ubicándola directamente en la oficina de recursos humanos, así como otras lo hacen en un departamento de capacitación, que no informa a RR. HH. (p.7)

Chiavenato (2007), indicó que, nuestra variable hace referencia a la retención a los colaboradores en la empresa y de esta forma se logra que brinden su mayor potencial en la organización con una actitud positiva. Para ello, se corrobora lo dicho por Cuesta (2017), donde indica que, la gestión del recurso humano, es una agrupación de decisiones y hechos directivos en una empresaria y estos deben influir en los colaboradores para lograr una mejora continua. (p.32).

Así como también, se evaluó lo dicho por Armas, Llanos y Traverso (2017), quienes mencionaron que la gestión humana es considerada un arte por estar bien implementada en las organizaciones, es por ello que esta área es la base y cuenta con diferentes procesos que se preocupan de la armonía del sistema (p.66). De este modo direccionaron el recurso humano como método para alcanzar resultados óptimos, que tendrán que pasar por un proceso analizado sistemáticamente y lograr de este modo su meta.

Y por último Cejas (2015), en su artículo menciona que, el fin de la gestión del recurso humano en toda empresa es garantizar que el factor humano sea considerado como un componente integrado y se asocie a las diversas condiciones de carácter básico (p. 15).

Según Chiavenato (2007), precisó que la variable administración del recurso humano cuenta con 5 dimensiones. La primera a considerar es la inducción al personal, donde afirmó que son procesos responsables del capital humano y engloban todas las actividades en relación con sus indicadores: inducción, reclutamiento y selección de personal, así como con su integración a las tareas organizacionales (p.129).

A su vez, Chiavenato desglosó a esta dimensión con 3 indicadores. La investigación de mercado de recursos humanos, que es la identificación de las necesidades de la organización, en referencia a los recursos de corto, mediano y largo plazo (p.150). El reclutamiento de personas, es una actividad que tiene como fin atraer candidatos para que de ellos se pueda escoger a los futuros integrantes de la empresa (p.149). Y la selección de personal, que forma parte del proceso de integración de recursos humanos y es el paso que sigue al reclutamiento (p.169).

Comparamos uno de los indicadores de la dimensión integración con Conexión Esan (2016), donde afirmó que, el reclutamiento del personal es un eslabón de la cadena de administración

del recurso humano al que le siguen otros eslabones como la selección, la capacitación y la evaluación. (párr. 2). Con ello definimos que el reclutamiento del personal es el proceso en donde la empresa capta a futuros colaboradores y determina quiénes son el personal idóneo para hacerlos partícipes y contribuyan al cumplimiento de los objetivos como organización.

A su vez, contrastamos al indicador selección del personal con los autores Gonzales y Pérez (2019), donde argumentaron que, en caso la empresa sea pequeña, habitualmente es el mismo empresario quien realiza la selección del candidato; pero si la empresa tiene un tamaño mediano o grande, suele existir un departamento de recursos humanos que asumen esta función. También se pueden encargar de todo el proceso de selección, excepto de la última decisión: la selección definitiva de los candidatos finales, que usualmente siempre la toma el empresario (p.321).

Chiavenato (2007), precisó como segunda dimensión a la organización de los recursos humanos, donde nos dice que una vez culminado el reclutamiento y selección, hay que integrarlos a la organización, colocándolos en sus puestos y evaluar su desempeño (p.195). Asimismo indicó que el proceso de organización, cuenta con 3 indicadores. La primera de ellas es la socialización de las personas, donde el autor afirma que, con diversos métodos las entidades promueven la socialización de sus miembros nuevos y antiguos (p. 196). El segundo es el diseño del puesto, donde la especificación del contenido, los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás, sirven para cumplir los requisitos de la empresa (p. 204). Y por último en descripción y análisis de puestos, a la descripción se le considera un proceso donde las tareas o responsabilidades que lo conforman, lo hacen distinto a los que existen en la organización. (p. 226). Mientras que en análisis de puestos, una vez identificado el contenido, se analiza el puesto en relación con lo que impone a su ocupante (p. 227).

El tercer proceso de la gestión del talento humano es la retención de los recursos humanos. Para ello Chiavenato (2007), menciona que existe una serie de manera de retener al personal, entre los cuales destacan los planes de remuneración, prestaciones sociales, de higiene y seguridad en el trabajo. La remuneración y planes de prestaciones sociales, forman parte de un sistema que la organización otorga a sus participantes para mantenerlos satisfechos y motivados y quieran seguir perteneciendo a la entidad (p.275).

Indagando con la postura de otros autores, Gonzales y Pérez (2019), afirmaron que la retención del personal es un desafío actualmente. Para muchos cargos con gran responsabilidad, la demanda laboral superó a la oferta, provocando lo que se ha denominado la guerra por los talentos. Dentro de la retención del recurso humano, Chiavenato (2007), considera 4 indicadores. La remuneración, donde nos indica que los incentivos económicos puede ser ventajoso y efectivo para que se registre una mayor productividad (p. 278). A su vez considera a las prestaciones y servicios sociales, que son las facilidades que las empresas ofrecen a sus empleados con el fin de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones (p. 319). En tercer lugar menciona a la higiene y seguridad en el trabajo, donde hace referencia al conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador (p. 332). Y también menciona a las relaciones sindicales, que son las relaciones internas de la organización con sus colaboradores en cuestiones como ascensos, transferencias, etc. (p. 357).

Según Chiavenato (2007), menciona que la cuarta dimensión son los procesos de desarrollo de recursos humanos, donde explicó que en las empresas, las personas sobresalen por ser el único elemento vivo e inteligente, por su carácter, dinamismo y por su increíble potencial de desarrollo. (p.379). A si como también, Puertos del Estado (2014), fundamentó que el desarrollo de recursos humanos es un conjunto de conocimientos sobre selección, evaluación, retribución y formación profesional de todo individuo (p.53). Mientras que United Nations Economic Commission for Europe (2013), mencionó que el proceso de desarrollo del recurso humano tiene como objetivo obtener información sobre la cantidad y el tipo de personal necesario a corto y largo plazo, teniendo en cuenta la evolución del mercado laboral. (p.22)

Chiavenato (2007), fundamentó que la dimensión antes mencionada, tiene 2 indicadores. La capacitación que aporta para un buen desempeño en el puesto, asimismo extienden el concepto a un nivel intelectual por medio de la educación general (p. 385). Mientras que como segundo indicador nombre al desarrollo organizacional, donde afirmó que este representa un esfuerzo coordinado por los miembros de la organización donde tiene el propósito de descubrir y contrarrestar barreras de actitudes y comportamientos que impidan un desempeño eficaz del sistema y de adquirir mayor consciencia de la dinámica interna y externa (p. 431).

James y Pedder (2006) indicaron que el desarrollo organizacional sirve para garantizar que los empleados se desarrollen profesionalmente y que puedan crecer en el transcurso de los años (p.66).

Y por último Chiavenato (2007) fundamentó que el quinto proceso es la auditoría, donde define que es el control, que busca asegurar que todo se desarrolle de acuerdo a los planes adoptados y a los objetivos establecidos, con la identificación de las fallas y errores para corregirlos y evitar que se repitan. El control se aplica a cosas, personas y actos. Los sistemas de control se diseñan con el propósito de lograr que un proceso o mecanismo se adapte a un comportamiento específico, sujeto a un conjunto determinado de vinculo (p.442).

Research Journal of Finance and Accounting (2015), expresó que el proceso de auditoria ha experimentado cambios dramáticos y ha ampliado su alcance para hacer una mayor contribución a los objetivos de la organización. La auditoría interna también cumple su función en diversos entornos culturales y legales dentro de diferentes organizaciones (p.204).

Para ello corroboramos esta información y contrastamos con Euforum (2018), donde brinda el siguiente concepto de auditoria de RRHH:

La auditoría del recurso humano implica dedicar tiempo y recursos para el análisis de las políticas de RRHH de la empresa, sus procesos y procedimientos, las estrategias que llevan a cabo para proteger a la organización, y, a partir de ahí, establecer las mejores prácticas e identificar las oportunidades de mejora (párr. 5).

De lo mencionado anteriormente se rescata que se utiliza el proceso como una estrategia empresarial y de esta forma se pueda ejercer una mejor práctica en los deberes de los colaboradores. A si como también Rampersad (2003), explica que la auditoria “se ha convertido en una necesidad para la integridad corporativa y existe por el deseo de un renacimiento completo de la confianza en nuestros líderes empresariales” (p.3).

A su vez, Chiavenato (2007), consideró que la dimensión auditoria, tiene 2 indicadores. Los sistemas de información

Son sistemas planeados para reunir, procesar, almacenar y difundir información de modo que permite a los gerentes involucrados tomar decisiones eficaces. Las necesidades de información administrativa en una organización son amplias y variadas; asimismo, exigen la actuación de contadores, auditores, investigadores de mercado, analistas y una enorme cantidad de especialistas de staff (p.450).

Esto se contrasta con lo que dice Calvo y Gómez (2008), en su artículo, que la función para dirigir el recurso humano requiere de la implementación de un sistema de información, formal, sistemático, dinámico y agregado a la empresa para que pueda facilitar la información y se toma decisiones de manera pertinente (p.182).

La segunda variable es Evaluación del desempeño que para Chiavenato (2007), es una herramienta imprescindible en la administración que sirve para la constante mejora de los resultados del factor humano en toda organización (p. 247).

Joseph (2019). Argumentó que una evaluación del desempeño permite una retroalimentación constructiva sobre los empleados y determina un aumento en la compensación. Una forma de superar esto es seguir un formato de revisión estandarizado que se utilizará para cada empleado. Esto ayudará a garantizar que los empleados sean tratados por igual. (p.6)

Agrawal (2013).el aprendizaje de los empleados explica el proceso de adquisición de conocimiento a través de la curiosidad por aprender. Es una mentalidad que tiene ansiedad por obtener información y de esta forma puedan generar mayor desempeño. (p.4)

Y esta definición guarda relación con lo que dice Montoya (2009) en su artículo, que para tener la seguridad de quiénes estén al frente de una organización la sepan manejar y administrar eficazmente, se requiere aplicar la evaluación del desempeño y verificar si los colaboradores cumplen con todos los requerimientos para cada una de las funciones administrativas: planeación estratégica, organizacional, integración, dirección y control (p.4).

También se contrasta con lo que mencionan Briones, Peñafiel y Vera (2018), en su artículo, que cuando una evaluación se desarrolla de manera adecuada, logra no solo hacer saber al propio personal cuál es su nivel de cumplimiento, sino también que es lo que influye en su esfuerzo y desempeño de las tareas asignadas y si ese esfuerzo es suficiente o debe mejorar su rendimiento (p. 67).

Asimismo Montoya y Neyra (2015), mencionan que la evaluación del desempeño es un proceso por el cual se busca conocer la aportación aproximada de un trabajador en dirección al logro de los objetivos empresariales, a través de la aplicación de métodos, donde los resultados plasmen la performance de los mismos (p.22).

También Espinoza (2017), menciona que la evaluación es importante tanto para los colaboradores como para los directivos de la empresa, ya que brindan información valiosa respecto al rendimiento de su personal, y así se llegue a una buena toma de decisiones, además de poder mejorar procesos, compensaciones, desarrollo y formación de personal (p.19).

Hameed y Waheed (2011) fundamentan que los gerentes que brindan poco valor a sus empleados y solo se centran en lograr los objetivos de la organización, no suelen lograr sus objetivos. Entonces, si las organizaciones se enfocaran en las actividades de desarrollo de los empleados, esto ayudaría a mejorar sus habilidades. (p.5)

Por otro lado Chiavenato (2007), afirma que los responsables de que la evaluación del desempeño se lleve a cabo son: el gerente, quién es el que asume responsabilidades sobre el desempeño que vienen teniendo su personal, estableciendo los criterios y medios para la evaluación; la propia persona, ya que es el responsable de su propio desempeño y por ende de su evaluación, teniendo en cuenta ciertos indicadores que es proporcionado por el gerente; el empleado y el gerente, aplicando la nueva administración por objetivos, que es más democrática, participativa, incluyente y motivadora, lo cual implica que ambas partes orienten el desempeño hacia objetivos previamente conversado y establecidos logrando una evaluación continua y sólida; el equipo de trabajo, que también tiene la potestad de evaluar el desempeño de sus compañeros, además de definir sus objetivos y medidas necesarias para su mejoramiento; el área de recursos humanos, es la más común en las organizaciones burocráticas, ya que está área se encarga de evaluar a todas las personas de la empresa, luego interpretan y procesan generando informes y programas de acción; la comisión de evaluación, en algunas ocasiones son asignadas de manera grupal formado por personas permanentes y transitorios; y por último la evaluación 360°, que es hecha en forma circular con la participación de todos en general que giren entorno del evaluado (p.244).

También mencionó los objetivos que persigue la evaluación y que se presenta en 3 fases: Permite condiciones que mide el potencial humano con el fin de determinar su plena aportación ; permite que el recurso humano se vea como una ventaja competitiva de la empresa, donde el desarrollo de la productividad dependa del modo en que maneja la empresa su administración; ofreciendo oportunidades de crecimiento y participación a todo el personal de la empresa con los objetivos organizacionales y propios (p.248).

Asimismo Chiavenato (2007), explica que el aplicar la evaluación del desempeño brinda ciertos beneficios:

Al gerente, para que estime el desempeño y comportamiento de sus empleados, basándose en criterios de evaluación, contando con un sistema que sea capaz de medir y neutralizar la subjetividad; le proporciona medidas de mejoramiento para el desempeño de su personal; comunicación entre empleados para que comprendan que esta evaluación es objetiva y que les permitirá saber cómo va su desempeño (p.248).

Al subordinado, para que tenga conocimiento de las reglas, los criterios que son tomando en cuenta de su comportamiento y rendimiento que refleja dentro de la empresa; conocer las expectativas de su superior en cuanto a su desempeño, impartiendo cuáles son sus fortalezas y debilidades; conocer las medidas a tomar por parte de su jefe para mejorar el desempeño y autoevaluarse en cuanto a su desarrollo personal (p.248).

A la empresa, para que evalúe el potencial humano con el que cuenta a corto, mediano y largo plazo, y establecer la aportación del personal; identificar a los empleados que deban mejorar en ciertas funciones y áreas, asimismo seleccionar a aquellos que cuenten con la preparación suficiente para un mejor puesto o transferencia; Dinamizar la política del recurso humano, brindándoles oportunidades a los colaboradores para su crecimiento y mejorar las relaciones y compañerismo en el trabajo (249).

Existen modelos tradicionales de evaluación del desempeño, y Chiavenato (2007, p.249), muestra que los principales métodos de evaluación son:

Método de evaluación del desempeño escalas gráficas.

Método de elección forzosa.

Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo.

Método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos.

Método de comparación de pares.

Método de frases descriptivas.

Chiavenato (2007), argumenta que la evaluación del desempeño se enfoca en el desempeño que tiene un individuo en un puesto dentro de la organización, tomando en cuenta: el comportamiento; esfuerzo del individuo y el desarrollo personal (p.243).

El comportamiento; es el papel que desempeña un individuo dentro de una organización, específicamente en un puesto designado (p.243).

Asimismo Chiavenato (2007), menciona que los indicadores que se relacionan con el comportamiento de un individuo son: Responsabilidad; es el servicio o dedicación que brinda el empleado al trabajo en un plazo estipulado, realizando un seguimiento adecuado para el cumplimiento y obtención de resultados deseados (p.252).

Creatividad; es la capacidad que tiene el empleado para crear ideas y ser empeñoso en para la creación de proyectos (p.251).

Cooperación; donde el empleado muestra voluntad propia para prestar apoyo a sus compañeros y acata las indicaciones de su jefe (p.253).

El esfuerzo individual; es la magnitud que el empleado está dispuesto a hacer para alcanzar incentivos salariales (p. 243). Y que esto dependerá de sus:

Capacidades; son con las que cuenta un empleado para realizar sus actividades de la mejor manera, lo cual lo hace tener un mejor desempeño que otros, utilizando los recursos y aptitudes que tiene.

Habilidades; son lo que hace que un empleado se diferencia de otro, destacan en el cumplimiento de sus funciones aplicando diversos métodos para ser eficiente y productivo. Relaciones interpersonales; es la facilidad que tiene el empleado para relacionarse e interactuar con su equipo de trabajo y jefes de manera proactiva.

Para Chiavenato (2007), el desarrollo personal; es cuando un empleado aprovecha las oportunidades de crecimiento y mayor participación efectiva que brinda la organización de manera interna, teniendo en cuenta los objetivos que persigue la empresa como los objetivos propios (p. 248).

Antonacopoulou (2000), menciona que el desarrollo de los empleados significa desarrollar las habilidades de un empleado individual y la organización en su conjunto; por lo tanto, el desarrollo del empleado consiste en el crecimiento individual o individual del empleado, ya que cuando los empleados de la organización desarrollarán la organización, la organización prosperará más y el rendimiento del empleado aumentará (p. 20).

Kirpatrick (2006), menciona que la evaluación del desarrollo es un proceso continuo para el desarrollo del empleado durante todo el año. Básicamente, es una parte obligatoria de la gestión del rendimiento. Esta evaluación determinará el área débil del empleado donde se requiere el desarrollo del empleado para mejorar el desempeño del empleado (p. 18).

Chiavenato (2007), menciona que los indicadores a tener en cuenta para evaluar el desarrollo personal son:

Retroalimentación; es cuando el jefe comparte información sobre los resultados de la evaluación a un empleado, con el objetivo de mejorar ciertas deficiencias y potenciar sus fortalezas, alcanzando un desempeño óptimo (p. 248).

Productividad; es la cantidad de tareas que un empleado realiza en un tiempo establecido y ejecutado de manera correcta teniendo orden y excelente presentación (p. 251).

Realización; es la capacidad que tiene un empleado para poner en práctica ideas o proyectos propuestos o asignados por la empresa (p. 252).

Por tanto la formulación del problema es:

¿Cuál es la relación entre la administración del recurso humano y la evaluación de desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2019?

Asimismo la justificación del problema de la presente investigación se justifica:

Social: La relevancia social que tuvo esta investigación, es que los beneficiados fueron los gerentes de las diversas áreas de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, debido a que les permitió contar con información del diagnóstico de ambas variables estudiadas y de acuerdo con los resultados se plantearon alternativas o estrategias de mejora continua.

Práctica: La implicación práctica que tuvo esta investigación se basa en que se identificaron los problemas que sucedía con el personal que cumplen cargos en dicha institución; especialmente enfocados en sus habilidades y conocimientos, lo cual no les permite ejercer un desempeño óptimo en sus labores.

Valor Teórico: Tuvo como valor teórico debido a que el trabajo de investigación llenó el conocimiento ante la realidad que se está viviendo en la Municipalidad de Nuevo Chimbote, de esta forma los resultados se expresarán mediante la relación de las teorías de los autores y se analizará en relación a estas.

Metodología: Finalmente contó con una unidad metodológica el desarrollo de la presente investigación, el cual permitió elaborar instrumentos adecuados para la recolección de información enfocados en la organización que es el objeto de estudio.

Y por ello el objetivo general de estudio fue determinar la relación de la administración del recurso humano y evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2019.

Y como objetivos específicos se consideró el analizar el nivel de la administración del recurso humano en los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019,

Analizar el nivel de la evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019 y como último objetivo específico el analizar la relación que existe entre la administración del recurso humano y la evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019.

Se planteó la siguiente hipótesis:

Existe relación significativa entre la administración del recurso humano y la evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad De Nuevo Chimbote 2019.

No existe relación significativa entre la administración del recurso humano y la evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad De Nuevo Chimbote 2019.

II. Método

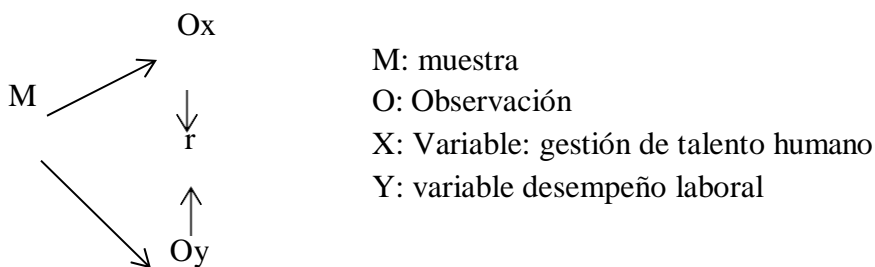
2.1. Tipo y Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014), menciona que los estudios no experimentales, son los que se pueden desarrollar sin tener que manipular sobre las variables, simplemente se observa y se analiza los fenómenos a estudiar en su contexto natural (p.152).

Por ello la investigación fue de diseño no experimental, puesto que no se buscó tener el control sobre las variables estudiadas, solamente fueron analizadas en su contexto natural sin ninguna manipulación.

Para Hernández, et al. (2014), “el alcance de estudios correlacionales tienen como fin el conocer la relación que pueda existir entre dos o más variables en una muestra o contexto” (p.6).

La investigación fue de nivel correlacional, ya que se pretendió conocer si existe o no relación entre ambas variables en un periodo único.



Según Hernández, et al. (2014) sostienen que “el enfoque cuantitativo es un conjunto de procesos, secuencial y probatorio” (p.37).

Por ello la investigación tuvo un enfoque cuantitativo ya que Hernández, et al (2014), menciona que es secuencial y probatorio, asimismo serán analizados con métodos estadísticos puesto que las variables serán medidas en números.

2.2. Operacionalización de variables

Variable 01: Administración del recurso humano

Variable 02: Evaluación del desempeño

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Administración del recurso humano	La Administración de los Recursos Humanos, consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal. (Chiavenato, 2007).	Es la función que integra el manejo del factor humano, y para manejarlo deberá tener en cuenta: el proceso para la integrar, organizar, retener, desarrollar y auditar el personal.	Proceso de integración del personal	Inducción al personal	Ordinal
				Reclutamiento del personal	
				Selección del personal	
			Proceso de organización del personal	Socialización de personas	
				Diseño de puestos	
				Descripción y análisis de puestos	
			Proceso de retención del personal	Remuneración y retribución	
				Prestaciones y servicios sociales	
				Higiene y seguridad en el trabajo	
			Proceso de desarrollo del personal	Relaciones sindicales	
Capacitación					
Proceso de auditoría	Desarrollo Organizacional				
	Sistemas de información				
Evaluación del desempeño	Es un medio que permite obtener información que se puedan procesar y canalizar para mejorar el desempeño humano en las organizaciones (Chiavenato, 2007).	Herramienta que estima el rendimiento de un empleado teniendo en cuenta: su comportamiento, esfuerzo y desarrollo personal para desenvolverse en el puesto.	Comportamiento en el puesto	Responsabilidad	Ordinal
				Creatividad	
				Cooperación	
			Esfuerzo individual	Capacidades	
				Habilidades	
				Relaciones interpersonales	
			Desarrollo personal	Retroalimentación	
				Productividad	
				Realización	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para Wigodski (2010), es “el total de individuos que cuentan con las propiedades observables para el estudio en un lugar o momento específico”.

La población fue de 300 colaboradores administrativos del régimen CAS que laboran en la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2019.

Muestra

Hernández, et al (2014), nos dicen que la muestra es “un subconjunto de elementos que pertenecen a la población” (p.175)

Tamaño de muestra:

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

n: Tamaño de la muestra

Z: Valor asociado al nivel de confianza

E: Error de estimación

N: Tamaño de la población

σ^2 : Varianza de la población

p: Propósito de éxito

q: (1-p)

$$n = \frac{300 * 1,96^2 * 0,50 * 0,50}{(300 - 1)0,05^2 + (1,96^2 * 0,50 * 0,50)}$$

n = 168.7

La muestra fue de 169 colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote.

Muestreo

Aquí se aplicó el muestreo probabilístico - aleatorio simple ya que es la más adecuada y sencilla para investigaciones correlacionales. Según Ochoa (2015), es

“una técnica en la que todos los que representan la población tienen la probabilidad de ser seleccionados para la muestra”.

Para la aplicación del cuestionario se aplicó los criterios de inclusión y exclusión.

- Inclusión: Todos los colaboradores con régimen CAS, que estuvieron presentes para la toma de datos.
- Exclusión: Todos los colaboradores que pertenecieron a otro régimen, que estuvieron de vacaciones y no estuvieron presentes en la toma de datos.

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

Técnica

Encuesta: es aquella que facultó la aplicación del instrumento al personal administrativo de la Municipalidad y aportó con información verídica y confiable para analizar las variables de estudio.

Instrumento

Para Pérez y Gardey (2014), el cuestionario es “el conjunto de interrogantes que se realiza para recoger información concreta teniendo un objetivo claro”.

El cuestionario fue aplicado para ambas variables estudiadas.

Validez

Hernández, et al. (2014), “La validez enfatiza su referencia al nivel en que un instrumento en realidad mide la que debería medir de la variable estudiada”(p. 201).

El instrumento del proyecto de investigación fue validado por 3 expertos en las variables estudiadas, en el cual compartieron su punto de vista respecto a las interrogantes planteadas en el cuestionario, asimismo dieron su aceptación para que se aplique a la muestra seleccionada.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de las variables de estudio se desarrolló la Escala de ALFA DE CRONBACH.

$$\alpha = \frac{K - 1}{K} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde:

α = alfa de cronbach

K= Número de ítems

V_i: Varianza de cada ítems

V_t: Varianza del total

Para que el instrumento sea confiable, el coeficiente de la encuesta tuvo que estar cerca de 1 o superior a 0.80. Y para esta investigación, el instrumento se aplicó a una muestra piloto de 15 colaboradores de la población, obteniendo un confiabilidad de 0.804 para ambas variables, confirmándose que ambos instrumentos son confiables. (Ver anexo 3). Asimismo se realizó un alfa de cronbach para ambos instrumentos unidos, lo cual se obtuvo un 0.80 de confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	36

2.5. Procedimiento

Los datos que se recogieron de la muestra seleccionada para el estudio, tomando en cuenta que se recopiló información valiosa de las unidades de estudios escogidas. Esta información que obtuvimos nos mostró las alteraciones de las variables a estudiar consideradas en la presente investigación. En lo que respecta a las fuentes de datos, son de tipo primarias puesto que el equipo de investigación recogerá la información de forma directa. Se registró los valores visibles que representen a las variables “Administración del recurso humano” y “Evaluación del desempeño”, dichos valores serán previamente vinculados a los ítems numéricos de los instrumentos a aplicar. Los instrumentos a considerar serán 2 cuestionarios, como se

especificó anteriormente, estos cuestionarios fueron aplicados mediante la técnica de la encuesta de manera individual a cada unidad de estudio seleccionada para la muestra. Finalmente las respuestas obtenidas fueron agrupadas previamente y se trasladó a una matriz de datos y así quedó disponibles para su análisis mediante el paquete estadístico IBM SPSS v. 26 en español.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para Rendón (2016), la estadística descriptiva es la “que plantea recomendaciones respecto a resumir de manera concreta y sencilla los datos de una investigación mediante cuadros, tablas o gráficos”.

Para reflejar la información recopilada después de la aplicación del cuestionario se representaron en gráficos y tablas.

Tablas: fueron utilizadas para brindar la información correspondiente respecto a las variables, partiendo de los resultados que se obtuvo del cuestionario que se aplicó al personal administrativo de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2019.

Gráficos: para plasmar la información adquirida las cuales se presentaron en gráficos con su respectivo análisis.

Además fue empleado un software adecuado para el procesamiento de los datos adquiridos, luego se desarrolló una base de datos con la información del cuestionario, se procedió al análisis. Los programas estadísticos que se usaron fueron:

- Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V. 26)
- Microsoft Office Excel 2010.

Por otro lado, para la estadística inferencial, se aplicó el método de chi cuadrado, que para Hernández, et. al. (2014), es una prueba estadística con el fin de reconocer la asociación existencial entre ambas variables estudiadas (p.318).

Fo: Frecuencias observadas
Fe: Frecuencias esperadas
n: Tamaño de muestra

$$X^2 = \sum_{i=1}^n \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

2.7. Aspectos éticos

Se tomó en consideración las proporciones ética y la confiabilidad correspondiente. El presente proyecto de investigación se desarrolló de manera auténtica, verás y transparente, en donde todo resultado, dato o aporte no fue manipulado, y fueron recogidas del instrumento aplicado al personal administrativo de la Municipalidad.

Además se respetó el modelo de las normas APA 2019 para el adecuado citado de la información con sus respectivas referencias bibliográficas, asimismo la investigación pasó por un filtro de anti plagio para determinar el porcentaje y corroborar si se encuentra en el rango permitido del turniting.

III. Resultados

A Continuación se presentaron los resultados obtenidos después de aplicar los cuestionarios:

Objetivo general: Determinar la relación de la administración del recurso humano y evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2019

Tabla N° 1:

Prueba de correlación entre la variable Administración del recurso humano y Evaluación de desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote.

Prueba de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,536 ^a	100	,000
N de casos válidos	169		

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

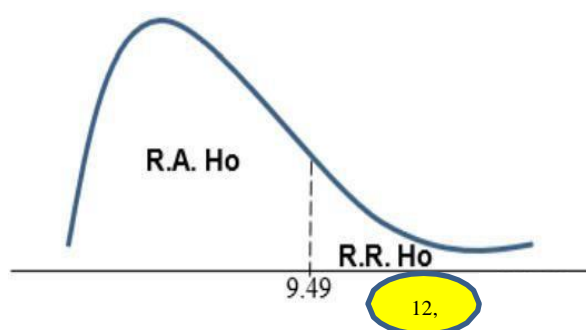


Figura 1: Grafica de distribución chi cuadrado

Interpretación:

Aceptamos la hipótesis alternativa, lo que nos indica que hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula ($0.000 < 0.05$), por ende se puede afirmar que la evaluación de desempeño se relaciona con la administración del recurso humano de la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019.

Objetivo específico N° 01: Analizar el nivel de la administración del recurso humano en los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019.

Tabla 2:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre la administración del recurso humano en su centro laboral.

NIVEL	N° ENCUESTADOS%	
Muy mala	30	18%
Mala	37	22%
Regular	34	20%
Buena	34	20%
Muy buena	34	20%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

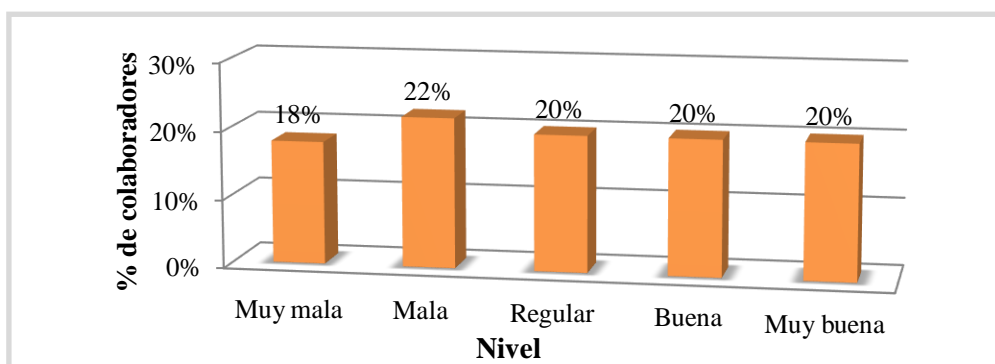


Figura 2: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre la administración del recurso humano en su centro laboral.

Fuente: Tabla 2

Interpretación: La figura 2, muestra que el 40% de los colaboradores administrativos manifestaron que el nivel de la Administración del Recurso humano de la Municipalidad es mala y muy mala y un 40% manifestaron que es buena y muy buena.

Tabla 3:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el proceso de integración del personal en su centro laboral.

NIVEL	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy mala	34	20%
Mala	33	20%
Regular	22	13%
Buena	34	20%
Muy buena	46	27%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

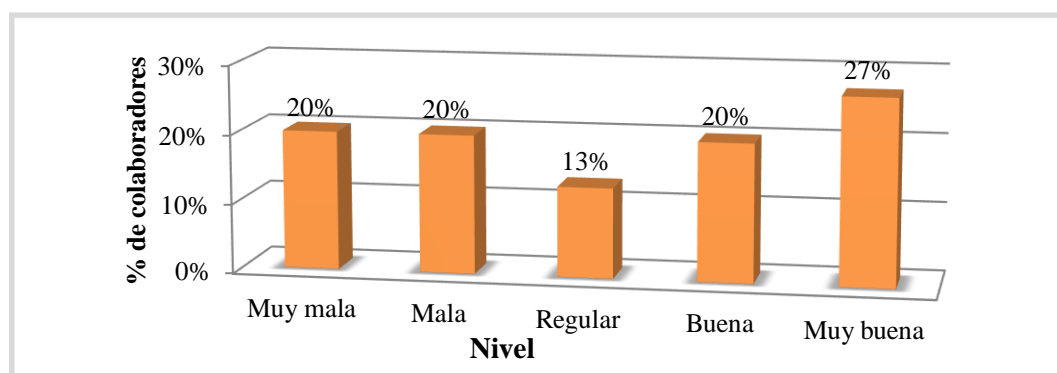


Figura 3: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el proceso de integración del personal en su centro laboral.

Fuente: tabla 3

Interpretación:

La figura 3, muestra que el 47% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que el nivel de la integración del personal es bueno y muy bueno, mientras que un 40% manifiesta que la integración es mala y muy mala.

Tabla 4:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el proceso de desarrollo del personal en su centro laboral

NIVEL	NºENCUESTADOS	%
Muy mala	34	20%
Mala	34	20%
Regular	23	14%
Buena	44	26%
Muy buena	34	20%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

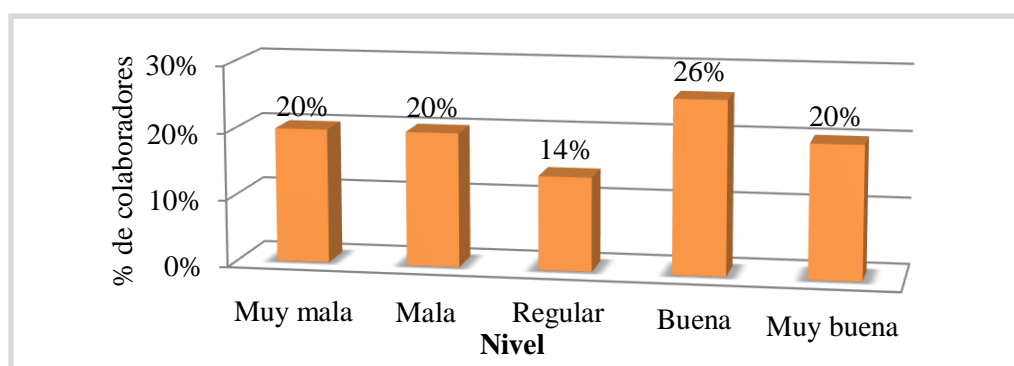


Figura 4: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el proceso de desarrollo del personal en su centro laboral.

Fuente: tabla 4

Interpretación:

La figura 4, muestra que el 46% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que el nivel del proceso de desarrollo del personal es buena y muy buena, mientras que el 40% manifiesta que es muy buena, mala y muy mala, y un 14% que es regular.

Tabla 5:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el proceso de inducción al personal en su centro laboral.

NIVEL	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy mala	11	7%
Mala	56	33%
Regular	0	0%
Buena	44	26%
Muy Buena	58	34%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

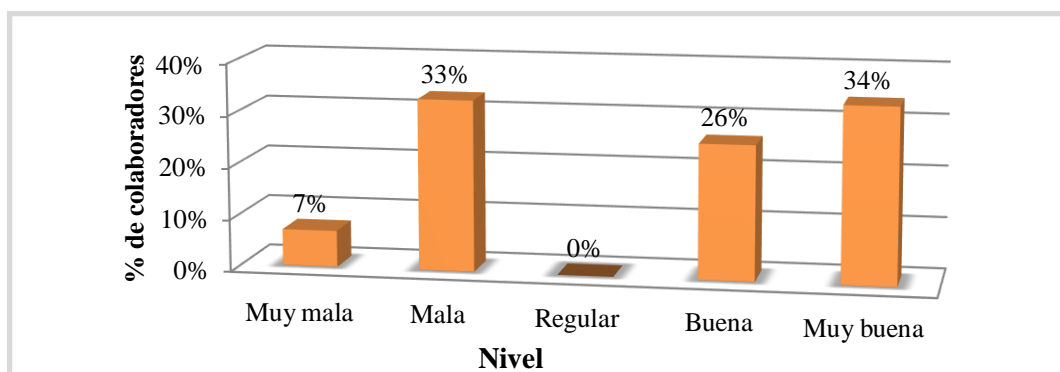


Figura 5: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el proceso de inducción al personal en su centro laboral.

Fuente: tabla 5

Interpretación:

La figura 5, muestra que el 60% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que el nivel del proceso de inducción al personal es muy buena y buena, mientras que el 40% manifiesta que es mala y muy mala.

Tabla 6:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre la capacitación en su centro laboral.

NIVEL	N° ENCUESTADOS %	
Muy mala	22	13%
Mala	35	21%
Regular	0	0%
Buena	56	33%
Muy Buena	56	33%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

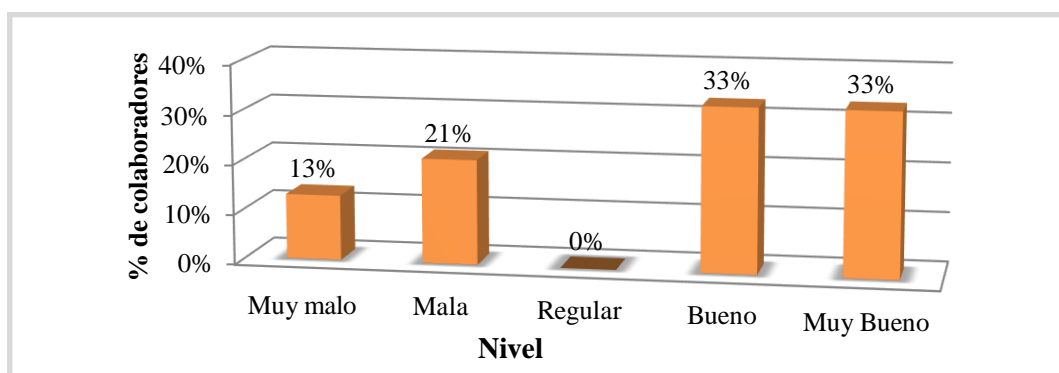


Figura 6: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre la capacitación en su centro laboral.

Fuente: Tabla 6

Interpretación:

La figura 6, muestra que el 66% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que el nivel de la capacitación es buena y muy buena, mientras que el 34% manifiesta que es mala y muy mala.

Objetivo específico N° 2: Analizar el nivel de la evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019.

Tabla 7:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre la evaluación del desempeño en su centro laboral.

NIVEL	ENCUESTADOS	
	N°	%
Muy mala	34	20%
Mala	34	20%
Regular	33	20%
Buena	23	13%
Muy buena	45	27%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

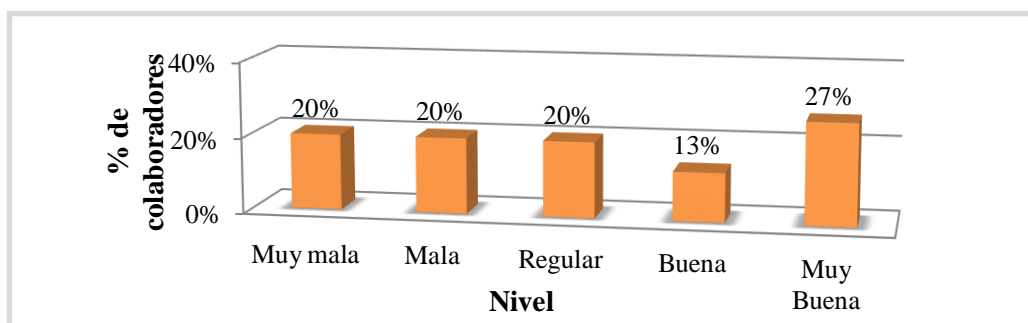


Figura 7: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre la evaluación del desempeño en su centro laboral.

Fuente: tabla 7

Interpretación: La figura 7, muestra que el 40% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que el nivel de la evaluación del desempeño es buena y muy buena, mientras que el 40% dice que es mala y muy mala.

Tabla 8:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre su esfuerzo individual en su puesto laboral.

NIVEL	ENCUESTADOS	
Muy Mala	34	20%
Mala	23	14%
Regular	34	20%
Buena	0	0%
Muy buena	78	46%
TOTAL	169	100%

Fuente:

Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

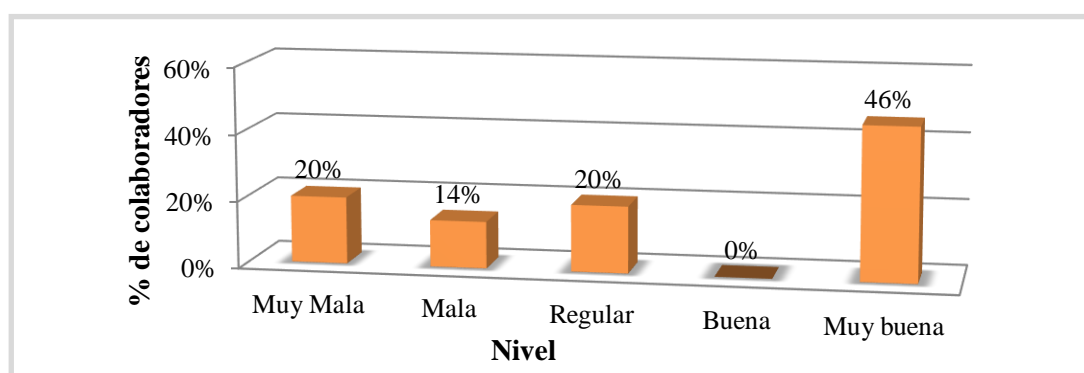


Figura 8: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre su esfuerzo individual en su puesto laboral.

Fuente: tabla 8

Interpretación:

La figura 8, muestra que el 46% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que el nivel del esfuerzo individual que hacen es muy buena y un 34% dice que es muy mala y mala.

Tabla 9:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre su desarrollo personal dentro de la entidad.

<i>Fuente:</i>	NIVEL	ENCUESTADOS	
		N°	%
	Muy Mala	12	7%
	Mala	34	20%
	Regular	34	20%
	Buena	45	27%
	Muy buena	44	26%
	TOTAL	169	100%

Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

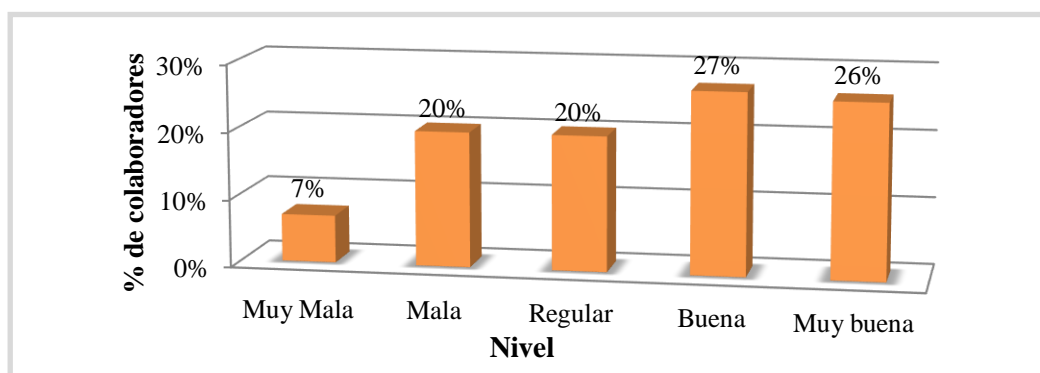


Figura 9: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre su desarrollo personal dentro de la entidad.

Fuente: tabla 9

Interpretación:

La figura 9, muestra que el 53% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que el nivel de su desarrollo personal es bueno, mientras que un 27% manifiesta que es mala y muy mala.

Tabla 10:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre sus capacidades.

NIVEL	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy mala	0	0%
Mala	35	21%
Regular	56	32%
Buena	33	20%
Muy buena	45	27%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

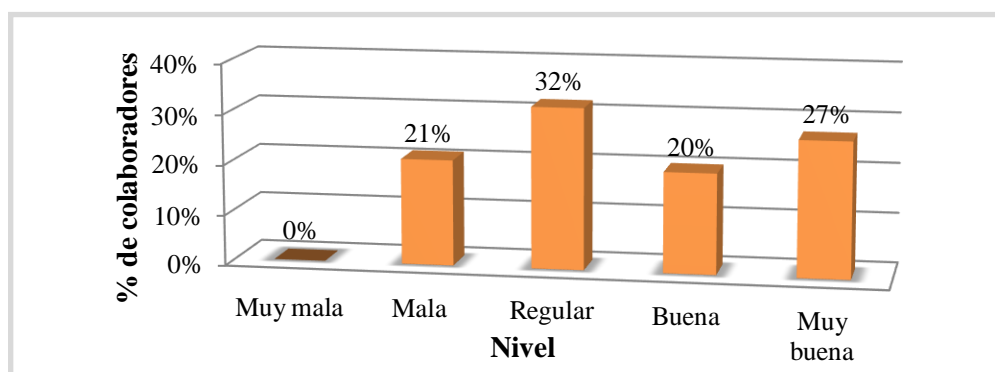


Figura 10: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre sus capacidades.

Fuente: tabla 10

Interpretación:

La figura 10, muestra que el 47% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que el nivel de sus capacidades son buenas y adaptables al puesto que desempeñan, mientras que el 21% manifiesta que es muy malo.

Tabla 11:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre su productividad.

NIVEL	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy mala	23	14%
Mala	0	0%
Regular	46	27%
Buena	0	0%
Muy buena	100	59%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia.

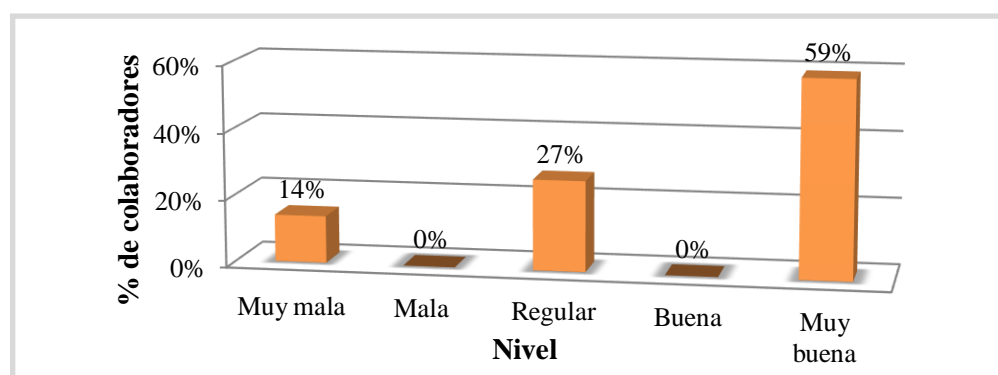


Figura 11: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre su productividad.

Fuente: tabla 11

Interpretación:

La figura 11, muestra que el 59% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que el nivel de su productividad es muy buena, considerándose proactivos, mientras que un 27% manifiesta que es regular y un 14% que es muy mala.

Objetivo específico N° 3: Analizar la relación que existe entre la administración del recurso humano y la evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019.

Tabla 12:

TABLA CRUZADA – CHI CUADRADO

		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO					Total	
		MuyAlto	Alto	Regular	Bajo	Muy Bajo		
ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO	Muy Alto	Recuento	0	10	10	7	0	27
		% del total	0.0%	6.5%	6.5%	4.5%	0.0%	17.5%
	Alto	Recuento	0	10	0	14	10	34
		% del total	0.0%	6.5%	0.0%	9.1%	6.5%	22.1%
	Regular	Recuento	10	11	10	0	0	31
		% del total	6.5%	7.1%	6.5%	0.0%	0.0%	20.1%
	Bajo	Recuento	11	0	10	0	10	31
		% del total	7.1%	0.0%	6.5%	0.0%	6.5%	20.1%
	MuyBajo	Recuento	10	0	0	0	21	31
		% del total	6.5%	0.0%	0.0%	0.0%	13.6%	20.1%
Total	Recuento	31	31	30	21	41	154	
	% del total	20.1%	20.1%	19.5%	13.6%	26.6%	100.0%	

Figura 12: Tabla cruzada entre las variables de estudio obtenida a través del SPSS.

Fuente: Tabla 12

Interpretación:

En la tabla 12, se puede observar que existe una asociación entre la administración del recurso humano y la evaluación del desempeño, donde se reflejan que si la Administración del recurso humano es alta, la evaluación del desempeño será baja, asimismo si la Administración del recurso humano es regular, la evaluación de desempeño será alta - muy alta, y si la Administración del recurso humano es muy alta, por ende la evaluación de desempeño será regular – alta, este resultado se constata con la prueba inferencial que se realizó aplicando la prueba chi cuadrado, por ende existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

IV. Discusión

Espaderos (2016) en:

“Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa”, concluyó que el personal de la Municipalidad de Santa Lucía mantiene un desempeño alto, ya que este se muestra responsable, productivo, motivado, eficiente lo cual se ve reflejado en el trabajo en equipo.

Estos resultados guardan relación con la tabla 7, que nos dice el (41%) tienen un nivel de desempeño muy bueno, lo que significa que en la Municipalidad de Nuevo Chimbote, su personal viene teniendo un comportamiento adecuado en su puesto asignado, un esfuerzo individual óptimo y teniendo un desarrollo personal excelente. De este modo, se afirma lo mencionado por Chiavenato (2007), donde explicó que el tener colaboradores con buen desempeño, ayuda a 3 factores. En primer lugar al gerente, para que estime el comportamiento y desarrollo de sus empleados. Al subordinado, para que tenga conocimiento de las reglas, los criterios que son tomando en cuenta de su comportamiento y rendimiento que refleja dentro de la empresa. Y por último a la empresa, para que evalúe el potencial humano con el que cuenta a corto, mediano y largo plazo, y de esta forma pueda establecer aportes del personal; identificar a los empleados que deban mejorar en ciertas funciones y áreas, asimismo seleccionar a aquellos que cuenten con la preparación suficiente para un mejor puesto o transferencia.

Por lo tanto se puede concluir que el desempeño de los colaboradores es el adecuado a pesar de que no se cuente con un modelo de evaluación, es por ello que todas las organizaciones, sean públicas o privadas, deben enfocarse en establecer estrategias que beneficien al desarrollo de sus colaboradores y con ello puedan obtener resultados positivos para ambas partes.

Gómez y Romero (2018) en su artículo:

Evaluación del desempeño: Análisis del servicio autónomo de la Administración Tributaria del estado Lara (SAATEL) concluyó que existen problemas en la buen manejo del recurso humano, enfatizando en la escasez de la integración del personal y en que los colaboradores no cuentan con el perfil adecuado que se requiere para el puesto laboral

Este resultado tiene cierta similitud con lo obtenido en la investigación, debido a que en la tabla 3 nos muestra que el (40%) de los colaboradores opina que la integración del personal es mala y muy mala, mientras que un (13%) opina que es regular. Y se puede contrastar con lo que menciona Chiavenato (2007) afirmando que los procesos de integración están involucradas con las actividades de reclutamiento y selección del personal. Esto quiere decir que una empresa, sea pública o privada, debería enfocarse en estos procesos antes de elegir con que personas trabajar, para seleccionar y contar con el personal idóneo, de este modo puedan integrarse y alinearse de la mejor manera con los objetivos organizacionales.

Morales (2018) en:

“La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal – Sechura, 2018”, concluyó que existe relación significativa entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad del Distrito de Bernal. El autor indica que el pilar para optimizar la productividad y alcanzar los objetivos organizacionales, se basa en realizar un buen reclutamiento y selección del personal.

Estos resultados guardan relación con la tabla 17, que nos dice que el (47%) de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, manifestaron que se encuentran totalmente de acuerdo con la selección del personal. A su vez, en tabla 8, el (46%) manifestó tener un esfuerzo individual muy bueno; lo que indica que el proceso de selección influye asertivamente en el desempeño de los colaboradores. Con los resultados obtenidos, se pudo confirmar lo argumentado por el autor Chiavenato (2007), donde menciona que el reclutamiento del personal tiene como finalidad, atraer candidatos para que luego seleccionar a los futuros integrantes de la empresa, enfocándose de este modo en analizar sus cualidades y capacidades; con ello poder ser minuciosos y aplicar diversos filtros, ya que es un proceso que influye directamente con la visión que maneja la empresa. Así como también la

selección de personal, que forma parte del proceso de integración de recursos humanos, es el paso que sigue al reclutamiento y el último de la dimensión proceso de integración.

Por tanto se puede concluir, que la selección que realiza la Municipalidad es la adecuada y que eso repercute en que el esfuerzo del personal sea muy bueno y el deseado.

Mendoza (2015) en:

“Programa de evaluación integral del desempeño del personal administrativo, basado en un sistema de gestión de calidad en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote- 2015”, concluyó que 61.5% de los colaboradores, está conforme con los objetivos que se propone en la evaluación de desempeño en la Municipalidad de Nuevo Chimbote. Además el 59.2% del personal del área administrativa, realizó una buena evaluación de dicha variable, aplicada por la institución.

Estos resultados guardan relación con la tabla 7, donde el (27%) de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, manifestaron que la evaluación del desempeño es muy buena. Es por ello que confirmamos lo mencionado por el autor, donde afirma que el realizar una buena evaluación del desempeño, permitirá al colaborador tener un mejor desenvolvimiento y optimizar los niveles de satisfacción para el distrito. Existen modelos tradicionales de evaluación del desempeño, y Chiavenato (2007), mostró que los principales métodos de evaluación son: escalas gráficas, elección forzosa, evaluación mediante investigación de campo, método de evaluación mediante incidentes críticos, método de comparación de pares y el método de frases descriptivas. Con ello también afirmó que la evaluación del desempeño se enfoca el desarrollo de las habilidades de un individuo.

Por lo tanto se puede concluir que, la evaluación que se le aplicó a los colaboradores nos dieron como resultado que tienen un buen desempeño pero que no se cuenta con un modelo establecido por la entidad para evaluar, de este modo analizamos, que aplicando alguno de sus métodos, se podría evaluar las habilidades de los colaboradores y generar efectividad en las actividades planeadas por la Municipalidad de Nuevo Chimbote, en beneficio de todos los ciudadanos del distrito.

Acosta y Reaño (2018) en:

“Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018”, concluyó que el (52%) del personal administrativo considera que existe una mala gestión del talento humano en la Municipalidad de Nuevo Chimbote, además el (44%) afirma estar inconforme con la inducción que se le da al personal, asimismo el (52%) está en desacuerdo con la capacitación que se les brinda. Estos resultados fueron obtenidos el año pasado, donde la gestión fue distinta a la actual; sin embargo nuestra tabla 2, muestra que el (40%) de los colaboradores administrativos manifestaron que la Administración del Recurso humano de la Municipalidad es mala.

Se contrasta esta información con lo analizado en la tabla 6, donde el (33%) manifestaron que la capacitación es muy buena. Esto se debe a que, tal y como indagamos en la oficina de Recursos Humanos, el plan de capacitación se ha renovado. Y se corrobora con lo que Chiavenato (2007), menciona que la capacitación contribuye para un desempeño adecuado en el puesto, asimismo extienden el concepto a un nivel intelectual por medio de la educación general A sí como también, en la tabla 5, encontramos que el (60%) de los de colaboradores indican que el proceso de inducción al personal es muy bueno.

Por lo que se puede concluir que, la capacitación que se brinda en la Municipalidad es muy buena, debido al cambio de gestión y manejo del recurso humano, logrando como resultado que la inducción al personal sea eficiente.

Paredes (2017) en:

Propuesta de evaluación de desempeño del personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz, 2017, concluyó que el nivel de desempeño de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Huaylas es regular con un (34.8%); lo que indica que el personal administrativo CAS, muestra una aptitud inadecuada para desempeñarse en cargos con mayor responsabilidad, no trabajan en equipo y no tienen iniciativa para realizar las actividades dentro de la Municipalidad.

Esto se puede contrastar con la tabla 11, donde indica que el (59%) de los colaboradores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote tienen un nivel de productividad muy bueno. A sí mismo, en la tabla 30, muestra que el (47%) de los colaboradores administrativos encuestados está de acuerdo y totalmente de acuerdo con que tienen la capacidad para

resolver problemas. Y por último en la tabla 31, encontramos que el (40%) de los colaboradores administrativos encuestados está totalmente de acuerdo con que muestran empatía con sus compañeros de trabajo y de esta manera se fomenta el trabajo en equipo para realizar proyectos en beneficio de la entidad, esto se corrobora con lo que dice Chiavenato (2007) que cuando el empleado muestra voluntad propia para prestar apoyo a sus compañeros y acata las indicaciones de su jefe, está mostrando ser cooperativo y fomentando el trabajo en equipo en beneficio personal como organizacional.

Por lo tanto se puede concluir que, la productividad que tiene el personal dentro de la Municipalidad es muy bueno, además de que cuentan con la capacidad necesaria para resolver o dar soluciones a los problemas que se puedan presentar. Asimismo que el personal muestra ser empático con sus compañeros de trabajo fomentando el trabajo en equipo y cooperación.

V. Conclusiones

1. Se determinó la relación entre las variables de estudio mediante la prueba Chi Cuadrado, que se obtuvo una significancia bilateral menor a ($0.000 < 0.05$), lo cual se aceptó la hipótesis alternativa de la investigación, que si existe una relación significativa entre las variables. (Tabla 1).
2. Se analizó a la administración del recurso humano en la Municipalidad de Nuevo Chimbote, donde se identificó que el 40% de los colaboradores indican que tiene un nivel malo y un 40% que tiene un nivel bueno. Lo que quiere decir que la administración del recurso humano es regular, está en proceso de mejoramiento para un desarrollo adecuado en la institución. Así mismo, con respecto a sus dimensiones; el 27% afirmó que el proceso de integración tiene un nivel muy bueno, 26% afirmó que están de acuerdo con el proceso de desarrollo, el 73% afirmó el proceso de organización tiene un nivel neutral, el 47% está totalmente de acuerdo con el proceso de retención al personal y por último el 34% afirmó que está de totalmente de acuerdo con el proceso de auditoría. Esto expresa que la Municipalidad cuenta con colaboradores que están a favor de los diversos procesos que aplica la comuna sureña en un término regular, sin embargo no se ejecutan por falta de presupuesto (Tablas: 2, 3, 4, 13, 14, 15).
3. Se analizó la evaluación del desempeño en la Municipalidad de Nuevo Chimbote, donde el 40% de los colaboradores afirmó que tiene un nivel bueno y muy bueno y un 40% afirma que tiene un nivel malo y muy malo. Lo que significa que la preocupación que tiene la Municipalidad por el desempeño del colaborador es regular, debido a los resultados obtenidos. Así mismo analizamos sus dimensiones; el 46% del personal afirmó que el nivel de esfuerzo individual es muy bueno, el 27% afirmó que su nivel de desarrollo personal es bueno y por último, el 40% se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo con su comportamiento en el puesto. Es por ello que concluimos que los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote en el año 2019, indican que cuentan con un nivel óptimo de desempeño en su puesto laboral (Tablas 7, 8, 9, 28).
4. Y por último se analizó la administración del recurso humano y la evaluación del desempeño en los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, donde en la tabla 12 y figura 12, se pudo observar la relación significativa que existe entre las variables de estudio, mostrando que si la Administración del recurso humano es alta, la Evaluación del desempeño es baja y viceversa.(Tabla 12)

VI. Recomendaciones

- ✓ En función a la opinión compartida de los colaboradores respecto a que la administración del recurso humano en la Municipalidad es mala y buena, se sugiere al Gerente Municipal que utilice como estrategia de gestión pública el manejo efectivo del recurso humano, mediante una buena selección del personal y ubicar al nuevo personal de acuerdo a las competencias y capacidades que se requiere para el puesto, brindándoles herramientas para su desarrollo personal y profesional, logrando resultados positivos para el cumplimiento de objetivos organizacionales.
- ✓ De acuerdo a lo observado e investigado, se identificó que la Municipalidad no cuenta con un formato de evaluación a su personal, por lo que se sugiere al Gerente Municipal, elaborar un modelo de evaluación de desempeño con los criterios que considere importante para un rendimiento óptimo, ya que en los resultados obtenidos sobre la variable evaluación de desempeño, se mostró que un 40% de los colaboradores está teniendo un buen desempeño en su labores y un 40% no está desempeñándose de la mejor manera, por ende, el tener un modelo de evaluación, generará que se puedan tomar ciertas decisiones sobre qué aspectos se debe tener en cuenta para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad.
- ✓ Con los resultados obtenidos de los colaboradores sobre el cual opinan que no cuentan con un plan motivacional, por lo que se sugiere al área de recursos humanos que realice un plan el cual busque incentivar al personal, como reuniones recreacionales, pausas activas para mejorar su desempeño en el transcurso de los meses siguientes y se realice un trabajo con mayor efectividad.
- ✓ Y como recomendación académica y para profundizar más en este tema se recomienda realizar una investigación similar a la efectuada en este trabajo de tesis, pero enfocada en determinar la influencia de una buena administración del recurso humano en el desempeño de los colaboradores. De este manera tener conocimiento sobre el aporte que se tendría al tener un buen manejo del capital humano y como repercutiría en el rendimiento del personal, con el objetivo de mejorar sus habilidades y competencias que desempeñan en su centro laboral.

REFERENCIAS

- Acosta, J. y Reaño, J. (2018). *Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2018*. (Tesis para licenciado en Administración), Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28893/Acosta_CJA-Rea%C3%B1o_JJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Agrawal, A. (2013). *Employee Development and its Affect on their Performance*. Bilaspur, India. Recovered from: <http://indianresearchjournals.com/pdf/IJMFSMR/2013/April/9.pdf>
- Aguilar, J y Marlo, O. (2016). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Lambayeque 2015*. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Señor de Sipán, Lambayeque, Perú. Recuperado de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3100/Aguilar_Zapana_Juana.pdf%3Bjse
- Antonacopoulou, E. (2000). Employee development through self-development in three retail banks. *Journal of Personnel Review*, núm. 4, August, 2000, pp. 491-508. Liverpool University, England. Recovered from: https://www.researchgate.net/publication/238325137_Employee_development_through_self-development_in_three_retail_banks
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón – Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Blas, E. (2017). *Relación entre liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017*. (Tesis para maestro en gestión Pública), Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/159491112.pdf>
- Briones, M., Peñafiel, J. y Vera, J. (2018). El sistema de evaluación de desempeño y su aplicación como instrumento fortalecedor de los empleados de los Municipios de la provincia de Manabí. *Revista San Gregorio*, núm 18, abril – junio, pp. 60 – 69. Universidad San Gregorio de Portoviejo. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6591242.pdf>

- Calderón, G. (2014). *Gerencia del talento humano en el sector público: Análisis en Entidades Públicas de Manizales, Pereira y Armenia*. Bogotá: Cuaderno Administrativo.
- Calvo, R. y Gómez, J. (2008). La investigación social en recursos humanos. La necesidad de seguir una metodología. *Revista Athenea Digital*, núm. 14, pp. 181 – 189. Universidad de Valencia. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2736175.pdf>
- Carta, G. y Pou, V. (Julio, 2018). Sector público en España: productividad y nuevas tecnologías. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/opinion/sector-publico-espana-productividad-nuevas-tecnologias-238399>
- Cejas, M. (2015). Gestión de los recursos humanos: Un enfoque estratégico en el marco de las competencias laborales. *Revista Ciencia y Tecnología*, Vol. 2, núm. 1, pp 14 - 23, 2015. Universidad de las Fuerzas Armadas. Recuperado de <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/utciencia/article/download/20/22>
- Conexión Esan (7 de diciembre, 2016). Pensando estratégicamente en el diseño organizacional en la empresa. *Esan Business*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/12/pensando-estrategicamente-en-el-diseno-organizacional-en-la-empresa/>
- Cuesta, A. (2017). Gestión del talento humano y del conocimiento. Recuperado de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8ª. Edición). México: Edit. Mc Graw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES: S.A. DE C.V.
- Del Castillo, A. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Chaclacayo –2016*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía- Cotzumalguapa*. (Tesis para título en psicólogo industrial/ organizacional). Universidad Rafael Landívar,

- Escuintla, Guatemala. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Espinoza, G. (2017). *Modelo de evaluación de desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir*. (Tesis para título de Ingeniero Industrial). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7066/Espinoza_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Euforum. (2018). ¿Qué es una auditoria de Recursos Humanos? Sus ventajas para las Organizaciones. Recuperado de: <https://www.euroforum.es/blog/que-es-una-auditoria-de-recursos-humanos-sus-ventajas-para-las-organizaciones/>
- Gómez, J y Romero, J. (2014). Evaluación del desempeño: análisis del servicio autónomo de administración tributaria del estado lara (saatel). *Revista teacs, Vol. 7, núm. 15*, Enero-Junio, 2014. Universidad Cent occidental “Lisandro Alvarado”, Venezuela. Recuperado de <http://www.ucla.edu.ve/dac/revistateacs/articulos/Rev15-Art7-GomezOtro.pdf>
- Gonzales, J. y Pérez, R. (2019). *Formación y Orientación Laboral*. España: Lavel Industria Gráfica. 6 Ed.
- Hameed, A. y Waheed, A. (2011). *Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework*. Islamabad, Pakistan. Recovered from:
<https://pdfs.semanticscholar.org/1d45/b23a8d4c945455ebffda996dd55b22ff5aad.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. Y Baptista. L. (2014). *Metodología de la investigación*. (Sexta edición). México: Mc Graw Hill Education INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- James, M., y Pedder, D. (2006). *Beyond method: Assessment and learning practices and values*. United States: The Curriculum Journal
- Jara, M., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la Gestión Pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 23, núm. 83*, Marzo, 2018. Universidad del Zulia, Venezuela. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/index.html>

- Joseph, C. (2019). *Challenges in Performance Appraisal*. Small Business. United States. Recovered from: <https://smallbusiness.chron.com/challenges-performance-appraisal-1262.html>
- Kirpatrick, D. (2006). *Improving employee performance through appraisal and coaching*. New York: American Management Association.
- Mendoza, C. (2016). *Programa de evaluación integral del desempeño del personal administrativo, basado en un sistema de gestión de calidad en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote*. (Tesis para magister en Administración). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de: <https://docplayer.es/78323880-Tesis-para-obtener-el-grado-academico-de-magister-en-administracion-de-negocios-autor-br-mendoza-hernandez-carlos-alfredo.html>
- Montoya, A. y Alveiro, C., Saavedra, B. y Ramiro, M. (2016). *Revista Científica ,,, Visión de Futuro ""*, Vol. 20, núm. 2, julio – diciembre, 2016, pp 1- 20. Universidad Nacional de misiones Argentina. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Montoya, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica ,,, Visión de Futuro ""*, Vol. 11, núm. 1, 2009. Universidad Nacional de misiones Argentina. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Montoya, D. y Neyra, Y. (2015). *Evaluación del desempeño del personal para determinar el nivel de competencia en la "Empresa metal mecánica l&s Nassi", de la Ciudad de Trujillo – 2013*. (Tesis para Licenciado en Administración), Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1428/1/Montoya_Daniel_Desemp_e%C3%B1o_Personal_Compentencia.pdf
- Morales, Y. (2018). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Bernal Sechura, 2018*. (Tesis para Licenciado en Administración), Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29039/Morales_AYJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ochoa, C. (8 de abril, 2015). Muestreo probabilístico: muestreo aleatorio simple. Netquest. Recuperado de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-muestreo-aleatorio-simple>
- Paredes, E. (2017). *Propuesta de evaluación de desempeño del personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz, 2017*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Caraz, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12017/paredes_be.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña, F. (2014). *Propuesta de diseño de un modelo de evaluación de desempeño basado por competencias que permita calificar el talento humano de la organización Codelca*. (Tesis para Licenciado en Administración), Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2814>
- Pérez, J y Gardey, A. (2014). Definición de cuestionario. Recuperado de <https://definicion.de/cuestionario/>
- Puertos del Estado. (2014). *Desarrollo de Recursos Humanos y Organización. Ministerio de Fomento*. Recuperado de: http://www.apmarin.com/download/204_drrhh1.pdf
- Rampersad, H. (2003). *Column: Towards Organizational Effectiveness and Integrity*. Recovered from: https://gesventure.pt/newsletter/pdf/hr_article4.pdf
- Rendón, E. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia, Vol. 4, Núm. 63, Octubre, 2016*, pp. 397-407. Instituto Mexicano del seguro social, México. Recuperado de <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230/387>
- Research journal of finance and accounting . (2015). *Role of internal audit in organization goals achievements: a secp perspective*. United States: IISTE. Recovered from: https://www.researchgate.net/publication/324667588_Role_of_Internal_Audit_in_Organization_Goals_Achievements_A_SECP_Perspective
- United Nations Economic Commission for Europe (2013). *Review of the implementation of the OSCE commitments in the field of energy*. Prague. Ginebra. Recovered from: <https://www.osce.org/secretariat/104541?download=true>
- Vega, E. (Enero, 2017). Cómo le fue al Perú en ranking que mide la gestión de talento. Diario el Comercio. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/le-peru-ranking-mide-gestion-talento-159341>

Walters, L. (2011). *The Importance of Training and Development in the Workplace*. Savannah. Georgia. Recovered from: http://www.theleadershipcenter.com/images/ImportanceOfTraining_DevelopmentInTheWorkplace.pdf

Wigodski, J. (14 de julio, 2010). Población y muestra. Metodología de la investigación. Recuperado de: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

ANEXOS

ANEXO N° 01 “Matriz de Consistencia”

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cuál es la relación entre la administración del recurso humano y la evaluación del desempeño a los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2019?	Objetivo General - Determinar la relación de la administración del recurso humano y evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2019. Objetivos Específicos - Analizar el nivel de la administración del recurso humano en los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019. - Analizar el nivel de la evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019.	Administración del recurso humano	La Administración de los Recursos Humanos, consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal. (Chiavenato, 2007).	Es la función que integra el manejo del factor humano, y para manejarlo deberá tener en cuenta: el proceso para la integrar, organizar, retener, desarrollar y auditar el personal.	Proceso de integración del personal	Inducción del personal	1, 2, 3	ORDINAL
						Reclutamiento del personal	4	
						Selección del personal	5	
					Proceso de organización de recursos humanos	Socialización de las Personas	6	
						Diseños de Puestos	7	
					Proceso de retención del personal	Descripción y Análisis de Puesto	8	
						Remuneración y Retribución	9	
						Prestaciones y Servicios Sociales	10	
					Proceso de desarrollo del personal	Higiene y Seguridad en el Trabajo	11, 12	
						Relaciones Sindicales	13, 14	
	Proceso de auditoria	Capacitación	15, 16					
		Desarrollo Organizacional	17, 18					
	Evaluación del desempeño	- Determinar la relación que existe entre la administración del recurso humano y la evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019.	Es un medio que permite obtener información que se puedan procesar y canalizar para mejorar el desempeño humano en las organizaciones (Chiavenato, 2007).	Herramienta que estima el rendimiento de un empleado teniendo en cuenta: su comportamiento, esfuerzo y desarrollo personal para desenvolverse en el puesto.	Comportamiento en el puesto	Sistema de Información	19	ORDINAL
						Balance Social	20	
						Responsabilidad	21, 22	
					Esfuerzo individual	Creatividad	23, 24	
						Cooperación	25, 26	
						Capacidades	27, 28	
					Desarrollo personal	Habilidades	29, 30	
						Relaciones interpersonales	31, 32	
Retroalimentación						33		
Productividad						34, 35		
Realización	36							

ANEXO N° 02

“Instrumentos de recolección de datos”

CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Son anónimas, sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

Escala:

Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) neutral (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

DIMENSIONES	N°	ITEMS	5	4	3	2	1	
PROCESO DE INTEGRACIÓN DEL PERSONAL	Indicador: Inducción del personal							
	1	¿Usted tiene conocimiento sobre la Misión de la empresa?						
	2	¿Usted tiene conocimiento sobre la Visión de la empresa?						
	3	¿Usted tiene conocimiento sobre los valores de la empresa?						
	Indicador: Reclutamiento del personal							
	4	¿Se realizan procesos de reclutamiento de personal en la MDNCH?						
PROCESO DE ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Indicador : Selección del personal							
	5	¿Usted participó en el proceso de selección del Personal organizado por el área de Recursos Humanos?						
	Indicador: Socialización de las Personas							
	6	En su equipo de trabajo ¿Han socializado el ROF de la MDNCH?						
PROCESO DE RETENCIÓN DEL PERSONAL	Indicador: Diseños de Puestos							
	7	¿Usted cumple con el perfil profesional para el puesto que desempeña?						
	Indicador: Descripción y Análisis de Puesto							
8	¿Le especifican cuáles son sus funciones a desarrollar en su puesto de trabajo?							
PROCESO DE RETENCIÓN DEL PERSONAL	Indicador: Remuneración y Retribución							
	9	¿La MDNCH cuenta con un plan de remuneración para el cumplimiento de sus metas?						
Indicador: Prestaciones y Servicios Sociales								

	10	¿Pertenece a algún Programa Social otorgado por la MDNCH como retribución a su desempeño?						
Indicador: Higiene y Seguridad en el Trabajo								
	11	¿La MDNCH cuenta con un plan de seguridad ante desastres naturales?						
	12	¿Las condiciones de trabajo en su área son seguras?						
Indicador: Relaciones Sindicales								
	13	¿Usted pertenece a algún Sindicato de Trabajadores de la MDNCH?						
	14	¿El área de Recursos Humanos tiene buena relación con los Sindicatos de Trabajadores de la Municipalidad?						
PROCESO DE DESARROLLO DEL PERSONAL	Indicador : Capacitación							
	15	¿La MDNCH cuenta con un plan de capacitaciones anual?						
	16	¿Las capacitaciones que brinda la MDNCH son acorde a su campo laboral?						
	Indicador: Desarrollo Organizacional							
	17	¿La MDNCH ofrece incentivos para alcanzar las metas planteadas por área?						
	18	¿La MDNCH les da facilidades para desarrollarse profesionalmente y hacer línea de carrera?						
PROCESO DE AUDITORIA	Indicador: Sistema de Información							
	19	En la Entidad ¿Se aplican técnicas de investigación para obtener información de los trabajadores?						
	Indicador: Balance Social							
	20	¿La MDNCH realiza comparaciones anuales para medir sus logros?						

FICHA TÉCNICA

CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Técnica: Encuesta

1.2. Tipo de instrumento: Cuestionario

1.3. Lugar: Municipalidad de Nuevo Chimbote

1.4. Forma de aplicación: Directa

1.5. Autores: Gabriel Castro Cecilia Mireya

Vidal Matienzo Michel Anthony

1.6. Medición: Administración del recurso humano

1.7. Administración: Colaboradores

1.8. Tiempo de aplicación: 15 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de la administración del recurso humano en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019

III. INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario sobre administración del recurso humano consta de 20 ítems correspondiendo 5 a la dimensión de Proceso de integración del personal, 3 a la dimensión de Proceso de Organización del personal, Proceso de retención del personal son 5, Proceso de desarrollo del personal son 5 y finalmente 2 a la dimensión de Proceso de auditoría.

2. El sistema de calificación para las dos dimensiones es: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Neutro (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5), sumando un puntaje máximo de 100.

3. Los niveles para describir el nivel de la administración del recurso humano son: Muy bueno, bueno, regular, malo, muy malo.

IV. MATERIALES:

Cuestionarios sobre administración del recurso humano para ser desarrolladas por los colaboradores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019, lápices, lapiceros, borradores, tajadores y correctores.

V. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

La confiabilidad del instrumento, cuestionario sobre la administración del recurso humano, con que se medirá el nivel de la administración del recurso humano en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019, de los colaboradores que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 colaboradores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.79$, lo cual se encuentra en el rango **ACEPTABLE** de confiabilidad., según la Escala de ALFA DE CRONBACH.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.79	20

VI. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DISTRIBUCIÓN DE ITEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Proceso de integración del personal	Inducción al personal	1, 2, 3
	Reclutamiento del personal	4
	Selección del personal	5
Proceso de organización del personal	Socialización de las personas	6
	Diseño de puestos	7
	Descripción y análisis de puesto	8
Proceso de retención del personal	Remuneración y retribución	9
	Prestaciones y servicios sociales	10
	Higiene y seguridad en el trabajo	11, 12
	Relaciones sindicales	13,14
Proceso de desarrollo del personal	Capacitación	15, 16
	Desarrollo organizacional	17, 18
Proceso de auditoría	Sistemas de información	19
	Balance social	20

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variables	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5
Muy bueno	37 – 37	21-25	11-15	21-25	20	10
Bueno	36– 37	17-20	9 -10	17-20	16-19	8-9
Regular	34– 35	13-16	7- 8	13-16	12 -15	6-7
Malo	32 – 33	9 -12	5 - 6	9 -12	8-11	4-5
Muy malo	30 – 21	5 -8	3 -4	5 -8	4-7	2-3

CUESTIONARIO SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x). Son anónimas, sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

Escala:

Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) A veces (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

DIMENSIONES	ITEMS	5	4	3	2	1
Comportamiento en el puesto	Indicador: Responsabilidad					
	21	Las tareas que le asignan en su puesto laboral ¿Las cumple responsablemente?				
	22	¿Usted apoya a su superior en actividades que le pide realizar en beneficio de la Entidad?				
	Indicador: Creatividad					
	23	¿Tiene iniciativa para generar proyectos o ideas en beneficio de la MDNCH?				
	24	¿Cuenta con la capacidad para analizar y solucionar problemas que se presenten en el desarrollo de sus funciones?				
	Indicador: Cooperación					
	25	En situaciones complicadas ¿Muestras ser empático con tus compañeros de trabajo?				
26	En la oficina donde laboras ¿Existe compañerismo y trabajo en equipo?					
Esfuerzo individual	Indicador: Capacidades					
	27	¿Usted cuenta con capacidad para trabajar bajo presión?				

	28	En su ambiente laboral ¿Brinda un buen servicio?						
Indicador: Habilidades								
	29	¿Aprende con facilidad nuevos métodos de trabajo?						
	30	¿Considera que tiene comunicación efectiva en su área laboral?						
Indicador: Relaciones Interpersonales								
	31	¿Muestra Liderazgo en su equipo de trabajo?						
	32	Considera, que le es fácil trabajar bien sus compañeros de trabajo?						
Desarrollo Personal	Indicador : Retroalimentación							
	33	En su área laboral ¿Se realiza una evaluación continua al personal?						
	Indicador: Productividad							
	34	¿Cumple con sus actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas establecidas?						
	35	¿Consideras utilizar los recursos necesarios en tu trabajo?						
	Indicador: Realización							
	36	¿Toma la iniciativa para generarse metas y cumplir sus objetivos profesionales?						

FICHA TÉCNICA

CUESTIONARIO SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

VII. DATOS INFORMATIVOS:

- 7.1. **Técnica:** Encuesta
- 7.2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 7.3. **Lugar:** Municipalidad de Nuevo Chimbote
- 7.4. **Forma de aplicación:** Directa
- 7.5. **Autores:** Gabriel Castro Cecilia Mireya
Vidal Matienzo Michel Anthony
- 7.6. **Medición:** Evaluación del desempeño
- 7.7. **Administración:** Colaboradores
- 7.8. **Tiempo de aplicación:** 15 minutos

VIII. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de la evaluación del desempeño en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019

IX. INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario sobre capital humano consta de 16 ítems correspondiendo 6 a la dimensión de Comportamiento en el Puesto, 6 a la dimensión de Esfuerzo Individual y 4 a la dimensión de Desarrollo Personal.
2. El sistema de calificación para las dos dimensiones es: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Neutro (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5), sumando un puntaje máximo de 75.
3. Los niveles para describir el nivel de evaluación del desempeño: Muy bueno, bueno, regular, malo, muy malo.

X. MATERIALES:

Cuestionarios sobre evaluación del desempeño para ser desarrolladas por los colaboradores de la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019, lápices, lapiceros, borradores, tajadores y correctores.

XI. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

La confiabilidad del instrumento, con el que se medirá el nivel de evaluación del desempeño en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019, de los colaboradores que

determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 colaboradores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.78$, lo cual se encuentra en el rango **ACEPTABLE** de confiabilidad., según la Escala de ALFA DE CRONBACH.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.78	16

XII. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: DISTRIBUCIÓN DE ITEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Comportamiento en el puesto	Responsabilidad	21, 22
	Creatividad	23, 24
	Cooperación	25, 26
Esfuerzo individual	Capacidades	27, 28
	Habilidades	29, 30
	Relaciones interpersonales	31, 32
Desarrollo personal	Retroalimentación	33
	Productividad	34, 35
	Realización	36

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variables	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
Muy bueno	43- 45	18	18	12
Bueno	38-42	15-17	15-17	10-11
Regular	33-37	12-14	12-14	8-9
Malo	28-32	9-11	9-11	6-7
Muy malo	23- 27	6-8	6-8	4-5

ANEXO N° 4

“Base de Datos”

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO

Nº ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	3	4	2	3	2	4	73
2	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	2	3	2	3	76
3	4	4	4	3	5	3	5	4	4	2	5	4	5	3	2	1	1	3	1	3	66
4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	2	4	4	1	3	3	1	1	2	1	4	59
5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	1	1	3	3	3	1	2	1	4	62
6	4	2	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	3	1	1	4	1	4	70
7	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	5	4	5	5	3	1	2	2	1	5	70
8	2	2	2	2	5	2	5	2	3	2	4	1	1	3	3	1	3	2	2	5	52
9	2	2	2	3	5	2	5	4	1	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	4	48
10	4	4	4	2	1	4	5	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	3	1	5	53
11	4	4	4	3	5	4	4	3	2	4	1	1	1	3	3	1	1	1	2	3	54
12	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	1	3	4	2	4	76
13	4	4	4	2	5	4	4	4	3	5	1	4	1	5	3	3	3	3	1	4	67
14	4	4	4	3	1	3	5	3	3	4	4	1	1	1	3	1	1	2	1	4	53
15	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	2	1	4	72	
	0.49524	0.68571	0.69524	0.42857	1.98095	0.54286	0.25714	0.55238	0.571429	0.97143	2.69524	0.69524	4.266667	2.09524	0.20952	1.028571	0.638095	0.971429	0.257143	0.428571	91.68571
suma de var/item	22.086																				
k	20																				
alfa	0.7991																				
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$																					
α - Alfa de Cronbach																					
K - Número de ítems																					
Vi - Varianza de cada ítem																					
Vt - varianza del total																					
LEYENDA DE CODIGOS 5=Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3=Neutral 2=En desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo																					
El presente cálculo corresponde a un instrumento de 20 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 15 personas, con una escala de liker de 0 a 5, desde la categoría "Totalmente en desacuerdo" hasta la categoría "Totalmente de acuerdo", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el cálculo será el mismo																					

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

	Nº ENCUESTADO	21 Las tareas que le asignan en su puesto laboral ¿Las cumple respondiendo satisfactoriamente?	22 ¿Tiene alguna actividad que le supere en actividades que le pide realizar en beneficio de la Entidad?	23 ¿Tiene iniciativas para mejorar proyectos en beneficio de la MINGCH?	24 ¿Cuanto con la capacidad para analizar y solucionar problemas que se presentan en el desarrollo de sus funciones?	25 En situaciones complejas ¿Muestran ser empático con sus compañeros de trabajo?	26 En la oficina donde labora ¿Es un colaborador y trabajador en equipo?	27 ¿Tiene sereno con capacidad para trabajar bajo presión?	28 En su ambiente laboral ¿binde su servicio con optimismo?	29 ¿Aprende con facilidad nuevos métodos de trabajo?	30 ¿Considera que tiene comunicación fluida en su área laboral?	31 Muestra Liderazgo en su equipo de trabajo?	32 En base a las tareas que realiza en la MINGCH ¿Tiene sereno seguridad que son bien ejecutadas?	33 En su área laboral ¿Se realiza una evaluación continua a la persona?	34 ¿Cumple con sus actividades en el tiempo establecido respecto a las fechas establecidas?	35 ¿Considera utilizar los recursos necesarios en tu trabajo?	36 ¿Toma la iniciativa para generar ideas y cumplir sus objetivos por adelantado?	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	5	72
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	73
3	4	4	5	5	4	3	3	2	4	3	4	5	4	2	4	5	4	60
4	5	4	4	5	4	4	3	2	3	4	2	4	3	2	3	4	3	55
5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	56
6	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	67
7	4	3	3	3	3	5	5	3	4	5	3	4	5	2	4	3	5	61
8	5	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	58
9	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	57
10	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	60
11	4	3	5	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	2	5	61	
12	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	5	56	
13	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	58	
14	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	59	
15	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	58	
		0.26667	0.71429	0.49524	0.5714286	0.69524	0.6	0.92381	0.638095	0.6381	0.40952	0.6381	0.54286	0.26667	0.26667	0.638095	0.857143	31.06667
suma de var/item	8.3048	α Interpretación		LEYENDA DE CODIGOS				El presente cálculo corresponde a un instrumento de 16 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 15 personas, con una escala de liker de 0 a 5, desde la categoría "Totalmente en desacuerdo" hasta la categoría "Totalmente de acuerdo", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el cálculo será el mismo										
k	16	> 0,9	excelente	5=Totalmente de acuerdo														
alfa	0.7815	> 0,8	bueno	4= De acuerdo 3=Neutral 2=En desacuerdo 1=Totalmente en desacuerdo														
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$ <p>α - Alfa de Cronbach K - Número de ítems Vi - Varianza de cada ítem Vt - varianza del total</p>		> 0,7	aceptable															
		> 0,6	cuestionable															
		> 0,5	malo															
		<=0,5	inaceptable															

ANEXO N° 4

“Base de Datos”

VARIABLE ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO

N° ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	4	5	4	5	4	5	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
2	3	4	2	4	5	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	3	2	2	4
3	4	1	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	1	2
4	3	4	2	5	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3
5	2	5	1	5	4	4	5	4	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4
6	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	5	2	4	4	2
7	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4
8	3	2	2	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2
9	2	1	4	3	5	2	4	3	2	4	2	2	4	4	4	1	4	2	1	3
10	3	2	2	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	1	5	1	2	2	2	2
11	4	2	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4
12	1	4	4	5	5	2	4	4	4	2	2	3	2	4	4	1	2	2	2	4
13	4	2	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
14	2	4	2	3	4	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4
15	1	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	2	1	2
16	2	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	4	4	4	5	3	5	4
17	3	4	2	4	5	2	4	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	2	4	4
18	4	1	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	1	2	4
19	3	4	2	5	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2
20	2	5	1	5	4	4	5	4	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4
21	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	5	2	4	4	2
22	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4
23	3	2	2	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	4
24	2	1	4	3	5	2	4	3	2	4	2	2	4	4	1	4	2	1	3	2
25	3	2	2	5	5	4	4	3	4	2	4	4	1	5	1	2	2	2	2	2
26	4	2	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2
27	1	4	4	5	5	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	4
28	4	2	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
29	2	4	2	3	4	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4
30	1	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2	1	2	4	2
31	2	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	4	4	5	3	5	5	4
32	3	4	2	4	5	2	4	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	4	3
33	4	1	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	2	2	1	2	4	4
34	3	4	2	5	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4
35	2	5	1	5	4	4	5	4	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4
36	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	5	2	4	4	2
37	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4
38	3	2	2	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	4
39	2	1	4	3	5	2	4	3	2	4	2	2	4	4	1	4	2	1	3	2
40	3	2	2	5	5	4	4	3	4	2	4	4	1	5	1	2	2	2	2	2
41	4	2	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2
42	1	4	4	5	5	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	4
43	4	2	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
44	2	4	2	3	4	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4
45	1	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2	1	2	4	2
46	2	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	4	4	5	3	5	5	4
47	3	4	2	4	5	2	4	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	4	3
48	4	1	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	2	2	1	2	4	4
49	3	4	2	5	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4
50	2	5	1	5	4	4	5	4	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4
51	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	5	2	4	4	2
52	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4
53	3	2	2	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	4
54	2	1	4	3	5	2	4	3	2	4	2	2	4	4	1	4	2	1	3	2
55	3	2	2	5	5	4	4	3	4	2	4	4	1	5	1	2	2	2	2	2
56	4	2	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2
57	1	4	4	5	5	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	4
58	4	2	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
59	2	4	2	3	4	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4
60	1	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2	1	2	4	2
61	2	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	4	4	5	3	5	5	4
62	3	4	2	4	5	2	4	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	4	3
63	4	1	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	2	2	1	2	4	4
64	3	4	2	5	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4
65	2	5	1	5	4	4	5	4	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4
66	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	5	2	4	4	2
67	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4
68	3	2	2	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	4
69	2	1	4	3	5	2	4	3	2	4	2	2	4	4	1	4	2	1	3	2
70	3	2	2	5	5	4	4	3	4	2	4	4	1	5	1	2	2	2	2	2
71	4	2	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2
72	1	4	4	5	5	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	4
73	4	2	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
74	2	4	2	3	4	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4

75	1	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2	1	2	4	2
76	2	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	4	4	5	3	5	5	4
77	3	4	2	4	5	2	4	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	4	3
78	4	1	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	2	2	1	2	4	4
79	3	4	2	5	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4
80	2	5	1	5	4	4	5	4	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4
81	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	5	2	4	4	2
82	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4
83	3	2	2	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	4
84	2	1	4	3	5	2	4	3	2	4	2	2	4	4	1	4	2	1	3	2
85	3	2	2	5	5	4	4	3	4	2	4	4	1	5	1	2	2	2	2	2
86	4	2	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2
87	1	4	4	5	5	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	4
88	4	2	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
89	2	4	2	3	4	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4
90	1	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2	1	2	4	2
91	2	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	4	4	5	3	5	5	4
92	3	4	2	4	5	2	4	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	4	3
93	4	1	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	2	2	1	2	4	4
94	3	4	2	5	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4
95	2	5	1	5	4	4	5	4	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4
96	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	5	2	4	4	2
97	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4
98	3	2	2	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	4
99	2	1	4	3	5	2	4	3	2	4	2	2	4	4	1	4	2	1	3	2
100	3	2	2	5	5	4	4	3	4	2	4	4	1	5	1	2	2	2	2	2
101	4	2	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2
102	1	4	4	5	5	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	4
103	4	2	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
104	2	4	2	3	4	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4
105	1	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2	1	2	4	2
106	2	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	4	4	5	3	5	5	4
107	3	4	2	4	5	2	4	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	4	3
108	4	1	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	2	2	1	2	4	4
109	3	4	2	5	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4
110	2	5	1	5	4	4	5	4	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4
111	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	5	2	4	4	2
112	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4
113	3	2	2	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	4
114	2	1	4	3	5	2	4	3	2	4	2	2	4	4	1	4	2	1	3	2
115	3	2	2	5	5	4	4	3	4	2	4	4	1	5	1	2	2	2	2	2
116	4	2	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2
117	1	4	4	5	5	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	4
118	4	2	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
119	2	4	2	3	4	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4
120	1	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2	1	2	4	2
121	2	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	4	4	5	3	5	5	4
122	3	4	2	4	5	2	4	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	4	3
123	4	1	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	2	2	1	2	4	4
124	3	4	2	5	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4
125	2	5	1	5	4	4	5	4	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4
126	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	5	2	4	4	2
127	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4
128	3	2	2	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	4
129	2	1	4	3	5	2	4	3	2	4	2	2	4	4	1	4	2	1	3	2
130	3	2	2	5	5	4	4	3	4	2	4	4	1	5	1	2	2	2	2	2
131	4	2	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2
132	1	4	4	5	5	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	4
133	4	2	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
134	2	4	2	3	4	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4
135	1	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2	1	2	4	2
136	2	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	4	4	5	3	5	5	4
137	3	4	2	4	5	2	4	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	4	3
138	4	1	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	2	2	1	2	4	4
139	3	4	2	5	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4
140	2	5	1	5	4	4	5	4	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4
141	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	5	2	4	4	2
142	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4
143	3	2	2	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	4
144	2	1	4	3	5	2	4	3	2	4	2	2	4	4	1	4	2	1	3	2
145	3	2	2	5	5	4	4	3	4	2	4	4	1	5	1	2	2	2	2	2
146	4	2	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2
147	1	4	4	5	5	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	4
148	4	2	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
149	2	4	2	3	4	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4
150	1	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2	1	2	4	2
151	2	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	4	4	5	3	5	5	4
152	3	4	2	4	5	2	4	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	4	3
153	4	1	2	4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	2	2	1	2	4	4
154	3	4	2	5	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4
155	2	5	1	5	4	4	5	4	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4
156	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	5	2	4	4	2
157	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4
158	3	2	2	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	4
159	2	1	4	3	5	2	4	3	2	4	2	2	4	4	1	4	2	1	3	2
160	3	2	2	5	5	4	4	3	4	2	4	4	1	5	1	2	2	2	2	2
161	4	2	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2
162	1	4	4	5	5	2	4	4	4	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	4
163	4	2	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
164	2	4	2	3	4	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4
165	1	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2	1	2	4	2
166	2	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	2	5	4	4	5	3	5	5	4
167	3	4	2	4	5	2	4	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	4	3

ANEXO N° 5

“Base de Datos”

VARIABLE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

	N° ENCUESTADO	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
	Las tareas que le asignan en su puesto laboral	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4
	¿Usted apoya a su superior en actividades	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3
	¿Tiene iniciativa para generar proyectos en	4	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	3
	¿Tiene capacidad para regular y	3	4	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2
	En situaciones complicadas ¿Muestras ser	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3
	En la oficina donde laboras ¿Existe	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
	¿Usted cuenta con capacidad para trabajar	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4
	En su ambiente laboral ¿Dirige su servicio	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4
	¿Aprende con facilidad nuevos métodos de	3	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	¿Considera que tiene comunicación fluida en	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3
	¿Muestra Liderazgo en su equipo de trabajo?	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4
	En base a las tareas que realiza, ¿le	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4
	En su área laboral ¿se realiza una evaluación	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3
	¿Cumple con sus actividades en el tiempo	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
	¿Considera utilizar los recursos necesarios	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
	¿Toma la iniciativa para generar metas y	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
	cumplir sus objetivos profesionales?	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4
		5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4
		3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3
		3	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
		2	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
		4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3
		2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	3
		2	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
		4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	4	3	3
		4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3
		3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3
		3	5	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
		2	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
		4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3
		2	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
		4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3
		2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	3
		4	5	2	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4
		2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4
		5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4
		4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3
		4	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	3
		3	4	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2
		3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3
		4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
		4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4
		5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4
		3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3
		3	5	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
		2	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
		4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3
		2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	3
		4	5	2	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4
		2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4
		5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4
		4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3
		4	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	3
		3	4	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2
		3	4	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
		4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
		4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4
		5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4
		3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3
		3	5	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
		2	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
		4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3
		2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	3
		4	5	2	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4
		2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4
		5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4
		4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3
		4	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	3
		3	4	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2
		3	4	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
		4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
		4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4
		5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4
		3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3
		3	5	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
		2	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
		4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3
		2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	3
		4	5	2	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4
		2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4
		5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4
		4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3
		4	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	3
		3	4	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2
		3	4	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
		4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
		4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4
		5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4
		3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3
		3	5	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
		2	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
		4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3
		2															

49	3	4	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2
50	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3
51	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
52	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4
53	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4
54	3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3
55	3	5	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
56	2	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
57	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3
58	2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	3
59	4	5	2	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4
60	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4
61	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4
62	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3
63	4	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	3
64	3	4	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2
65	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3
66	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
67	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4
68	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4
69	3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3
70	3	5	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
71	2	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
72	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3
73	2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	3
74	4	5	2	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4
75	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4
76	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4
77	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3
78	4	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	3
79	3	4	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2
80	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3
81	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
82	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4
83	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4
84	3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3
85	3	5	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
86	2	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
87	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3
88	2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	3
89	4	5	2	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4
90	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4
91	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4
92	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3
93	4	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	3
94	3	4	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2
95	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3
96	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
97	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4
98	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4
99	3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3
100	3	5	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
101	2	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
102	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3
103	2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	3
104	4	5	2	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4
105	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4
106	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4
107	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3
108	4	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	3
109	3	4	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2
110	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3
111	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
112	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4
113	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4
114	3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3
115	3	5	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4

116	2	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
117	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3
118	2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	3
119	4	5	2	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4
120	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4
121	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4
122	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3
123	4	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	3
124	3	4	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2
125	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3
126	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
127	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4
128	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4
129	3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3
130	3	5	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
131	2	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
132	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3
133	2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	3
134	4	5	2	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4
135	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4
136	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4
137	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3
138	4	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	3
139	3	4	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2
140	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3
141	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
142	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4
143	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4
144	3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3
145	3	5	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
146	2	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
147	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3
148	2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	3
149	4	5	2	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4
150	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4
151	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4
152	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3
153	4	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	3
154	3	4	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2
155	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3
156	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
157	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4
158	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4
159	3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	3
160	3	5	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
161	2	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4
162	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3
163	2	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	3
164	4	5	2	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4
165	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4
166	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4
167	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3
168	4	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	3
169	3	4	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2

ANEXO N° 6

“Tablas y Gráficos en general”

Tabla 13

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el proceso de organización de la entidad.

Opinión	N° Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	12	7%
En desacuerdo	34	20%
Neutral	123	73%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	100	0%
TOTAL	169	100%

Fuente: *Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.*

Elaboración: Propia

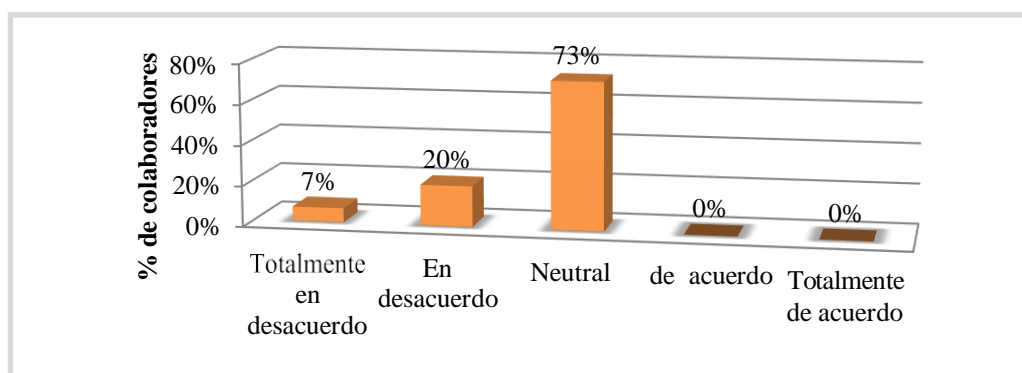


Figura 13: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el proceso de organización de la entidad.

Fuente: Tabla 13

Interpretación: La figura 13, muestra que el 73% se mantiene en posición neutral con el proceso de organización de recursos humanos, 27% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 14:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el proceso de retención del personal de la entidad.

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	22	13%
En desacuerdo	44	26%
Neutral	24	14%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	79	47%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

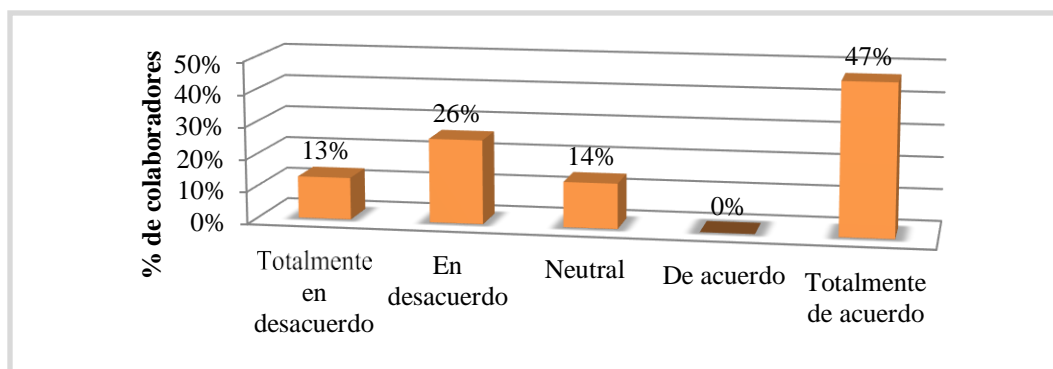


Figura14: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el proceso de retención del personal de la entidad.

Fuente: Tabla 14

Interpretación: La figura 14, muestra que el 47% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que se encuentran totalmente de acuerdo con el proceso de retención del personal, mientras que un 39% se encuentra en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 15:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el proceso de auditoría que realiza la entidad.

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	22	13%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	78	46%
De acuerdo	12	7%
Totalmente de acuerdo	57	34%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

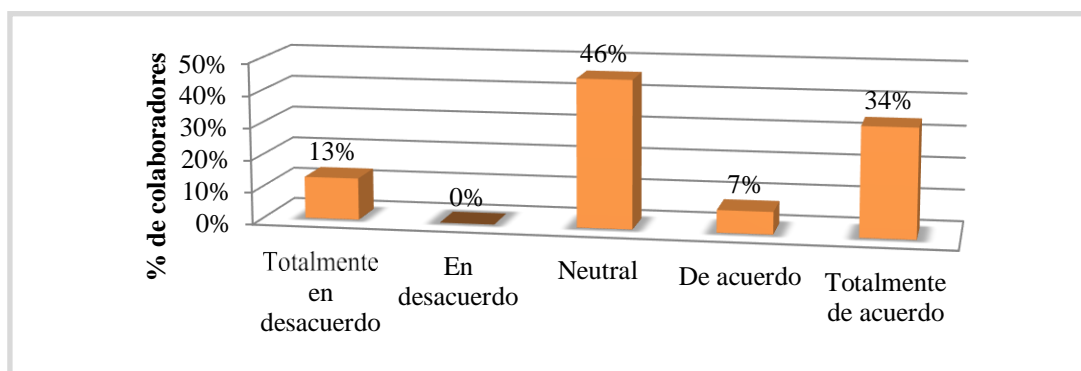


Figura 15: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el proceso de auditoría que realiza la entidad.

Fuente: Tabla 15

Interpretación: La figura 15, muestra que el 41% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo con el proceso de auditoría, mientras que un 13% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla 16:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el reclutamiento del personal.

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	22	13%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	79	47%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	68	47%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

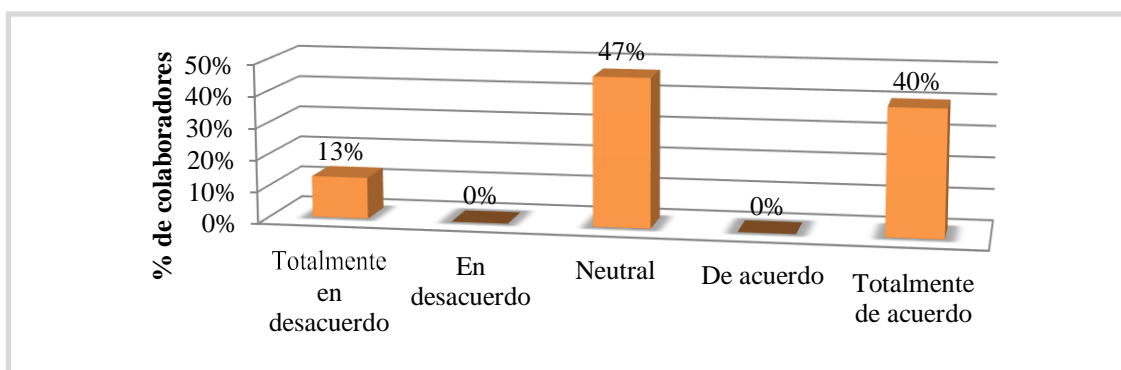


Figura 16: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el reclutamiento del personal.

Fuente: Tabla 16

Interpretación:

La figura 16, muestra que el 40% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que se encuentran totalmente de acuerdo con el reclutamiento del personal, mientras que un 13% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla 17:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre la selección del personal.

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	34	20%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	55	33%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	80	47%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

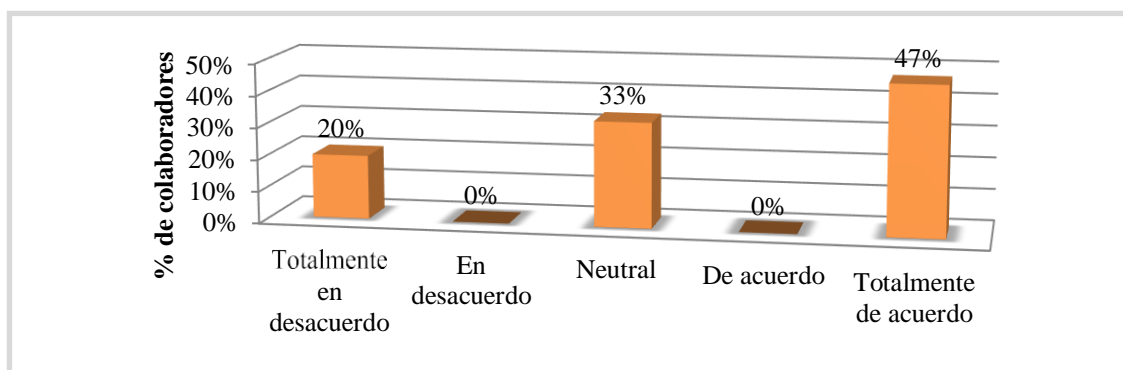


Figura 17: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre la selección del personal.

Ffuente: Tabla 17

Interpretación:

La figura 17, muestra que el 47% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que se encuentran totalmente de acuerdo con la selección del personal, mientras que un 20% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla 18:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre la socialización de personas.

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	91	54%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	78	46%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

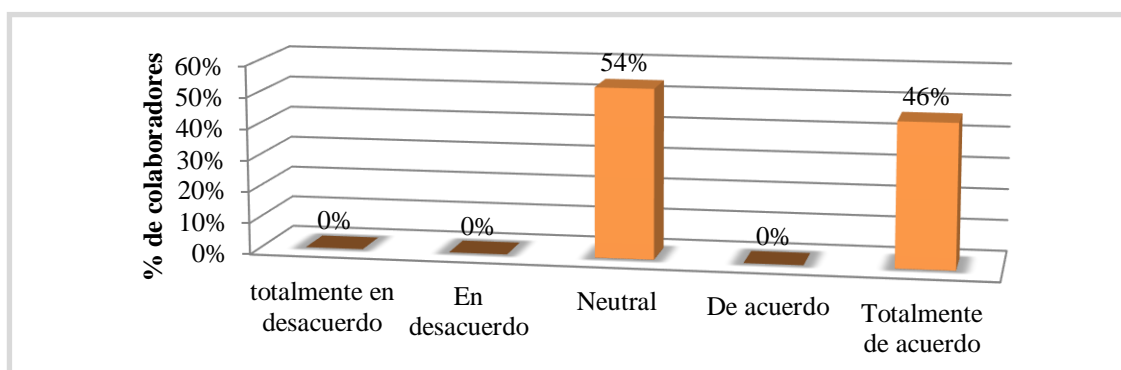


Figura 18: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre la socialización de personas.

Fuente: Tabla 18

Interpretación:

La figura 18, muestra que el 46% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que se encuentran totalmente de acuerdo con la socialización de las personas.

Tabla 19:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el diseño de puestos.

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	113	67%
Neutral	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	56	33%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

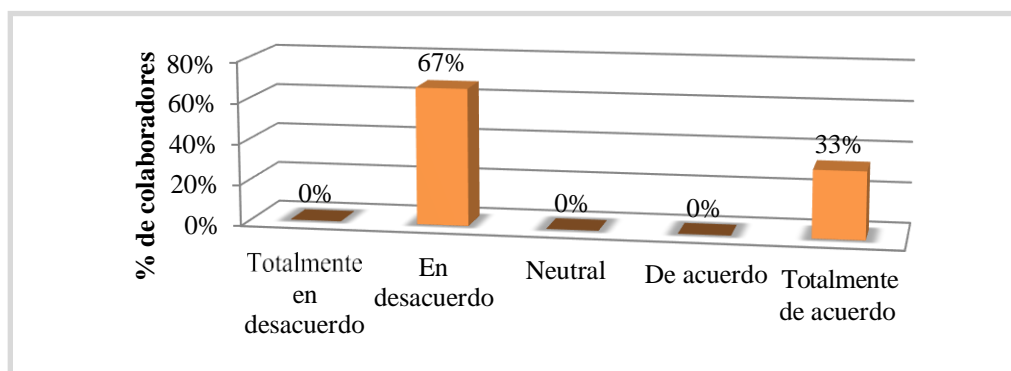


Figura 19: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el diseño de puestos.

Fuente: Tabla 19

Interpretación:

La figura 19, muestra que el 67% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que se encuentran en desacuerdo con los diseños de puestos y el 33% restante se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 20:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre la descripción y análisis de puestos.

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	12	7%
En desacuerdo	45	27%
Neutral	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	112	66%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

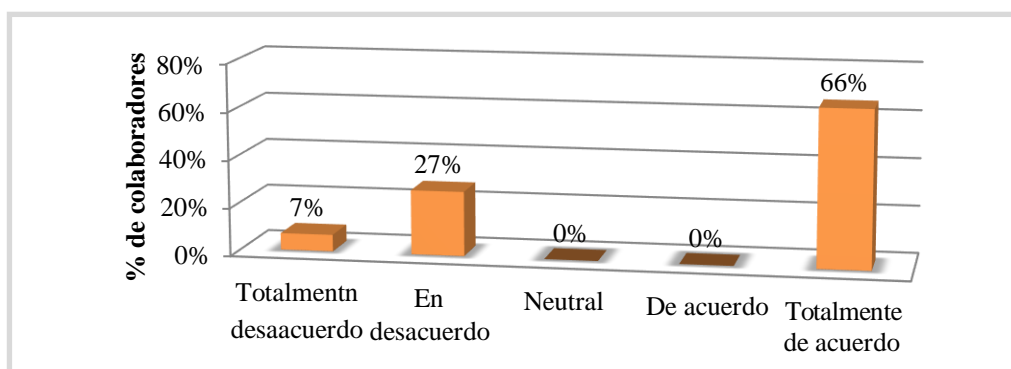


Figura 20: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre la descripción y análisis de puestos.

Fuente: Tabla 20

Interpretación:

La figura 20, muestra que el 66% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que se encuentran totalmente de acuerdo con la descripción y análisis de puestos, mientras que un 34% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 21:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre remuneraciones y retribuciones.

Opinión	N° Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	0	0%
De acuerdo	125	74%
Totalmente de acuerdo	44	26%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

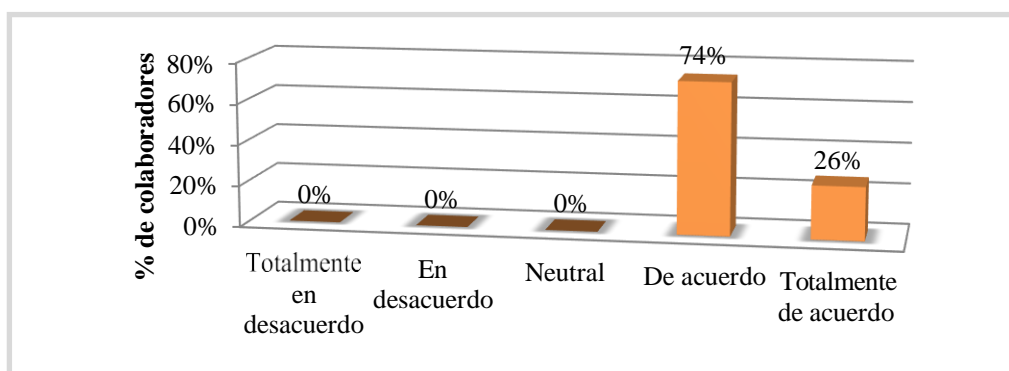


Figura21: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre remuneraciones y retribuciones.

Fuente: Tabla 21

Interpretación:

La figura 21, muestra que el 100% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo con la remuneración y retribución.

Tabla 22:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre las prestaciones y servicios sociales.

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	56	33%
Neutral	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	113	67%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

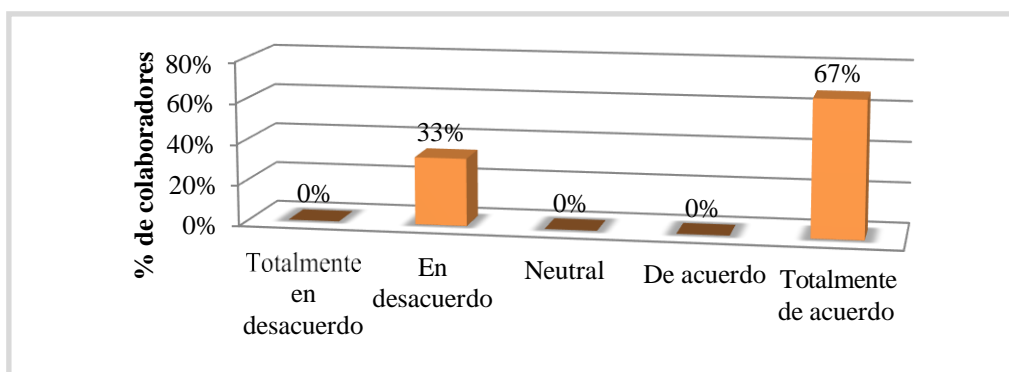


Figura 22: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre las prestaciones y servicios sociales.

Fuente: Tabla 22

Interpretación:

La figura 22, muestra que el 67% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que se encuentran totalmente de acuerdo con las prestaciones y servicios sociales, mientras que un 33% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 23:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre la higiene y seguridad en el trabajo.

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	22	13%
En desacuerdo	22	13%
Neutral	58	34%
De acuerdo	11	7%
Totalmente de acuerdo	56	33%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

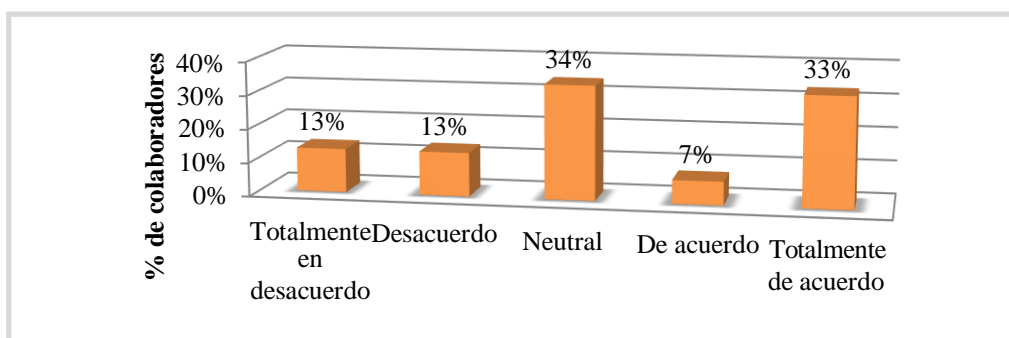


Figura 23: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre la higiene y seguridad en el trabajo.

Fuente: Tabla 23

Interpretación: La figura 15, muestra que el 40% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo con la higiene y seguridad en el trabajo, mientras que 26% se encuentra en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 24:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre las relaciones sindicales

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	22	13%
En desacuerdo	45	27%
Neutral	0	0%
De acuerdo	57	33%
Totalmente de acuerdo	45	27%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

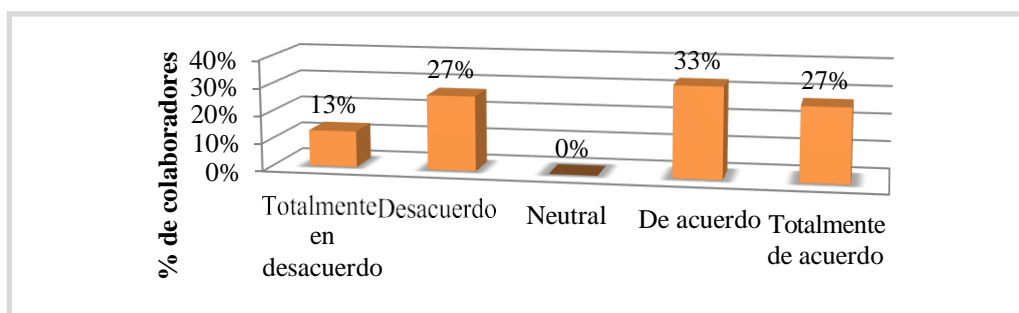


Figura 24: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre las relaciones sindicales

Fuente: Tabla 24

Interpretación:

La figura 24, muestra que el 60% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo con las relaciones sindicales, mientras que un 40% se en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 25:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el desarrollo organizacional

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	34	20%
En desacuerdo	22	13%
Neutral	23	14%
De acuerdo	45	27%
Totalmente de acuerdo	45	27%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

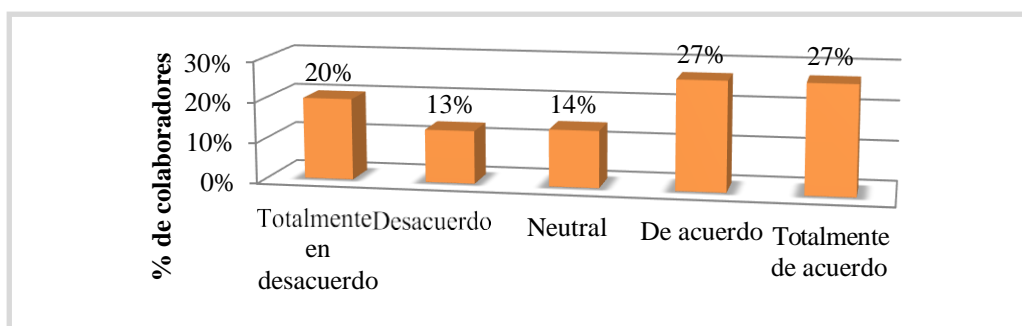


Figura 25: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre el desarrollo organizacional

Fuente: Tabla 25

Interpretación: La figura 25, muestra que el 54% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo con el desarrollo organizacional, mientras que un 33% se encuentra en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 26:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre los sistemas de información.

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	56	33%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	22	13%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	91	54%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

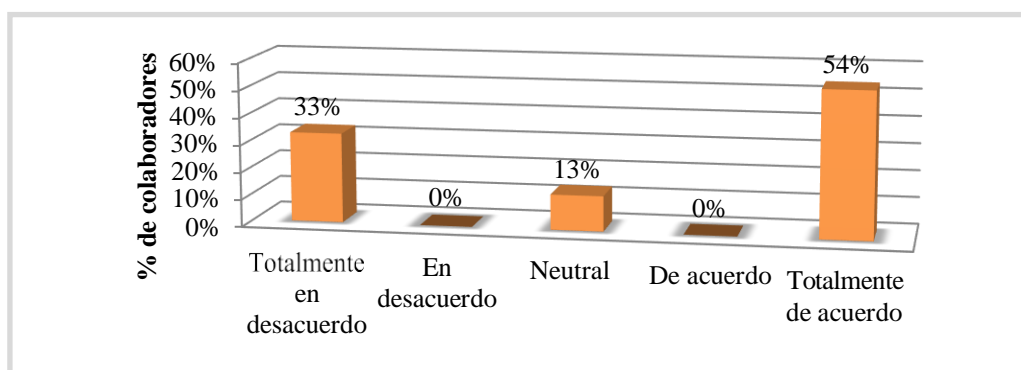


Figura 26: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre los sistemas de información.

Fuente: Tabla 26

Interpretación:

La figura 26, muestra que el 54% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que se encuentran totalmente de acuerdo con el sistema de información, y el 33% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 27:

Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre la administración del recurso humano.

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	67	40%
Neutral	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	102	60%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

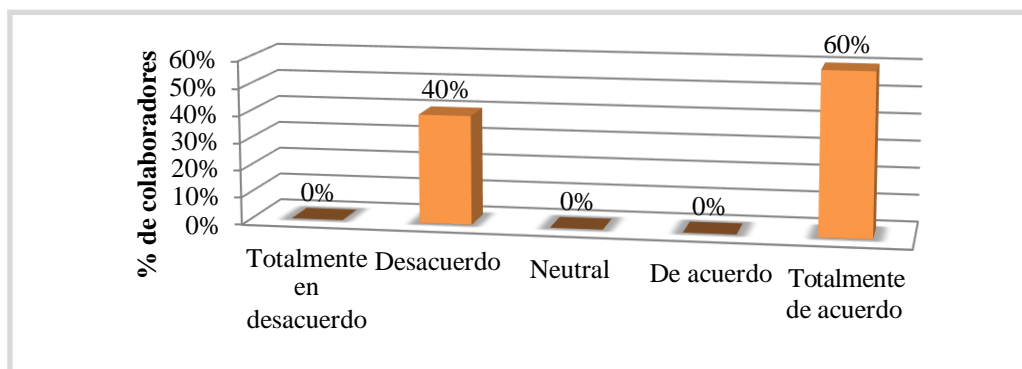


Figura 27: Opinión de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sobre la administración del recurso humano.

Fuente: Tabla 27

Interpretación: La figura 27, muestra que el 60% de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote manifestaron que se encuentran totalmente de acuerdo con el balance social y el restante 40% se encuentro en desacuerdo.

Tabla 28

Opinión de los colaboradores administrativos sobre su comportamiento en el puesto que ocupa en la Municipalidad.

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	11	7%
En desacuerdo	45	27%
Neutral	45	27%
De acuerdo	22	13%
Totalmente de acuerdo	46	27%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

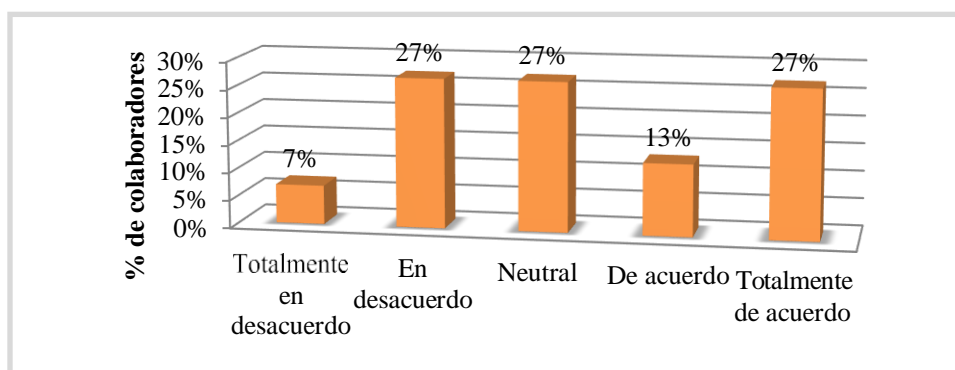


Figura 28: Opinión de los colaboradores administrativos sobre su comportamiento en el puesto que ocupa en la Municipalidad.

Fuente: tabla 28

Interpretación: En la figura 28, el 40% de los colaboradores administrativos encuestados manifiestan que está de acuerdo y totalmente de acuerdo con que su comportamiento en el puesto en que se desempeñan es el adecuado, mientras que el 34% indicó estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con que no tienen un buen comportamiento y desenvolvimiento en su centro de labores.

Tabla 29

Opinión de los colaboradores administrativos sobre su comportamiento en el puesto que ocupa en la Municipalidad.

Opinión	N° Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	33	20%
En desacuerdo	34	20%
Neutral	0	0%
De acuerdo	45	27%
Totalmente de acuerdo	57	34%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

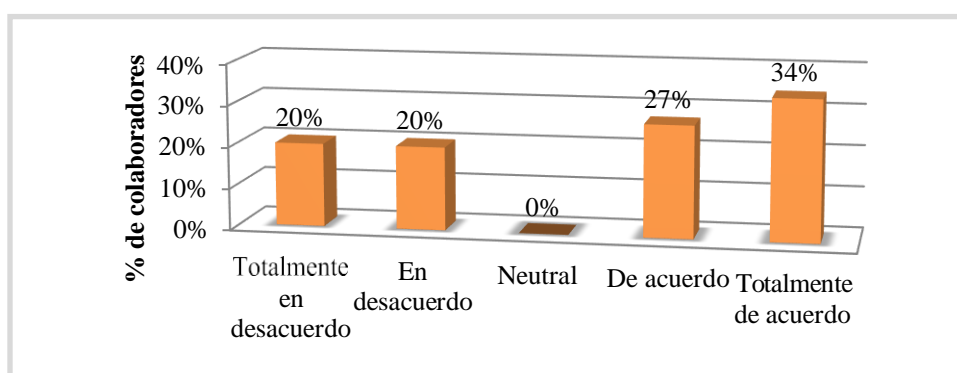


Figura 29: Opinión de los colaboradores administrativos sobre su comportamiento en el puesto que ocupa en la Municipalidad.

Fuente: tabla 29

Interpretación:

En la figura 29 el 61% de los colaboradores administrativos encuestados manifestaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que si que brindan apoyo a su superior en las actividades de la organización, mientras que el 40% indicó estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con que no cumplen con sus labores de manera responsable.

Tabla 30

Opinión de los colaboradores administrativos sobre su comportamiento en el puesto que ocupa en la Municipalidad.

Opinión	N° Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	34	20%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	56	33%
De acuerdo	34	20%
Totalmente de acuerdo	45	27%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: Propia

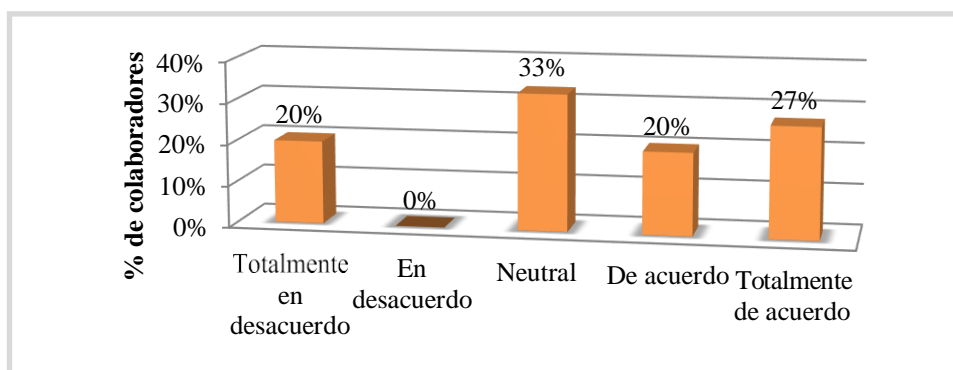


Figura 30: Opinión de los colaboradores administrativos sobre su comportamiento en el puesto que ocupa en la Municipalidad.

Fuente: tabla 30

Interpretación:

En la figura 30, el 47% de los colaboradores administrativos encuestados está de acuerdo y totalmente de acuerdo con que tienen la capacidad para resolver problemas y para realizar proyectos en beneficio de la entidad, mientras que el 20% indicó estar totalmente en desacuerdo con que no tienen iniciativa para crear proyectos y mucho menos contar con la capacidad para analizar y resolver problemas que se puedan presentar en su área o centro de trabajo.

Tabla 31

Opinión de los colaboradores administrativos sobre su comportamiento en el puesto que ocupa en la Municipalidad.

Opinión	N° Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	34	20%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	67	40%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	68	40%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: propia

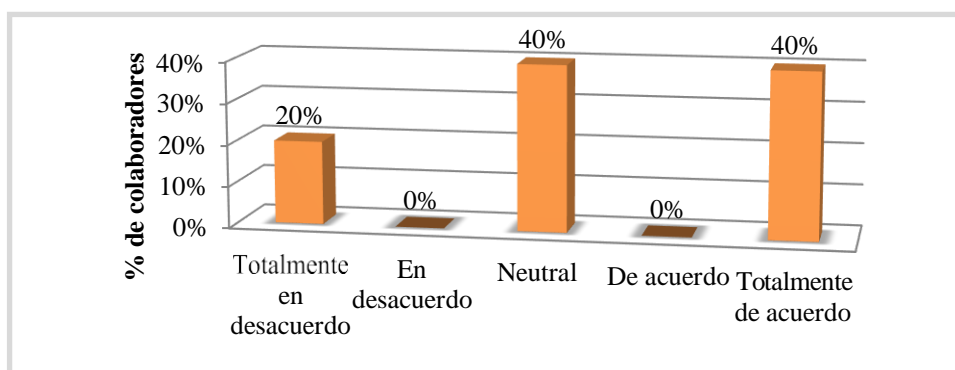


Figura 31: Opinión de los colaboradores administrativos sobre su comportamiento en el puesto que ocupa en la Municipalidad.

Fuente: tabla 31

Interpretación:

En la figura 31, el 40% de los colaboradores administrativos encuestados está totalmente de acuerdo con que muestran empatía con sus compañeros de trabajo y que se fomenta el trabajo en equipo, mientras que el 20% indicó estar totalmente en desacuerdo con que no existe compañerismo ni son empáticos.

Tabla 32

Opinión de los colaboradores administrativos sobre su esfuerzo individual que realizan en el puesto que ocupan en la Municipalidad.

Opinión	N° Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	23	14%
En desacuerdo	33	20%
Neutral	0	0%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	113	67%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: propia

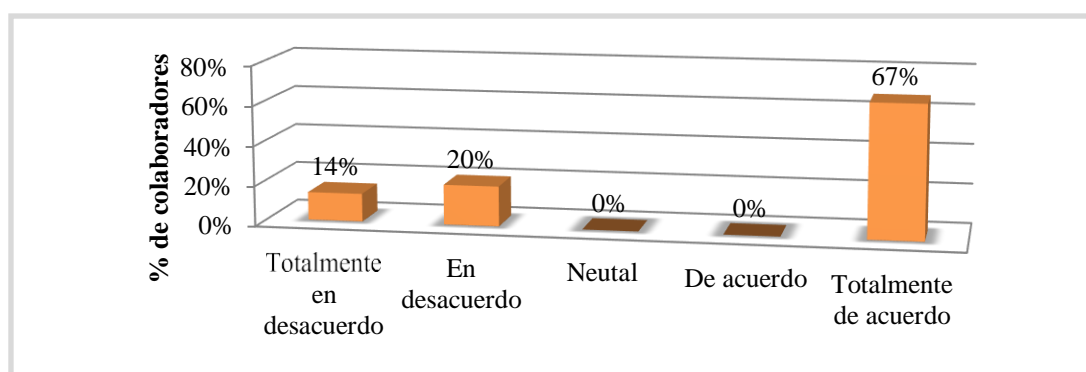


Figura 32: Opinión de los colaboradores administrativos sobre su esfuerzo individual que realizan en el puesto que ocupan en la Municipalidad.

Fuente: tabla 32

Interpretación:

En la figura 32, el 67% de los colaboradores administrativos encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo que aprenden con facilidad los nuevos métodos de trabajo y el 34% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con que no existe una comunicación efectiva entre compañeros de trabajo.

Tabla 33

Opinión de los colaboradores administrativos sobre su esfuerzo individual que realizan en el puesto que ocupan en la Municipalidad.

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	34	20%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	47	28%
De acuerdo	33	20%
Totalmente de acuerdo	55	33%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: propia

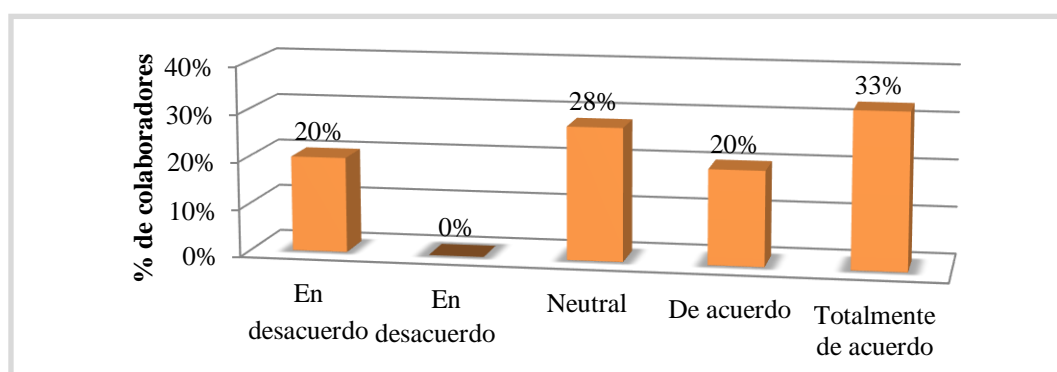


Figura 33: Opinión de los colaboradores administrativos sobre su esfuerzo individual que realizan en el puesto que ocupan en la Municipalidad.

Fuente: tabla 33

Interpretación:

En la figura 33, el 69% de los colaboradores administrativos manifestaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que se les hizo fácil trabajar de manera óptima con sus compañeros de trabajo, y el 31% está en desacuerdo ya que no muestran liderazgo en su equipo.

Tabla 34

Opinión de los colaboradores administrativos sobre la retroalimentación que tienen en el puesto que ocupan en la Municipalidad.

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	52	31%
Neutral	0	0%
De acuerdo	31	18%
Totalmente de acuerdo	86	51%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: propia

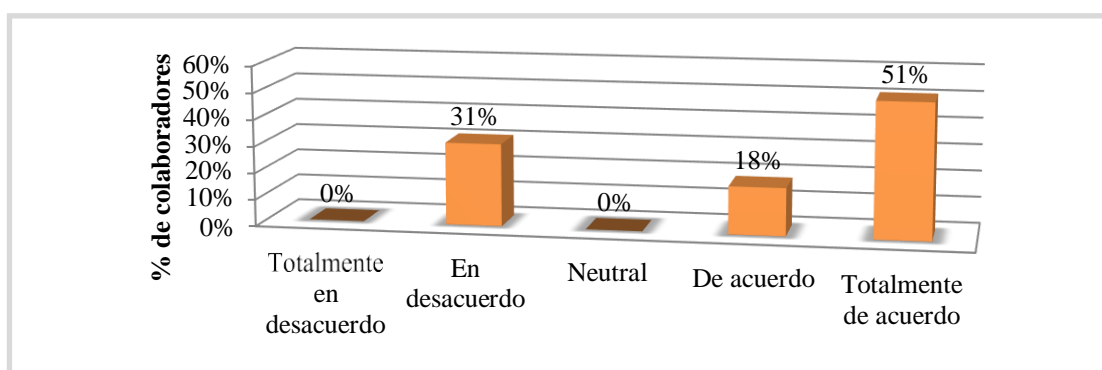


Figura 34: Opinión de los colaboradores administrativos sobre la retroalimentación que tienen en el puesto que ocupan en la Municipalidad.

Fuente: tabla 34

Interpretación:

En la figura 34, muestra que el 69% de los colaboradores administrativos manifestaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con que buscan retroalimentación sobre las funciones que desempeñan en su área y el 31% está en desacuerdo en que no se les hace una evaluación continua sobre su desempeño.

Tabla 35

Opinión de los colaboradores administrativos sobre su compromiso que tienen con su centro laboral.

Opinión	Nº Encuestados	%
Totalmente en desacuerdo	12	7%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	68	40%
De acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	89	53%
TOTAL	169	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, Octubre 2019.

Elaboración: propia

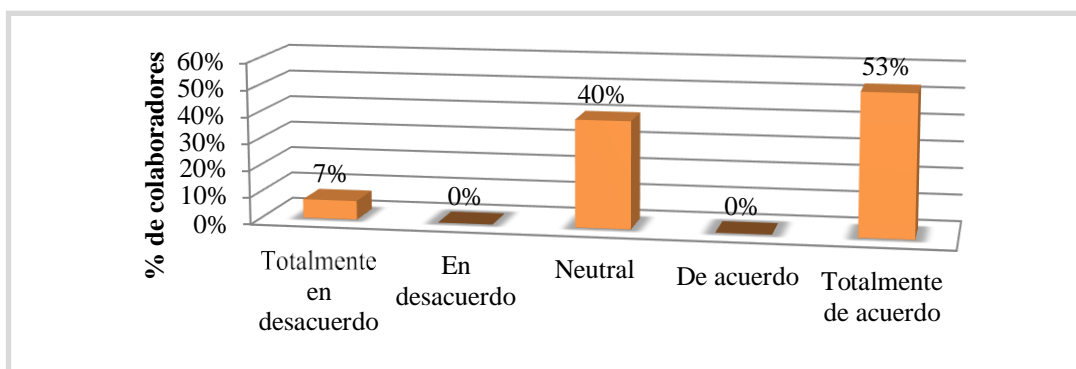


Figura 35: Opinión de los colaboradores administrativos sobre su compromiso que tienen con su centro laboral.

Fuente: tabla 35

Interpretación:

En la figura 35, muestra que el 53% de los colaboradores manifestaron que se encuentran comprometidos con el cumplimiento de objetivos organizacionales y profesionales de la Municipalidad, mientras que el 7% está totalmente en desacuerdo, debido a que no están comprometido con los objetivos que persigue la organización

ANEXO 7

“Validación del Instrumento”

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Evaluación del desempeño

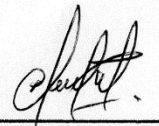
OBJETIVO: Identificar el nivel de la evaluación del desempeño en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019

DIRIGIDO A: Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2019

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Nestor Daniel Gonzales Rueda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Mg. Nestor DANIEL GONZALEZ RUEDA
DNI: 32991045

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Administración del recurso humano


OBJETIVO: Identificar el nivel de la administración del recurso humano en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019

DIRIGIDO A: personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2019

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :


Mg. Nestor DANIEL GONZALEZ RUEDA
DNI: 32991045

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Evaluación del desempeño

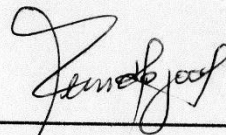
OBJETIVO: Identificar el nivel de la evaluación del desempeño en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019

DIRIGIDO A: Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2019

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Pulido Joo Luis.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Mg. _____
DNI: 71038942

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Administración del recurso humano

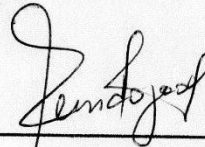
OBJETIVO: Identificar el nivel de la administración del recurso humano en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019

DIRIGIDO A: Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2019

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Pulido Joo Luis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister.



Mg. _____
DNI: 71038542

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Evaluación del desempeño

OBJETIVO: Identificar el nivel de la evaluación del desempeño en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019

DIRIGIDO A: Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2019

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cueva Huaraz Daniel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Mg. Daniel Cueva Huaraz
DNI: 32978826

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Gestión del talento humano


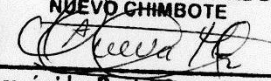
OBJETIVO: Medir el nivel de la gestión del talento humano del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2019

DIRIGIDO A: personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2019

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cueva Huaraz Daniel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
NUEVO CHIMBOTE

CPC. Arquimidez Daniel Cueva Huaraz
GERENTE MUNICIPAL

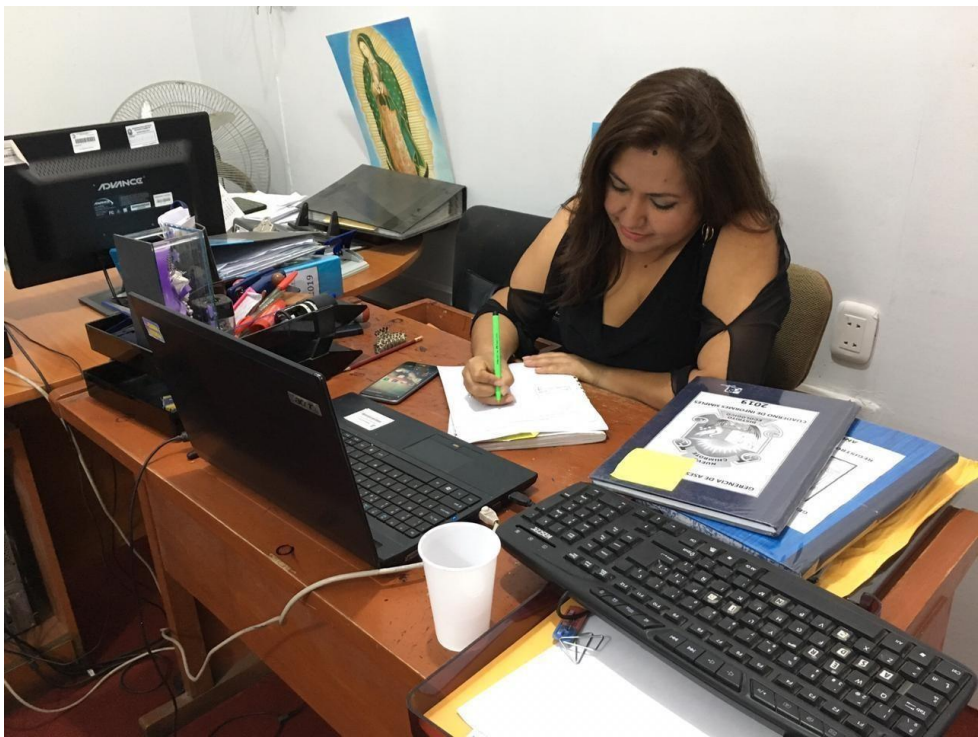
Mg. Daniel Cueva Huaraz.....
DNI: 32578826.....

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO N° 8

“Pruebas Fotográficas”





ANEXO 09

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Gutiérrez Chilca Randall Manolo Docente de la Facultad De Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, revisor de la tesis titulada:

Administración del recurso humano y Evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019, de los estudiantes Gabriel Castro Ceollia Mireya y Vidal Matienzo Michel Anthony

Constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lugar y Fecha: Chimbote, 02 de diciembre del 2019



Firma

Randall Manolo Gutiérrez Chilca

DNI: 41942904

ANEXO 10

“Reporte del TURNITIN”

The screenshot displays a Turnitin report for a document titled "Administración del recurso humano y Evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019". The document is associated with the Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, and the Escuela Académico Profesional de Administración. The report shows a similarity score of 27%. The sources of the matches are listed in the following table:

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	13 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
4	studylib.es Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

The document content includes the following sections:

- FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**
- ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**
- Administración del recurso humano y Evaluación del desempeño de los colaboradores administrativos en la Municipalidad de Nuevo Chimbote 2019**
- TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: Licenciado en Administración**
- AUTORES:**
 - Gabriel Castro, Cecilia (ORCID: 0000-0002-9644-8082)
 - Vidal Matienzo, Michel (ORCID: 0000-0001-6714-9836)
- ASESOR:**
 - Mgr. Gutiérrez Chilca, Randall (ORCID: 0000-0003-6024-8903)
- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión de Organizaciones**
- CHIMBOTE - PERÚ**
- 2019**

At the bottom of the page, it indicates "Página: 1 de 44" and "Número de palabras: 11631". The interface also shows a "Text-only Report" option and a "High Resolution" setting that is "Activado". The system clock shows 09:33 on 5/12/2019.

ANEXO 11

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

GABRIEL CASTRO CECILIA MIREYA

D.N.I. : 71802542

Domicilio : JR. MARISCAL URETA M23 L15 MIRAFLORES BAJO

Teléfono : Fijo : 043583831 Móvil : 945624560

E-mail : cecigabriel_25@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : ADMINISTRACIÓN

Carrera : ADMINISTRACIÓN

Título : LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GABRIEL CASTRO CECILIA MIREYA

Título de la tesis:

ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO Y EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS EN LA
MUNICIPALIDAD DE NUEVO CHIMBOTE 2019

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha: 18/12/19



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: VIDAL MATIENZO MICHEL ANTHONY
D.N.I. : 72950618
Domicilio : Urb. Los Héroes Mz E2 – Lt 7
Teléfono : Fijo : 319146 Móvil : 953683663
E-mail : antony21.05@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela : ADMINISTRACIÓN
Carrera : ADMINISTRACIÓN
Título : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :
Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VIDAL MATIENZO MICHEL ANTHONY

Título de la tesis:

ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO Y EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS EN LA
MUNICIPALIDAD DE NUEVO CHIMBOTE 2019

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 18/12/19

ANEXO 12

AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CECILIA MIREYA GABRIEL CASTRO

INFORME TÍTULADO:

ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DE
NUEVO CHIMBOTE 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 05/12/2019

NOTA O MENCIÓN: Trece (13)

DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MICHEL ANTHONY VIDAL MATIENZO

INFORME TÍTULADO:

ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DE
NUEVO CHIMBOTE 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 05/12/2019

NOTA O MENCIÓN: Trece (13)

DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

