



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Influencia de la gestión de recursos humanos en el desarrollo de metas
institucionales, Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Cantorin Urcuhuaranga, Joseph Felix, (ORCID: 0000-0002-4441-8543)

ASESORA:

Mg. Soto Hidalgo, Cinthya Virginia, (ORCID: 0000-0003-4826-8447)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Mi trabajo de investigación se encuentra dedicado a mis padres, mi familia y mi pareja que siempre confiaron en mí y me motivaron a seguir adelante.

Agradecimiento

Agradecido con Dios y mis padres por brindarme su soporte absoluto en todo instante y a la Universidad Cesar Vallejo por haberme formado académicamente como Maestro.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Indicé de tablas	v
Indicé de figuras	vi
Indicé de gráficos	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla N.º 1: Escala de valoración de las políticas de recursos humanos</i>	24
<i>Tabla N.º 2: Escala de valoración de la productividad de recursos humanos</i>	25
<i>Tabla N.º 3: Escala de valoración de estrategias de recursos humanos.....</i>	26
<i>Tabla N.º 4: Escala de valoración del desempeño de los resultados.....</i>	27
<i>Tabla N.º 5: Escala de valoración del plan estratégico institucional.....</i>	28
<i>Tabla N.º 6: Escala de valoración de los objetivos institucionales</i>	29
<i>Tabla N.º 7: Escala de valoración de las metas institucionales.....</i>	30
<i>Tabla N.º 8: Escala de valoración de la visión institucional.....</i>	31
<i>Tabla N.º 9: Cálculo de relación entre variable independiente y variable dependiente</i>	32
<i>Tabla N.º 10: Cálculo de relación entre las dimensiones productividad de recursos humanos y metas institucionales.....</i>	33
<i>Tabla N.º 11: Cálculo de relación entre las dimensiones estrategias de recursos humanos y metas institucionales.....</i>	34
<i>Tabla N.º 12: Cálculo de relación entre las dimensiones desempeño de los recursos humanos y visión institucional.....</i>	35
<i>Tabla N.º 13: Matriz de consistencia</i>	54
<i>Tabla N.º 14: Matriz de operacionalización de las variables</i>	55

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura N.º 1: Muestra</i>	22
------------------------------------	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico N.º 1: Escala de valoración de las políticas de recursos humanos.....</i>	<i>24</i>
<i>Gráfico N.º 2: Escala de valoración de la productividad de recursos humanos</i>	<i>25</i>
<i>Gráfico N.º 3: Escala de valoración de estrategias de recursos humanos</i>	<i>26</i>
<i>Gráfico N.º 4: Escala de valoración del desempeño de los resultados</i>	<i>27</i>
<i>Gráfico N.º 5: Escala de valoración del plan estratégico institucional</i>	<i>28</i>
<i>Gráfico N.º 6: Escala de valoración de los objetivos institucionales.....</i>	<i>29</i>
<i>Gráfico N.º 7: Escala de valoración de las metas institucionales</i>	<i>30</i>
<i>Gráfico N.º 8: Escala de valoración de la visión institucional</i>	<i>31</i>

RESUMEN

La presente tesis titulada “Influencia de la gestión de recursos humanos en el desarrollo de metas institucionales, Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022”, el objetivo principal estipular el grado de influencia de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo de metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, dicha investigación fue desarrollada desde el enfoque cuantitativo, su tipo y diseño de investigación fue básica; la cual cuenta con 2 variables: la variable independiente que es gestión de recursos humanos y la variable dependiente desarrollo de metas institucionales, se manejó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, los cuales fueron empleados a 25 funcionarios y el procedimiento que se ejecutó fue de procesar los datos en el programa Excel y el SPSS.

De los resultados obtenidos se tuvo como principal conclusión que la influencia de la gestión de los recursos humanos sí incide significativamente en el desarrollo de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Palabras clave: Gestión, recursos humanos, desarrollo de metas institucionales.

ABSTRACT

The present thesis entitled "Influence of human resources management in the development of institutional goals, Provincial Municipality of Huancayo, 2022", the main objective to stipulate the degree of influence of human resources management for the development of institutional goals in the Provincial Municipality of Huancayo, said research was developed from a quantitative approach, its type and research design was basic; which has 2 variables: the independent variable that is human resources management and the dependent variable development of institutional goals, the survey was handled as a technique and the questionnaire as an instrument, which were used by 25 officials and the procedure that was executed was to process the data in the Excel program and SPSS.

From the results obtained, the main conclusion was that the influence of human resources management does significantly affect the development of institutional goals in the Provincial Municipality of Huancayo.

Keywords: Management, human resources, development of institutional goals.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones públicas funcionan en base a una económica que se basa en el conocimiento, este conocimiento por parte de los funcionarios ofrece ventajas administrativas las cuales contribuyen con el desarrollo de los procesos internos que a su vez brinda una característica de servicio a los beneficiarios de las entidades públicas, en esta calidad podemos observar las cualidades de liderazgo y la competencia del capital humano. Durante las últimas décadas en Latinoamérica se han realizado estudios del desempeño de las entidades públicas las cuales no logran una productividad eficiente que satisfaga la necesidad de los usuarios es por tal motivo que se han enfocado en la atención prestada a los usuarios de las entidades públicas los cuales definen que la misión de los recursos humanos son un aspecto administrativo muy influyente para el desarrollo de las metas institucionales (Organización de Naciones Unidas, 2020).

Para Vilca, (2019), cuando se comienza a notar que en las instituciones no se desempeña la misión institucional es un factor que se relaciona directamente con sus metas y objetivos el cual encuentra su causa en las acciones, tácticas y políticas que se han debido desarrollar a través de los recursos humanos de la entidad, el logro de crear la correlación que posee la gestión de los recursos humanos con la misión institucional en la entidad pública es empleado mediante las políticas de recursos humanos y con habilidades para mejorar la productividad de los mismos personales, (p. 12).

De acuerdo con Ushiñahua (2019), el cual nos habla de la disposición que se tubo de los recursos humanos en las entidades públicas con lo cual menciona que los recursos humanos fueron limitados al tiempo de la realización de inversión pública, esta limitación trajo un retraso al momento de desarrollar las metas institucionales encontrándose déficit en los funcionarios que no conocían el correcto desarrollo de los procesos y perjudicaban la organización estratégica de la entidad, (p. 32).

En relación a la Provincia de Huancayo, la problemática en la Municipalidad Provincial de Huancayo, comienza con la poca gestión de recursos humanos por parte de los gerentes de la institución, para que los trabajadores y funcionarios desarrollen sus labores correctamente con la intención de cumplir con el desarrollo de las metas institucionales, por tal motivo los reclamos de usuarios y entidades son constantes, los reclamos se originan por una inadecuada atención oportuna a los tramites documentarios, coexiste demora en la viabilidad de métodos de inversión.

Toda esta problemática para poder medir el ejercicio y la producción de todo personal de la entidad pública, como el desarrollo del capital humano como fuerza motriz en la entidad corresponde a un aspecto humano, en donde la misión de recursos humanos debe vincularse con el desarrollo de las metas institucionales, ante lo indicado surge la siguiente pregunta general de la investigación: ¿Cuál es el nivel de influencia de la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de metas Institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo?, asimismo se planteó las sucesivas preguntas específicas: ¿Cómo incurre la productividad de la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de las metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Huancayo?, ¿Cómo incide las estrategias de la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de las metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Huancayo?, ¿Cómo incide el desempeño de la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de las metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Huancayo?.

Para la justificación teórica de la siguiente investigación posee una base teórica nacional e internacional, las cuales permite comprender su importancia para el desarrollo de las metas institucionales vinculadas a la gestión de los recursos humanos, entendiéndose que es un acompañamiento metodológico, el cual pretende aplicar los conocimientos a fin de lograr resultados en las variables de estudio. La justificación practica de esta investigación busca generar resultados que contribuyan al reforzamiento y mejora de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huancayo a fin de aprovechar estos elementos para el producto de las metas

institucionales. Y se justificó metodológicamente debido a que este trabajo se realizó de acuerdo a los procedimientos metodológicos establecidos en por los lineamientos y normas correspondientes las cuales permiten identificar las variables de estudio y de esta estructura poder optimizar la gestión de los recursos humanos con la intención de cumplir con las metas institucionales.

De esta forma se planteó como objetivo general: Determinar el grado de influencia de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo de metas Institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo. De esta misma forma se generó para la investigación las siguientes preguntas específicas: Determinar la productividad de gestión de los recursos humanos en el desarrollo de las metas instituciones de la Municipalidad Provincial de Huancayo; Determinar las estrategias de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo de las metas instituciones de la Municipalidad Provincial de Huancayo; y sondear el desempeño de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo de las metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

De igual manera para la investigación se acuñó como hipótesis general: La influencia de la gestión de los recursos humanos incide significativo en el desarrollo de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo. Así mismo, como hipótesis específicas: La influencia de la productividad de los recursos humanos beneficiara el desarrollo de las metas instituciones en la Municipalidad Provincial de Huancayo; La influencia de las estrategias de la gestión de los recursos humanos potenciara el desarrollo de las metas instituciones en la Municipalidad Provincial de Huancayo; y la influencia del desempeño de la gestión de los recursos humanos beneficiara el desarrollo de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes internacionales, Hernández (2020), realizó la investigación “Entrenamiento de recursos humanos para la gerencia de calidad en el sector de la salud”, la cual tuvo como objetivo general el realizar formas de gestión de calidad humana las cuales se desarrollan con la finalidad de contribuir con la competitividad organizacional la cual pretende desarrollar un rendimiento adecuado para la gestión de la competitividad humana. La metodología empleada en la investigación es un artículo y se encuentra basado en un enfoque cuantitativo con un tipo de estudio documental para la revisión de la literatura de forma que se pueda tomar una información pura para poder contribuir con el análisis del contenido planteado para la información seleccionada. Concluye indicando que los resultados obtenidos y procesados nos derivan a entender que los recursos humanos se hallan dentro de un ámbito fundamental para lograr estrategias que puedan contribuir con el resultado que desea generar la entidad y a su vez poder relacionar los enlaces laborales de forma efectiva para evaluación y posterior calificación del personal en base a su desempeño laboral.

Rodríguez (2016), realizó la investigación “Valor del capital humano: Como las practicas estratégicas de recursos humanos maximizan la contribución del capital humano al desempeño organizacional”, teniendo como objetivo la investigación elaborar un piloto practico y teórico que mejore la misión estratégica e integrar las funciones de los recursos humanos los cuales guarden una analogía a los objetivos y tácticas planteados con la sociedad en el marco de impuesto y ampliación de su desempeño como el capital humano. La metodología empleada fue cuantitativa, por tratarse de una información que fue procesada en base al análisis de las variables las cuales son cuantitativas y mediante la recolección de datos con la representación de la población y la muestra. Concluye indicando en la investigación que el área de la gerencia de los recursos humanos debe ser capacitada para poder contribuir con los resultados los cuales permiten crecer al capital humano y de esta forma poder

obtenerse mejores resultados los cuales superen las metas planteadas por la institución a través de estrategias y objetivos comunes.

Pérez y Romero (2020), realizaron la investigación “Inclusión laboral de personas con discapacidad en España el efecto de las políticas y los sistemas de gestión”, tiene como objetivo el responder las interrogantes en base al empleo de recursos humanos que poseen algunas limitaciones físicas. La metodología empleada es cuantitativa la cual se basa en derivaciones conseguidas mediante la identificación de la población y el empleo de sistemas que permiten desarrollar la gestión de recursos humanos. La investigación concluye con la generación de aportes empíricos los cuales logren evidencias de acuerdo al plan estratégico del cual normaliza la discapacidad en un entorno laboral con políticas las cuales se enfoquen en estrategias inclusivas.

Lacoviello (2018), realizo la investigación titulada “Desarrollo e Integración de la Gestión de recursos humanos en los estados latinoamericanos”, tiene como objetivo básico generar políticas económicas eficientes las cuales contribuyan con el proceso de la provisión de bienes públicos, mediante la recaudación de impuestos, esto se busca en base a la orientación de la gestión de los recursos humanos los cuales son esenciales para el funcionamiento de los procesos de régimen en la gestión que se desarrollan y de esta forma poder garantizar las capacidades básicas en el estado. La metodología empleada formula una serie de mejoras realistas a las que se adiciona una serie de mejoras practicas asociadas a la organización de la función de los recursos humanos. Esta investigación concluye que coexiste un alto grado de politización de los nombramientos, debido a que la totalidad de los países manifiestan a las dos últimas opciones, con nombramientos políticos que alcanzan a ejercicios de mediana compromiso las cuales no generan un progreso al momento de evaluar las capacidades de los recursos humanos.

Calderón, Naranjo y Álvarez (2017), realizaron la investigación “La Gestión Humana en Colombia: Características y Tendencias de la Practica y de la Investigación”, el objetivo de la investigación es concebir un aporte respectivo a la valorización que se hace del terruño de gestión humana para el beneficio de los

objetivos y metas estratégicos de la clasificación, la atención de los activos intangibles los cuales se encuentran vinculados a las personas y sus competencias. La metodología desarrollada en la investigación es experimental del tipo cualitativo debido a que se ejecutó la recolección de testimonios para poder desarrollar la investigación. La investigación concluye con los resultados obtenidos para el capital humano que lanzan el levantamiento de nuevos desafíos de pacto y de línea de la ciudad trabajadora los cuales se encuentran apropiados para una trama de fortunas abiertas, el correcto trabajo de los directivos y obreros con una confianza mutua con un plan de trabajo funcional y vinculante el cual desarrolla los límites de los aportes por cada parte de los individuos.

En relación a los antecedentes nacionales, Vilca (2019), realizó la tesis sobre la “La Gestión de Recursos Humanos como Plataforma para la Misión Institucional del Ministerio Público”, planteo como objetivo encontrar la influencia que posee la tarea de los capitales humanos en las instituciones Públicas. La metodología posee un enfoque cuantitativo y el tipo de investigación es de forma aplicada, que propone tomar en cuenta el capital humano, como base de la inversión pública institucional. La investigación llega a la conclusión donde se establece una relación que posee la tarea del capital humano con la misión institucional de las entidades públicas el cual es empleado a través de las políticas del capital humano y con habilidades para mejorar la productividad de los recursos humanos.

Ushiñahua & Rojas (2019), realizaron la tesis titulada “Impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto, año 2018”, el objetivo general planteó analizar el grado de influencia que posee la disposición del capital humano para la correcta práctica de la inversión pública en la Municipalidad de San Martín – Tarapoto. La metodología tiene un enfoque cuantitativo y el tipo de investigación es aplicada en el nivel descriptivo explicativo, mediante un diseño no experimental del tipo correlacional causal y mediante el uso del método analítico e inductivo. Los resultados y conclusiones obtenidos fueron la disposición que se tubo de los recursos humanos

la cual fue limitada de forma que la ejecución de inversión pública, especialmente en los aspectos de los recursos humanos las cuales recibieron charlas y capacitaciones para poder mejorar los aspectos de déficit encontrados.

Azerred (2019), Realizo la tesis titulada “Administración de Recursos Humanos y Ejecución del Gasto de los Proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna, 2016 – 2018”, planteando como objetivo determinar la relación que posee la administración de los recursos humanos con la ejecución del gasto de los proyectos de inversión en el Gobierno Regional Tacna periodo 2016 – 2018, el tipo de investigación es básica pura la cual posee las características de emplear y generar prácticas de conocimiento los cuales generan conceptos con la búsqueda de emplear métodos prácticos para la realidad del problema y se realizó un diseño de investigación correlacional el cual verifica la existencia de las variables en relación al estudio que se realiza con el análisis de la realidad, obtenido como resultado que la administración de los recursos humanos poseen una presunción con la realización de los gastos en los proyectos de inversión y se observó que los recursos empleados no escasos para la adecuada ejecución de los planes y el acatamiento de las metas.

Abasolo (2019), Realizo la tesis titulada “Los Mecanismos de Control Interno en el Área de Recursos Humanos de las Entidades de Derecho Publico Interno del Perú”, planteó como objetico establecer y referir los dispositivos de control interno para la disposición de los recursos humanos que se desarrollan dentro de las entidades de derecho público interno del Perú. El tipo de investigación y metodología empleada fue una exploración que se aplicó de forma cuantitativa, porque en la recaudación de datos y la promoción de secuelas se manejaron rutinas establecidas u aparejos de cotejo. Llegando a la conclusión de que las reglas y programaciones en todas las acciones intervienen de un forma oportuna y acertada al momento de contar con un instructivo el cual nos ayuda a perfeccionar los términos activos y los patrimonios que a su vez deben sintonizar para proponer inquisición adecuada y correcta parejo de la necesidad de la gerencia y sus organismos gubernamentales.

Galvez (2018), Realizo la tesis titulada “Mecanismos de Control Interno en el área de Recursos Humanos en las Municipalidad del Perú, Caso: Municipalidad Distrital Cura Mori, 2018”, planteó como objetivo el comprobar los dispositivos de vigilancia central en el espacio del capital humano en las Municipalidades del Perú Caso: Municipalidad Distrital Cura Mori. El tipo de averiguación se manejó el diseño no experimental – Documental, bibliográfico, descriptivo y de caso. La investigación determino como conclusión que los datos trabajados, de los autores investigados si combinan, debido a que no tienen un asiento a las literaturas y a la habilidad de la técnica de inspección interno, lo que permite a la Municipalidad que se desarrolle un bajo beneficio, renta y de esta forma el uso optimiza el talento humano, y los materiales de financiamiento.

Luego de haberse citado diferentes trabajos de investigación científica las cuales se encuentran relacionadas a la investigación conforme a la realidad problemática de la presente tesis, el desarrollo teórico de cada una de las sub categorías las cuales como primera categoría se indica la gestión de los recursos humanos y como segunda categoría el desarrollo de las metas institucionales.

En consonancia a ello la mejora de la gestión de los recursos humanos nos indica que la forma en cómo se organizan las políticas parten de la idea organizacional, donde se generan reglas las cuales nos ayudan a mantener un gobierno con funciones establecidas y de esta forma poder asegurar que el desenvolvimiento de los objetivos se logre de manera satisfactoria (Vilca, 2019)

Esta forma de gestión se realiza para que los empleados de los sectores públicos logren desarrollar una correcta administración y a su vez se pueda orientar el desempeño de las funciones indeseables y se ponga en riesgo el éxito de las funciones específicas encomendadas. Con esto se busca que las políticas se vuelvan referencias para lograr las metas establecidas y sirvan para dar solución a las condiciones o problemas que se presenten en el transcurso del tiempo en el cual se desarrolla la acción de trabajo.

Toda política de recurso humano se encuentra orientada a crear un sistema de organización que pueda mantener en orden a los miembros y logren desarrollar los objetivos establecidos por la organización de forma colectiva o individual.

En consecuencia, al progreso de los recursos humanos se puede indicar que para poder desarrollar los recursos humanos se debe crear un instrumento que pueda funcionar a través de las gestiones mediante capacitaciones y poder planificar actividades a corto y largo plazo. La estrategia se viene desarrollando con fines de la correcta administración y evaluación del rendimiento de cada personal de forma colectiva y grupal, este desarrollo implica que los involucrados centren su enfoque de trabajo en plazos cortos para poder desarrollar de manera consistente un proyecto que siga los lineamientos sistemáticos en un entorno más colaborativo y se pueda complementar con características competitivas con la intención de mejorar la ventaja y el sistema de desempeño de cada grupo de trabajo.

El rendimiento es un transcurso de metas, y tiene como objetivo el poder concretar que los lineamientos establecidos puedan cumplir con las metas planteadas, de esta forma se puede lograr que cada actividad desarrollada sea maximizada en su entorno de desempeño, se debe aprovechar las fortalezas y virtudes que posee cada equipo de trabajo para poder mejorar su rendimiento a través del fortalecimiento de brechas las cuales al ser corregidas de forma adecuada los empleados logran una mejor producción.

Para el desarrollo de las metas institucionales se puede indicar que de acuerdo con el libro el cual titula Productividad Laboral, el autor manifiesta que la producción que desempeña cada miembro del equipo se encuentra ligado a su tiempo de trabajo. El cual se encuentra para medirse de forma física a través de fichas los cuales están ligados a los servicios y bienes que estos producen. (Navarro 2015)

La mayoría de las entidades públicas no toman en cuenta la secuela que deja la falta de rendimiento para la medición de la eficacia del talento humano el cual posee un valor muy significativo en las entidades.

Se debe manejar un plan para poder medir a cada individuo de forma técnica y profesional y de esta forma poder aplicar estrategias las cuales nos permitan optimizar las actividades que cada equipo de trabajo realiza.

Los esfuerzos que se suman al momento de mejorar el capital humano poseen una implicancia de factor económico el cual se encuentra ligado a convenios con entidades las cuales permitan la capacitación del personal y poder fortalecer las capacidades cognitivas y de esta forma poder actualizar los conocimientos previos que cada personal posee con el único fin de mejorar el rendimiento del capital humano.

El desempeño también se encuentra vinculado con el trato del profesional al área usuaria la cual se encarga de calificar las capacidades blandas del personal, este tamiz puede servir como factor en cada entidad para poder calificar a su personal y poder aplicar estrategias las cuales permita mejorar en su rendimiento y comportamiento con el área usuaria la cual será beneficiara al mejorar el rendimiento de los funcionarios.

La modernización del estado en medida del crecimiento tecnológico nos permite generar estrategias con el uso de la tecnología la cual es una nueva capacidad informática, que debe ser evaluada para mejorar el rendimiento de los funcionarios, ya que deben ser capacitados de forma oportuna y esto permita poder superar los límites tecnológicos.

El uso de la tecnología se está convirtiendo en un medio natural de comunicación y almacenamiento de información, las tecnologías son instrumentos los cuales de forma remota permiten optimizar el tiempo de trabajo y desempeño de cada funcionario, a su vez poder generar nuevos conocimientos a través de capacitaciones virtuales las cuales se encuentren dispuestas a contribuir con la evaluación y formación del capital humano, la preparación del capital humano con el uso de los nuevos métodos cada día se está volviendo más importante para poder desarrollar las metas institucionales en cada entidad, pues esto nos permite desarrollar una optimización productiva por cada individuo o en un equipo de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo que se empleó para esta investigación a desarrollarse es Básica, debido a que se plantea considerar la gestión de los recursos humanos, en correlación con el capital humano y con el cual lograr el desarrollo de las metas institucionales de la Municipalidad.

El diseño utilizado en esta investigación, fue la no experimental, ya que se ha aplicado y se define el trabajo de investigación sin maniobrar premeditadamente la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de las metas institucionales de la municipalidad.

3.2. Variables y Operacionalización

Definición Conceptual: variable independiente; Gestión de recursos humanos; Vilca (2019) menciona que la gestión que es utilizada en los recursos humanos es un proceso en el cual se especializa la organización y planificación junto con el control y la dirección de los funcionarios y trabajadores de la entidad. (p.10)

Dimensión 1; Políticas de Recursos Humanos; Para Chivenato (2018) se refiere que el empleo de las políticas para el uso de recursos humanos son la forma en que las entidades desean relacionarse con sus miembros para lograr mediante ellos los objetivos organizacionales, al solucionar condiciones para el cumplimiento de los objetivos individuales. (p.29)

Dimensión 2: Productividad de recursos humanos; Según Vilca (2019) determina que la ocurrencia de la productividad de recursos humanos son un factor importante en las instituciones, mediante la promulgación de un florecimiento de la actividad laboral. (p.125)

Dimensión 3: Estrategias de los recursos humanos; Para Mondy (2017) menciona que los recursos humanos implican reorganizar la cooperación de individuos para el producto de los objetivos organizacionales. Fundamentalmente todo administrador hace que se logren cosas a través

de los esfuerzos de otros, esto requiere de una administración vigorosa de los recursos humanos. (p.29)

Dimensión 4: Desempeño de los recursos Humanos; Según el Gobierno del Estado de Yucatan (2018), las sociedades son vigilantes del desempeño y la actividad en la actuación del gobierno, su ordenación sobre los principios con la verificación de las políticas públicas en base a la gestión de los recursos entre lo propuesto y lo obtenido. (p.43)

Definición Conceptual: Variable Dependiente; Desarrollo de Metas Institucionales; Vilca (2019) menciona que el desarrollo de las metas institucionales tiene la finalidad de establecer enlaces entre la institución y los objetivos a los cuales se dirige y de esta forma poder definir adecuadamente las actividades y programas. (p.15)

Dimensión 1: Plan estratégico institucional; Vilca (2019) explica que son proyectos propuestos de forma planeada y elaborados de forma lógica el cual permita a la entidad un correcto desenvolvimiento y de esta forma poder desarrollar programas los cuales permitan un correcto desempeño a marea que la productividad y el rendimiento se incremente en el sector. (p.151)

Dimensión 2: Objetivos institucionales; Según Vilca (2019) es un determinado momento en el cual las metas planteadas por la entidad tienen como finalidad mejorar el sistema de ordenamiento planteado y de esta forma poder sostener un mejor desarrollo en el futuro con la finalidad de evolucionar como empresa y empezar a tener un realce en cada objetivo deseado. (p.11)

Dimensión 3: Metas institucionales; Rodríguez V. (2019) nos explica que las metas institucionales se encomiendan de coordinar y obtener a las personas, para ello es muy trascendental cuidar las relaciones humanas y este asunto requiere un objetivo relacionado con las políticas de la entidad. (p.22)

Dimensión 4: Visión Institucional; Según Vilca (2019) la visión institucional es una afirmación de los valores clave con los que la

organización está envuelta y una declaración de las primordiales metas a las cuales la entidad se encuentra a cumplir y respetar. (p.149)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Fueron 25 personas las componentes de la investigación de las cuales se consideró a los funcionarios que se encuentran directamente relacionados con la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de las metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Muestra: La muestra se calculó por una deducción probabilística, la cual se obtuvo a través de la siguiente ecuación que sirve para proporciones poblacionales:

Figura N.º 1: Muestra

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

Nota: La muestra se encuentra conformada por 24 trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta: Estos documentos contienen preguntas las cuales poseen un carácter de investigación el cual nos permitió recolectar datos sobre la gestión de los recursos humanos y las metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

3.5. Procedimientos

Se realizó la petición a los funcionarios correspondientes de la Municipalidad para poder realizar los estudios correspondientes de la investigación y se coordinó que dichos estudios serán de manera anónima y consentida, y que la información presentada es únicamente con fines académicos, luego se recolectaran los datos los cuales serán procesados en el programa de EXCEL y posterior a eso se trabajaran de manera estadística en el programa SPSS para un correcto análisis y descripción.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó el correcto ordenamiento de la información que fue recolectada y se procedió a analizar mediante lo que indica Hernández y Mendoza, 2018. Todos los resultados obtenidos mediante el instrumento fueron desarrollados en hojas electrónicas mediante el programa de EXCEL y posterior a ellos la información fue desarrollada en el programa SPSS la cual nos permitió generar tablas y figuras estadísticas con el cual se puede hacer el correcto análisis descriptivo con el enfoque cuantitativo correspondiente.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación contiene aspectos éticos los cuales se aplican en la encuesta realizada a los funcionarios de la entidad en materia del análisis de investigación, de esta manera los encuestados podrán ser de manera confidencial lo cual permitirá proteger los datos y los aspectos que consideren necesarios para la elaboración de los resultados. **La confiabilidad**, los resultados que se lograron obtener son utilizados únicamente para desarrollar la investigación; **consentimiento informado**, cada persona encuestada conoce los puntos y pautas para lo que será empleado la información que brinde, **libre participación**, la aplicación de este instrumentó se realizó de manera anónima la cual registra los datos de las encuestas.

IV.RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Los siguientes datos se obtuvieron de los resultados aplicados mediante la encuesta realizada en la Municipalidad Provincial de Huancayo, la cual se encuentra enfocada en la gestión de los recursos humanos para el desarrollo de las metas institucionales.

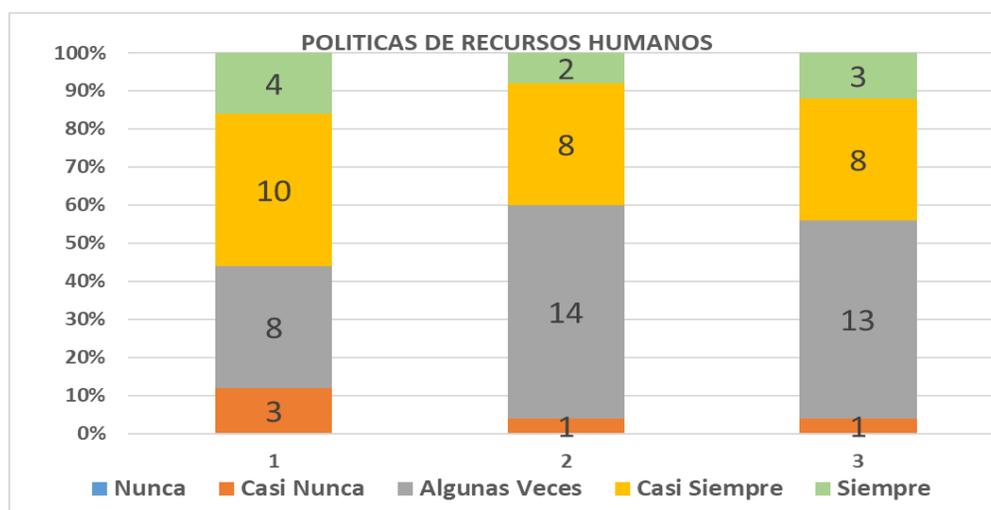
4.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIMENSIÓN 1: Políticas de Recursos Humanos

Tabla N.º 1: Escala de valoración de las políticas de recursos humanos

PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN					TOTAL
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
	1	2	3	4	5	
1 Considera usted que el entorno laboral en el Municipio es agradable		3	8	10	4	25
2 Considera usted que la seguridad de resolver alguna necesidad con eficacia es factor importante para que logre su confianza.		1	14	8	2	25
3 Considera usted que el nivel de conocimiento, que tienen los trabajadores, genera buenos resultados en el desarrollo de las metas		1	13	8	3	25

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N.º 1: Escala de valoración de las políticas de recursos humanos



De acuerdo a los resultados del Grafico N.º 1 se observó un mayor índice en el nivel “Algunas Veces” en la variable de Gestión de Recursos Humanos, lo cual se sostuvo en la dimensión “Políticas de Recursos Humanos” con un índice máximo de 14, se observó en el nivel “Casi Siempre” un índice máximo de 10, en el nivel “Siempre” un índice máximo de 4, en el nivel “Casi Nunca” un índice máximo de 3 y en el nivel “Nunca” un índice máximo de 0.

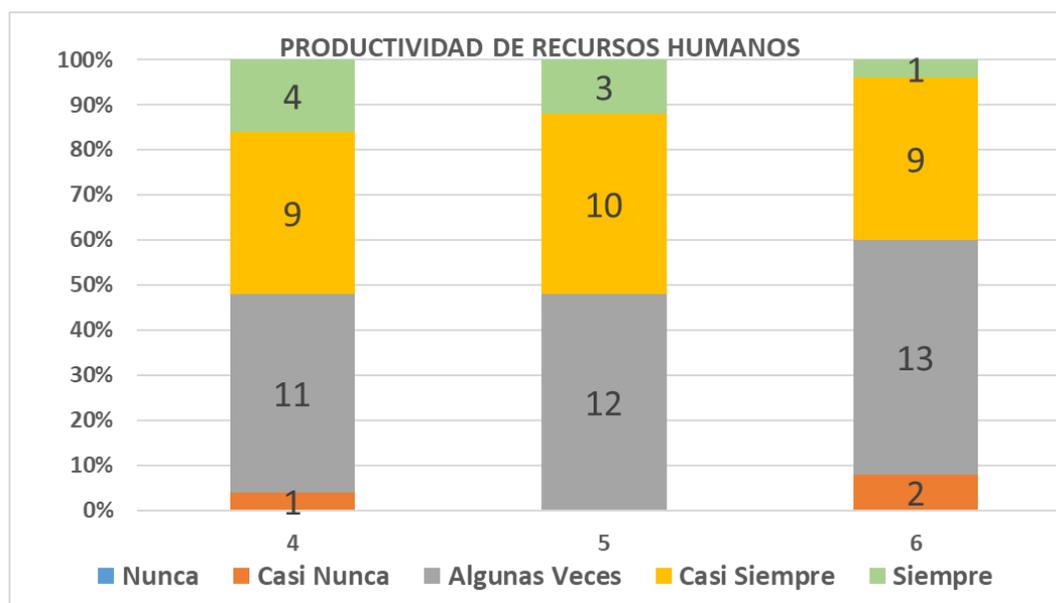
DIMENSIÓN 2: Productividad de Recursos Humanos

Tabla N.º 2: Escala de valoración de la productividad de recursos humanos

PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN					TOTAL
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
	1	2	3	4	5	
4 Considera usted que el nivel de conocimiento de los trabajadores, es suficiente para solucionar los problemas		1	11	9	4	25
5 Considera usted que el Municipio demuestra empatía con sus colaboradores			12	10	3	25
6 Considera usted que el Municipio debe integrar valores y éticas para que tenga un mayor desarrollo.		2	13	9	1	25

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N.º 2: Escala de valoración de la productividad de recursos humanos



De acuerdo a los resultados del Grafico N.º 2 se observó un mayor índice en el nivel “Algunas Veces” en la variable de Gestión de Recursos Humanos, lo cual se sostuvo en la dimensión “Productividad de Recursos Humanos” con un índice máximo de 13, se observó en el nivel “Casi Siempre” un índice máximo de 10, en el nivel “Siempre” un índice máximo de 4, en el nivel “Casi Nunca” un índice máximo de 2 y en el nivel “Nunca” un índice máximo de 0.

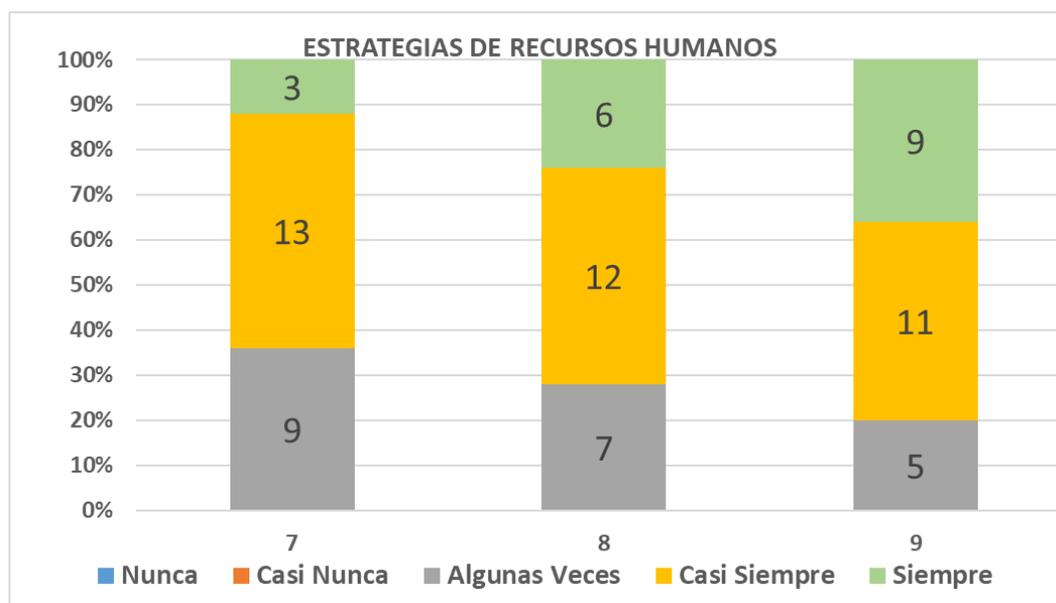
DIMENSIÓN 3: Estrategias de Recursos Humanos

Tabla N.º 3: Escala de valoración de estrategias de recursos humanos

PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN					TOTAL
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
	1	2	3	4	5	
7			9	13	3	25
8			7	12	6	25
9			5	11	9	25

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N.º 3: Escala de valoración de estrategias de recursos humanos



De acuerdo a los resultados del Grafico N.º 3 se observó un mayor índice en el nivel “Casi Siempre” en la variable de Gestión de Recursos Humanos, lo cual se sostuvo en la dimensión “Estrategias de Recursos Humanos” con un índice máximo de 13, se observó en los niveles “Algunas veces” y “Siempre” un índice máximo de 9 y en los niveles “Casi Nunca” y “Nunca” un índice máximo de 0.

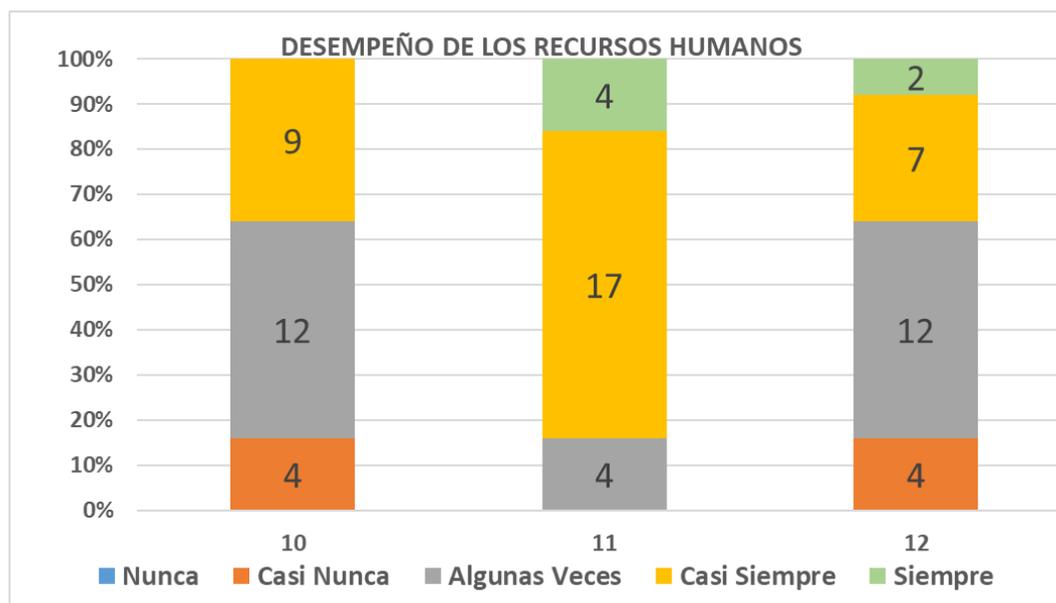
DIMENSIÓN 4: Desempeño de los Recursos Humanos

Tabla N.º 4: Escala de valoración del desempeño de los resultados

PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN					TOTAL
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
	1	2	3	4	5	
10		4	12	9		25
11			4	17	4	25
12		4	12	7	2	25

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N.º 4: Escala de valoración del desempeño de los resultados



De acuerdo a los resultados del Grafico N.º 4 se observó un mayor índice en el nivel “Casi Siempre” en la variable de Gestión de Recursos Humanos, lo cual se sostuvo en la dimensión “Desempeño de los Recursos Humanos” con un índice máximo de 17, se observó en el nivel “Algunas Veces” un índice máximo de 12, en los niveles “Siempre” y “Casi Nunca” un índice máximo de 4 y en el nivel “Nunca” un índice máximo de 0.

4.1.2. VARIABLE DEPENDIENTE: DESARROLLO DE METAS INSTITUCIONALES

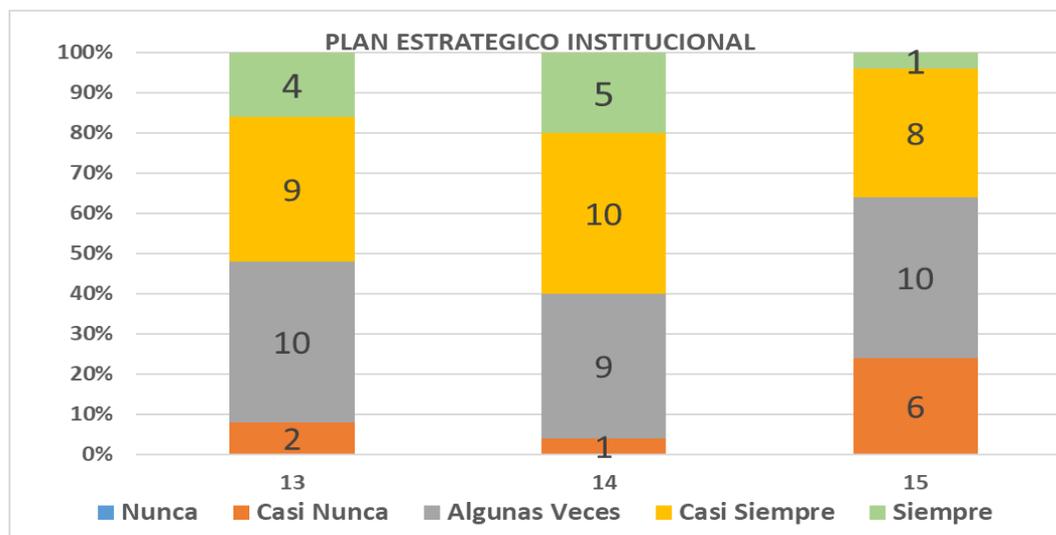
DIMENSIÓN 1: Plan Estratégico Institucional

Tabla N.º 5: Escala de valoración del plan estratégico institucional

PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN					TOTAL
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
	1	2	3	4	5	
13 Considera usted que la prioridad de sus deberes es más importante que la atención brindada a los usuarios		2	10	9	4	25
14 Usted cree que el área donde desarrolla sus funciones se encuentra bien implementada		1	9	10	5	25
15 Considera usted que el Municipio se planifica las actividades que se debe desarrollar por cada área de trabajo		6	10	8	1	25

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N.º 5: Escala de valoración del plan estratégico institucional



De acuerdo a los resultados del Grafico N.º 5 se observó un mayor índice en los niveles “Casi Siempre” y “Algunas Veces” en la variable de Desarrollo de Metas Institucionales, lo cual se sostuvo en la dimensión “Plan Estratégico Institucional” con un índice máximo de 10, se observó en el nivel “Casi Nunca” un índice máximo de 6, en el nivel “Siempre” un índice máximo de 5 y en el nivel “Nunca” un índice máximo de 0.

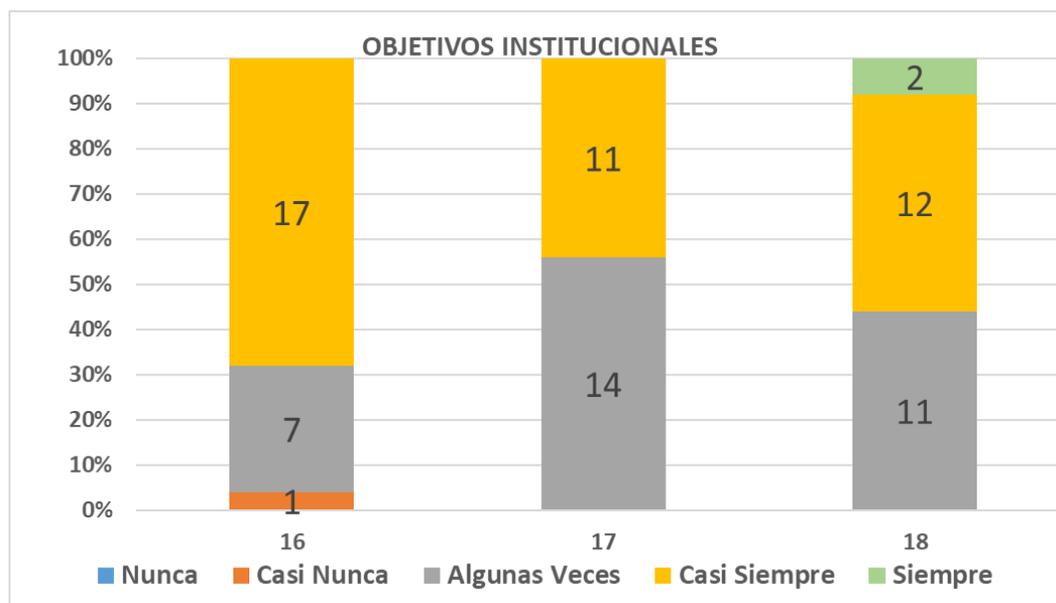
DIMENSIÓN 2: Objetivos Institucionales

Tabla N.º 6: Escala de valoración de los objetivos institucionales

PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN					TOTAL
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
	1	2	3	4	5	
16 Considera usted que el Municipio debe brindar charlas de capacitación para mejorar los conocimientos		1	7	17		25
17 Cree usted que valoran su esfuerzo y el logro de sus metas alcanzadas			14	11		25
18 Considera usted que el esfuerzo y desempeño son producto del trabajo en equipo			11	12	2	25

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N.º 6: Escala de valoración de los objetivos institucionales



De acuerdo a los resultados del Grafico N.º 6 se observó un mayor índice en el nivel “Casi Siempre” en la variable de Desarrollo de Metas Institucionales, lo cual se sostuvo en la dimensión “Objetivos Institucional” con un índice máximo de 17, se observó en el nivel “Algunas Veces” un índice máximo de 14, en el nivel “Siempre” un índice máximo de 2, en el nivel “Casi Nunca” un índice máximo de 1 y en el nivel “Nunca” un índice máximo de 0.

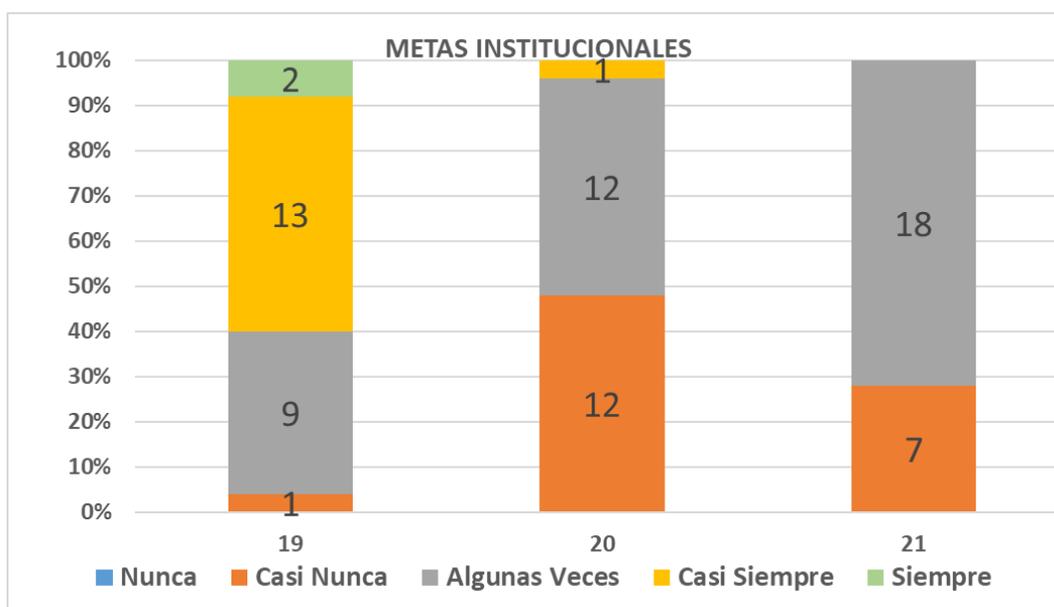
DIMENSIÓN 3: Metas Institucionales

Tabla N.º 7: Escala de valoración de las metas institucionales

PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN					TOTAL
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
	1	2	3	4	5	
19 Considera usted que es necesario tener reuniones semanales con el equipo de trabajo		1	9	13	2	25
20 Usted considera que es necesario capacitar al personal y compañeros de trabajo en las labores encomendadas		12	12	1		25
21 Usted se encuentra satisfecho con el servicio brindado por parte de la municipalidad		7	18			25

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N.º 7: Escala de valoración de las metas institucionales



De acuerdo a los resultados del Grafico N.º 7 se observó un mayor índice en el nivel “Algunas Veces” en la variable de Desarrollo de Metas Institucionales, lo cual se sostuvo en la dimensión “Metas Institucionales” con un índice máximo de 18, se observó en el nivel “Casi Siempre” un índice máximo de 13, en el nivel “Casi Nunca” un índice máximo de 12, en el nivel “Siempre” un índice máximo de 2 y en el nivel “Nunca” un índice máximo de 0.

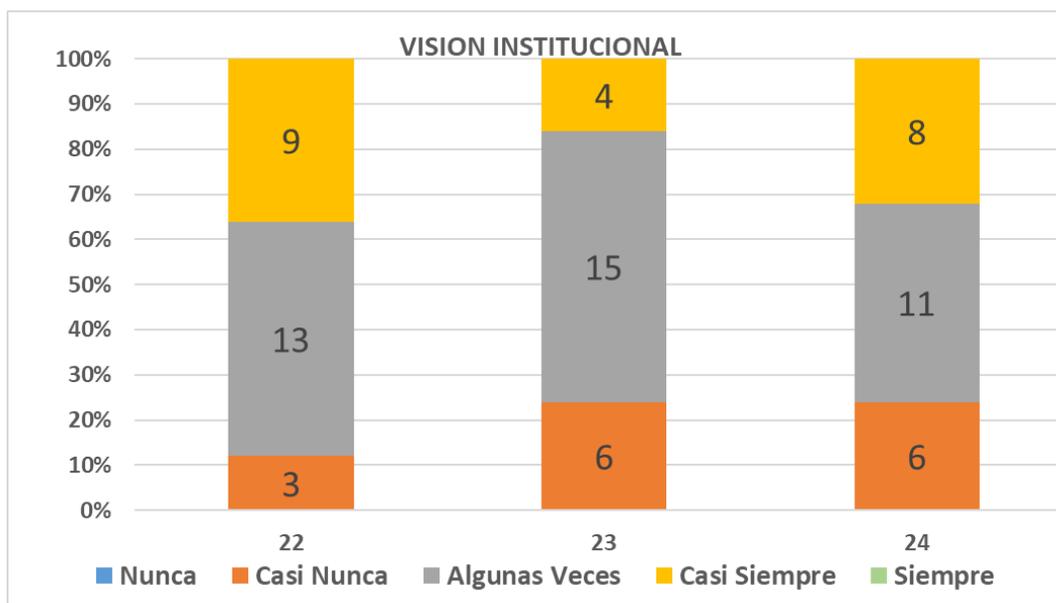
DIMENSIÓN 4: Visión Institucionales

Tabla N.º 8: Escala de valoración de la visión institucional

PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN					TOTAL
	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
	1	2	3	4	5	
22 Según su percepción, considera que la Municipalidad lograr los objetivos institucionales planteados		3	13	9		25
23 Crees usted que el personal contribuye para poder alcanzar las metas institucionales planteadas		6	15	4		25
24 Considera usted se necesita de una capacitación al personal para poder mejorar con el desarrollo de las metas institucionales planteadas		6	11	8		25

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico N.º 8: Escala de valoración de la visión institucional



De acuerdo a los resultados del Grafico N.º 8 se observó un mayor índice en el nivel “Algunas Veces” en la variable de Desarrollo de Metas Institucionales, lo cual se sostuvo en la dimensión “Visión Institucional” con un índice máximo de 15, se observó en el nivel “Casi Siempre” un índice máximo de 9, en el nivel “Casi Nunca” un índice máximo de 6, en los niveles “Siempre” y “Nunca” un índice máximo de 0.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

Formulación de Hipótesis

H0: La influencia de la gestión de los recursos humanos **no** incide significativo en el desarrollo de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

H1: La influencia de la gestión de los recursos humanos **si** incide significativo en el desarrollo de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Tabla N.º 9: Cálculo de relación entre variable independiente y variable dependiente

Correlaciones				
			VI	VD
Rho de Spearman	VI	Coefficiente de correlación	1,000	,220
		Sig. (bilateral)	.	,290
		N	25	25
	VD	Coefficiente de correlación	,220	1,000
		Sig. (bilateral)	,290	.
		N	25	25

Fuente: Elaboración Propia

De la Tabla N.º 9 se puede observar que el valor de coeficiente Rho de Spearman es semejante a 0,220 con lo cual se observa una correlación regular entre las dos variables de estudio, el valor de significancia es

0,0000<0.05, es así que, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

4.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Hipótesis Específica 1

H_0 : La influencia de la productividad de los recursos humanos **no** beneficiara el desarrollo de las metas instituciones en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

H_1 : La influencia de la productividad de los recursos humanos **si** beneficiara el desarrollo de las metas instituciones en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Tabla N.º 10: Cálculo de relación entre las dimensiones productividad de recursos humanos y metas institucionales

Correlaciones			
		Productividad de Recursos Humanos	Metas Institucionales
Productividad de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,079
	Sig. (bilateral)	.	,706
	N	25	25
Rho de Spearman			
Metas Institucionales	Coefficiente de correlación	,079	1,000
	Sig. (bilateral)	,706	.
	N	25	25

Fuente: Elaboración Propia

De la Tabla N.º 10 se puede observar que el valor de coeficiente Rho de Spearman es semejante a 0,079 con lo cual se observa una correlación regular entre las dos variables de estudio, el valor de significancia es 0,0000<0.05, es así que, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Hipótesis Específica 2

H0: La influencia de las estrategias de la gestión de los recursos humanos **no** potenciara el desarrollo de las metas instituciones en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

H1: La influencia de las estrategias de la gestión de los recursos humanos **si** potenciara el desarrollo de las metas instituciones en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Tabla N.º 11: Cálculo de relación entre las dimensiones estrategias de recursos humanos y metas institucionales

Correlaciones			
		Estrategias de Recursos Humanos	Metas Institucionales
Rho de Spearman	Estrategias de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,402*
		N	25
	Metas Institucionales	Coefficiente de correlación	,402*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración Propia

De la Tabla N.º 11 se puede observar que el valor de coeficiente Rho de Spearman es semejante a 0,402 con lo cual se observa una correlación regular entre las dos variables de estudio, el valor de significancia es $0,0000 < 0,05$, es así que, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Hipótesis Específica 3

H0: La influencia del desempeño de la gestión de los recursos humanos **no** beneficiara el desarrollo de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

H1: La influencia del desempeño de la gestión de los recursos humanos si beneficiara el desarrollo de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Tabla N.º 12: Cálculo de relación entre las dimensiones desempeño de los recursos humanos y visión institucional

		Correlaciones	
		Desempeño de los Recursos Humanos	Visión Institucional
Rho de Spearman	Desempeño de los Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,296
		N	25
	Visión Institucional	Coefficiente de correlación	,296
		Sig. (bilateral)	,151
		N	25

Fuente: Elaboración Propia

De la Tabla N.º 12 se puede observar que el valor de coeficiente Rho de Spearman es semejante a 0,296 con lo cual se observa una correlación regular entre las dos variables de estudio, el valor de significancia es $0,0000 < 0.05$, es así que, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

V. DISCUSIÓN

Para la discusión de la presente tesis de investigación se tomó en consideración las teorías que fueron desarrolladas en el marco teórico, los antecedentes que fueron empleados en la parte de introducción y los resultados que fueron logrados en el proceso de ejecución de los instrumentos los cuales realizando un análisis en conjunto se logra discutir las hipótesis planteadas en la presente tesis.

De acuerdo con la hipótesis general, y de acuerdo a las derivaciones que se obtuvieron de las encuestas realizadas se puede observar que la cuantía del coeficiente de Rho Spearman fue de 0,220 y de acuerdo a este resultado se pudo observar una correlación regular entre las dos viables de estudio y el valor de significancia es $0,0000 < 0.05$, de esta forma es como se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Haciendo referencia que la influencia de la gestión de los recursos humanos si incide significativamente en el desarrollo de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

También se pudo observar que los resultados de la variable independiente “Políticas de Recursos Humanos” se midieron en 12 ítems, como se puede observar en la Tabla N° 1 y de acuerdo a la gráfica N.° 1 de la dimensión Políticas de Recursos Humanos la escala de valoración para la pregunta 01 que menciona considera usted que el entorno laboral en el Municipio es agradable donde el rango máximo de valoración fue “casi siempre” con un 40% de entrevistados, para la pregunta 02 que menciona considera usted que la seguridad de resolver alguna necesidad con eficacia es factor importante para que logre su confianza donde el rango máximo de valoración fue “algunas veces” con un 56% de entrevistados, para la pregunta 03 que menciona considera usted que el nivel de conocimiento, que tienen los trabajadores, genera buenos resultados en el desarrollo de las metas donde el rango máximo de valoración fue “algunas veces” con un 52% de entrevistados.

Para la Tabla N° 2 y de acuerdo a la gráfica N.° 2 de la dimensión Productividad de Recursos Humanos la escala de valoración para la pregunta 04 que menciona considera usted que el nivel de conocimiento de los trabajadores es suficiente para

solucionar los problemas donde el rango máximo de valoración fue “algunas veces” con un 44% de entrevistados, para la pregunta 05 que menciona considera usted que el municipio demuestra empatía con sus colaboradores donde el rango máximo de valoración fue “algunas veces” con un 48% de entrevistados, para la pregunta 06 que menciona considera usted que el municipio debe integrar valores y éticas para que tenga un mayor desarrollo donde el rango máximo de valoración fue “algunas veces” con un 52% de entrevistados.

Para la Tabla N° 3 y de acuerdo a la gráfica N.º 3 de la dimensión Estrategia de Recursos Humanos la escala de valoración para la pregunta 07 que menciona considera usted que el municipio le brindara rapidez de información cuando usted lo solicite donde el rango máximo de valoración fue “casi siempre” con un 52% de entrevistados, para la pregunta 08 que menciona considera usted que tiene todos los medios necesarios para desarrollar sus habilidades plenamente donde el rango máximo de valoración fue “casi siempre” con un 48% de entrevistados, para la pregunta 09 que menciona considera usted que el acceso a la información en el municipio es limitado donde el rango máximo de valoración fue “casi siempre” con un 44% de entrevistados.

Para la Tabla N° 4 y de acuerdo a la gráfica N.º 4 de la dimensión Desempeño de Recursos Humanos la escala de valoración para la pregunta 10 que menciona considera usted desarrolla sus actividades en un lugar apropiado para poder desempeñar sus funciones correctamente donde el rango máximo de valoración fue “algunas veces” con un 48% de entrevistados, para la pregunta 11 que menciona considera usted que sus compañeros de trabajo lo apoyan y brindan sus sugerencias para resolver problemas donde el rango máximo de valoración fue “casi siempre” con un 68% de entrevistados, para la pregunta 12 que menciona considera usted que se encuentra dentro de un entorno colaborativo y de trabajo en equipo donde el rango máximo de valoración fue “algunas veces” con un 48% de entrevistados.

En referencia a los resultados obtenidos para Vilca (2019), postula que se ha demostrado una incidencia de la gestión de recursos humanos en la misión

institucional de la entidad pública en la que realizó sus estudios la cual se refiere al Ministerio Público, expone que, mediante las políticas de recursos humanos, estrategias de recursos humanos, remuneraciones, productividad, con la combinación de estos aspectos se dio un incremento en la productividad del desempeño de los recursos humanos.

Empleando la discusión y congruencia de la hipótesis general, se infiere que la influencia de la gestión de los recursos humanos si incide significativamente en el desarrollo de las metas institucionales y que se pueden mejorar con estrategias y planes los cuales contribuyan en combinación con la productividad y sirva como factor de desempeño en la entidad pública.

También se pudo observar que los resultados de la variable dependiente “Desarrollo de metas institucionales” se midieron en 12 ítems, como se puede observar en la Tabla N° 5 y de acuerdo a la gráfica N.° 5 de la dimensión Plan Estratégico Institucional la escala de valoración para la pregunta 13 que menciona considera usted la prioridad de sus deberes es más importante que la atención brindada a los usuarios donde el rango máximo de valoración fue “algunas veces” con un 40% de entrevistados, para la pregunta 14 que menciona considera usted que el área donde desarrolla sus funciones se encuentra bien implementada donde el rango máximo de valoración fue “casi siempre” con un 40% de entrevistados, para la pregunta 15 que menciona considera usted que el municipio se planifica las actividades que se debe desarrollar para casa área de trabajo donde el rango máximo de valoración fue “algunas veces” con un 40% de entrevistados.

En la Tabla N.° 6 y de acuerdo a la gráfica N.° 6 de la dimensión Objetivos Institucionales la escala de valoración para la pregunta 16 que menciona considera usted que el municipio debe brindar charlas de capacitación para mejorar los conocimientos donde el rango máximo de valoración fue “casi siempre” con un 68% de entrevistados, para la pregunta 17 que menciona considera usted que valoran su esfuerzo y el logro de sus metas alcanzadas donde el rango máximo de valoración fue “algunas veces” con un 56% de entrevistados, para la pregunta 18 que menciona

considera usted que el esfuerzo y desempeño son producto del trabajo en equipo donde el rango máximo de valoración fue “casi siempre” con un 48% de entrevistados.

En la Tabla N.º 7 y de acuerdo a la gráfica N.º 7 de la dimensión Metas Institucionales la escala de valoración para la pregunta 19 que menciona considera usted que es necesario tener reuniones semanales con el equipo de trabajo donde el rango máximo de valoración fue “casi siempre” con un 52% de entrevistados, para la pregunta 20 que menciona considera usted que es necesario capacitar al personal y compañeros de trabajo en las labores encomendadas donde el rango máximo de valoración fue “algunas veces” con un 48% de entrevistados, para la pregunta 21 que menciona considera usted se encuentra satisfecho con el servicio brindado por parte de la municipalidad donde el rango máximo de valoración fue “alguna vez” con un 72% de entrevistados.

En la Tabla N.º 8 y de acuerdo a la gráfica N.º 8 de la dimensión Visión Institucional la escala de valoración para la pregunta 22 que menciona según su percepción, considera que la municipalidad logra los objetivos institucionales planteados donde el rango máximo de valoración fue “algunas veces” con un 48% de entrevistados, para la pregunta 23 que menciona cree usted que el personal contribuye para poder alcanzar las metas institucionales planteadas donde el rango máximo de valoración fue “algunas veces” con un 60% de entrevistados, para la pregunta 24 que menciona considera usted se necesita de una capacitación al personal para poder mejorar con el desarrollo de las metas institucionales planteadas donde el rango máximo de valoración fue “algunas veces” con un 44% de entrevistados.

En relación a la teoría, Ushiñahua (2019), postula que toda competencia que se relaciona con los recursos humanos los cuales se encuentran ligados en la realización del desembolso del desarrollo de las metas públicas, los trabajadores o funcionarios de la entidad deben contar con un plan estratégico dado por la institución con el cual se podrá orientar mejor la relación con los usuarios, y todo este proceso puede ser demostrado con a través de la medición de las competencias alcanzadas por el

personal los cuales cuenten con condiciones y así puedan asumir con eficiencia todo el cargo laboral.

Respecto a la Hipótesis Especifica 1: En la hipótesis se realizó el análisis dos correlaciones; En la tabla N.º 10 del cálculo de relación entre las dimensiones productividad de recursos humanos y metas institucionales, se pudo observar que el valor de coeficiente de Rho de Spearman es semejante a 0,079 con lo cual se observa una correlación regular entre las dos variables de estudio, el valor de significancia es $0,0000 < 0,05$, es así que, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Haciendo referencia que la influencia de la productividad de los recursos humanos si beneficiara al desarrollo de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Por otro lado, se pudo observar que de acuerdo a la dimensión de la productividad de recursos humanos del Grafico 2 se observó un mayor índice en el nivel “Algunas Veces” en la variable de Gestión de Recursos Humanos, lo cual se sostuvo en la dimensión “Productividad de Recursos Humanos” con un índice máximo de 13, se observó en el nivel “Casi Siempre” un índice máximo de 10, en el nivel “Siempre” un índice máximo de 4, en el nivel “Casi Nunca” un índice máximo de 2 y en el nivel “Nunca” un índice máximo de 0. En la dimensión de metas institucionales del Grafico 7 se observó un mayor índice en el nivel “Algunas Veces” en la variable de Desarrollo de Metas Institucionales, lo cual se sostuvo en la dimensión “Metas Institucionales” con un índice máximo de 18, se observó en el nivel “Casi Siempre” un índice máximo de 13, en el nivel “Casi Nunca” un índice máximo de 12, en el nivel “Siempre” un índice máximo de 2 y en el nivel “Nunca” un índice máximo de 0.

De los antecedentes de investigación, Azerrad (2019), nos menciona que la administración de los recursos humanos guardan una relación de implicancia la cual es muy significativa al momento de la medición de la productividad, en donde hace una observación la cual hace hincapié al mencionar que los cursos de capacitación para poder mejorar el desempeño de del personal beneficien en el desarrollo de las

metas instituciones de las entidades porque permite generar oportunamente una correcta elección de buenas decisiones.

Respecto a la Hipótesis Especifica 2: En la hipótesis se realizó el análisis dos correlaciones; En la tabla N.º 11 del cálculo de relación entre las dimensiones estratégicas de recursos humanos y metas institucionales, se puede observar que el valor de coeficiente Rho de Spearman es semejante a 0,402 con lo cual se observa una correlación regular entre las dos variables de estudio, el valor de significancia es $0,0000 < 0,05$, es así que, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Haciendo referencia la influencia de las estrategias de la gestión de los recursos humanos si potenciara el desarrollo de las metas instituciones en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Por otro lado, se pudo observar que de acuerdo a la dimensión de estrategias de recursos humanos del Grafico 3 se observó un mayor índice en el nivel “Casi Siempre” en la variable de Gestión de Recursos Humanos, lo cual se sostuvo en la dimensión “Estrategias de Recursos Humanos” con un índice máximo de 13, se observó en los niveles “Algunas veces” y “Siempre” un índice máximo de 9 y en los niveles “Casi Nunca” y “Nunca” un índice máximo de 0. En la dimensión metas institucionales del Grafico 7 se observó un mayor índice en el nivel “Algunas Veces” en la variable de Desarrollo de Metas Institucionales, lo cual se sostuvo en la dimensión “Metas Institucionales” con un índice máximo de 18, se observó en el nivel “Casi Siempre” un índice máximo de 13, en el nivel “Casi Nunca” un índice máximo de 12, en el nivel “Siempre” un índice máximo de 2 y en el nivel “Nunca” un índice máximo de 0.

De los antecedentes de investigación, Abasolo (2019), menciona que la satisfacción laboral es un influente para lograr estrategias de la gestión y el cual sirve como compromiso organizacional el cual potencia el desarrollo de las metas institucionales durante la actividad laboral, el personal se sentida comprometido con los objetivos y los parámetros de la institución y con ello se logra el fortalecimiento de las políticas.

Respecto a la Hipótesis Especifica 3: En la hipótesis se realizó el análisis dos correlaciones; En la tabla N.º 12 del cálculo de relación entre las dimensiones desempeño de los recursos humanos y visión institucional, se puede observar que el valor de coeficiente Rho de Spearman es semejante a 0,296 con lo cual se observa una correlación regular entre las dos variables de estudio, el valor de significancia es $0,0000 < 0.05$, es así que, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Haciendo referencia la influencia del desempeño de la gestión de los recursos humanos si beneficiara el desarrollo de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Por otro lado, se pudo observar que de acuerdo a la dimensión desempeño de recursos humanos del Grafico 4 se observó un mayor índice en el nivel “Casi Siempre” en la variable de Gestión de Recursos Humanos, lo cual se sostuvo en la dimensión “Desempeño de los Recursos Humanos” con un índice máximo de 17, se observó en el nivel “Algunas Veces” un índice máximo de 12, en los niveles “Siempre” y “Casi Nunca” un índice máximo de 4 y en el nivel “Nunca” un índice máximo de 0. En la dimensión visión institucional del Grafico 8 se observó un mayor índice en el nivel “Algunas Veces” en la variable de Desarrollo de Metas Institucionales, lo cual se sostuvo en la dimensión “Visión Institucional” con un índice máximo de 15, se observó en el nivel “Casi Siempre” un índice máximo de 9, en el nivel “Casi Nunca” un índice máximo de 6, en los niveles “Siempre” y “Nunca” un índice máximo de 0.

De los antecedentes, Calle (2018), nos menciona que el desempeño del rendimiento es el propio aprovechamiento del talento humano el cual no tiene limitaciones financieras ni materiales y esto le permite poder realizar una identificación de su entorno en el cual puede obtener la soluciones a los problemas presentados en el trabajo y de esta manera poder hacerse cargo de la toma de decisiones las cuales son necesarias para poder gestionar el correcto desarrollo de las metas institucionales con un plus de reducir el riesgo de un bajo rendimiento que pueda presentarse.

VI. CONCLUSIONES

- 1) Se concluye que, de acuerdo al Objetivo General, determinar el grado de influencia de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo de metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo. La relación que se pudo observar mediante el coeficiente de Rho de Spearman indica que la influencia de la gestión de los recursos humanos si incide significativamente en el desarrollo de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

- 2) Se concluye que de acuerdo al Objetivo específico 1, Determinar la productividad de gestión de los recursos humanos en el desarrollo de las metas instituciones de la Municipalidad Provincial de Huancayo. La relación que se pudo observar mediante el coeficiente de Rho de Spearman es que la influencia de la productividad de los recursos humanos si beneficiara al desarrollo de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

- 3) Se concluye que de acuerdo al Objetivo específico 2, Determinar las estrategias de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo de las metas instituciones de la Municipalidad Provincial de Huancayo. La relación que se pudo observar mediante el coeficiente Rho de Spearman es que la influencia de las estrategias de la gestión de los recursos humanos si potenciara el desarrollo de las metas instituciones en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

- 4) Se concluye que de acuerdo al Objetivo específico 3, Sondear el desempeño de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo de las metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Huancayo. La relación que se pudo observar mediante el coeficiente Rho de Spearman es que la influencia del desempeño de la gestión de los recursos humanos si beneficiara el desarrollo de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a los funcionarios de la municipalidad tener en cuenta que el grado de la influencia de la gestión de los recursos humanos incide en el desarrollo de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, en tal sentido los responsables de la gestión deben formular las respectivas políticas necesarias de los recursos humanos y de esta forma implementar nuevos métodos para el correcto desarrollo de las metas institucionales.
- 2) Se recomienda tener en cuenta a los funcionarios de la municipalidad que la productividad de los recursos humanos se encuentra vinculada con el desarrollo de las metas institucionales por lo cual los responsables de la gestión deben controlar la productividad generada por el capital humano.
- 3) Se recomienda a los funcionarios de la municipalidad considerar las estrategias de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo de las metas institucionales en tal sentido los responsables deben implementar mecanismos los cuales contribuyan con el desenvolvimiento de las metas a través de las estrategias planteadas.
- 4) Se recomienda a los funcionarios de la municipalidad tener en consideración el sondeo del desempeño de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo de las metas institucionales con el cual los encargados de la gestión podrán monitorear el desarrollo de las funciones planteadas y de esta forma lograr el desarrollo de las metas.

REFERENCIAS

- Abasolo, J. (2019), *Los mecanismos de Control Interno en el Área de Recursos Humanos de las Entidades de Derecho Público Interno del Perú*, <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10147>.
- Alva, C.A. (2016). *Factores limitantes de la ejecución presupuestal en inversión de la Municipalidad Distrital de Moche, Periodo 2007-2015* (Tesis de pregrado). http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5231/connieandrea_alva.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Azerrad R (2019), *Administración de Recursos Humanos y Ejecución del Gasto de los Proyectos de Inversión en el Gobierno Regional Tacna, 2016-2018*, Tesis de maestría, <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1321>
- Brujó, G. (2016). *La nueva generación de valor*. Madrid: Interbrand.
- Calderón Hernández Gregorio & Naranjo Valencia Julia Clemencia & Álvarez Giraldo Claudia Milena, (2017), *La gestión Humana en Colombia Características y Tendencias de la Practica y de la Investigación*, Universidad Nacional de Colombia, Colombia, [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(07\)70009-8](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(07)70009-8)
- Castillo, L. (2017). *Principios de la planeación*. Obtenido de <http://palanificacioneducacional.blogspot.com/p/principios-de-la-planeacion.html>
- Cerón, J. (2017). *Estrategia de Fortalecimiento en el Talento Humano*. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2017/3/talento-humano.html>
- Chiavenato, Idalberto. (2018). *Gestión del talento humano*. Cuarta Ed. México. Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Colonna, R. (2016). “*Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, año 2016*”, Facultad de Ciencias Empresariales Escuela de Académico Profesional

de Administración Piura - Perú. Disponible en.
file:///G:/ULADECH%202018/TESIS%20I/modelos%20de%20tesis/120FACULTA
D%20DE%20CIENCIAS%20EMPRESARIALES%20ESCUELA%20DE%20ACAD
ÉMICO%20PROFESIONAL%20DE%20ADMINISTRACIÓN%20“RELACIÓN%20
ENTRE%20LA%20GESTIÓN%20DEL%20TAL.html

Contraloría General de la República (2018, 18 de enero). *Auditoría de Desempeño a los servicios de gestión participativa y de control y vigilancia en áreas naturales protegidas de administración nacional*.
http://doc.contraloria.gob.pe/tallerdesempeno/documentos/libro_1.pdf

Dale, B. G. & Plunkett, J. J. (2017). *Quality Costing*. London: Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315245515>

Decreto Supremo N° 027- (2017)-EF. (2017, 24 de febrero). Obtenido de
<https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/218369-027-2017-ef>

Departamento de Estudios e Investigaciones. (2016). “Control Interno. Control Interno”,
12. [http://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTR
OL_INTERNO_2016.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTR
OL_INTERNO_2016.pdf)

Diario Gestión (2016, 06 de abril). *El gobierno electrónico y las cuatro barreras que limitan su desarrollo en el Perú*. <https://gestion.pe/tecnologia/gobierno-electronico-cuatro-barreras-limitan-desarrollo-peru-116311>

Directiva N° 001-2017-EF/50.01. (2017). *Directiva de Programación Multianual*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/modifican-la-directiva-n-001-2017-ef5001-directiva-de-p-resolucion-directoral-no-012-2017-ef5001-1530040-1/>

Djordjevic, P., Panic, M., Arsic, S. & Zivkovic, Z. (2018). *Impact of leadership on strategic planning of quality*. Total Quality Management & Business Excellence, 31(5-6), 1–15. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1490176>

- Elshaer, I. A. & Augustyn, M. M. (2016). *Direct effects of quality management on competitive advantage. International Journal of Quality & Reliability Management*, 33(9), 1286–1310. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-07-2014-0086>
- Fernández, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de recurso humanos*.
- Ginter, P. M., Duncan, W. J. & Swayne, L. E. (2018). *The strategic management of health care organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Hernández H (2020), *Entrenamiento de Recursos Humanos para la Gerencia de Calidad en el Sector de la Salud*, Universidad del Atlántico, Barranquilla – Colombia, <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.11.2.2020.18>
- Herrera, F. (2017). *¿El sueldo de los funcionarios peruanos? Economía*. Revista del Departamento de Economía. PUCP. Lima.
- Instituto de ciencias sociales y políticas públicas (2018, 10 de enero). *El Planeamiento Estratégico en el Sector Público*. <http://incispp.edu.pe/blog/planeamiento-estrategico-peru/>
- Jiménez, G., Hernández, L., Hernández, H., Cabas, L. & Ferreira, J. (2018). *Evaluation of Quality Management for Strategic Decision Making in Companies in the Plastic Sector of the Colombian Caribbean Region Using the TQM Diagnostic Report and Data Analysis*. In: *HCI 2018, International Conference on Human-Computer Interaction* (pp. 273–281). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92285-0_38
- Klochkov, Y., Klochkova, E., Volgina, A. & Dementiev, S. (2016). *Human factor in quality function deployment*. In: *SMR LO, 2016 Second International Symposium on Stochastic Models in Reliability Engineering, Life Science and Operations Management* (pp. 466–468). Beer-Sheva, Israel, <https://doi.org/10.1109/SMRLO.2016.81>

Kumar, P., Maiti, J. & Gunasekaran, A. (2018). *Impact of quality management systems on firm performance. International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(5), 1034–1059. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-02-2017-0030>

Lacaviello, Z. (2018), *Desarrollo e Integración de la Gestión de Recursos Humanos en los Estados Latinoamericanos*, Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe – Argentina, <https://www.redalyc.org/pdf/3375/337530212002.pdf>

Los recursos humanos (2018, 20 de enero). *Principales teorías administrativas: enfoques y representantes*. <http://www.losrecursoshumanos.com/principales-teorias-administrativas-enfoques-y-representantes/>

Lynn, D. (2018, 01 de febrero). *Propósito de políticas y procedimientos de recursos humanos*. <https://www.cuidatudinero.com/13155350/proposito-de-politicas-y-procedimientos-de-recursos-humanos>

Lynn, D. (2018, 01 de febrero). *Propósito de políticas y procedimientos de recursos humanos*. <https://www.cuidatudinero.com/13155350/proposito-de-politicas-y-procedimientos-de-recursos-humanos>

Mamani Ttito, Jesús Esteban; Meléndez Espinoza, José Alonso; Guillermo Rosas, Luis Alberto. (2018). *“Gestión de recursos humanos y calidad de servicio al usuario en la Municipalidad provincial de Chíncha, 2018”* – Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Mayo, S. (2018), *Mecanismos del Control Interno en el Área de Recursos Humanos en las Municipalidades del Perú, Caso: Municipalidad Distrital Cura Morí*, 2018, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/18548>

Milla, A. (2016). *Creación de valor*. Madrid. Días De Santos.

Ministerio Fiscal de España (2017, 10 de octubre). *La función del Ministerio Fiscal de España*. https://es.wikipedia.org/wiki/ministerio_fiscal_de_espaa%c3%b1a

- Ministerio Público (2018, 10 de enero). *Defensores de la legalidad*.
https://www.mpfm.gob.pe/quienes_somos/
- Ministerio Público (2018, 12 de octubre). *Información institucional*.
<http://www.mpfm.gob.pe>
- Montoya, C., & Boyero, S. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*.
- Niebles, L. D., Torres, K. M., Núñez, W. A. y Villa, M. L. (2019). *Estrategias de marketing como herramienta para la gestión del desempeño*. Barranquilla: Corporación Universitaria Latinoamericana. Disponible en <https://libros.ul.edu.co/index.php/libros/catalog/book/23>
- Noa Tamara, M. (2017). *La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2016*. Universidad Privada de Tacna. Tacna. Perú.
- Organización de los Estados Americanos (2017, 15 de noviembre). *Gobierno electrónico*
<http://portal.oas.org/Portal/Sector/sap/dptodemodernizaci%c3%b3ndelestadoygobernabilidad/npa/sobreprogramadeegobierno/tabid/811/default.aspx>
- Paredes, A. (2018). *Importancia y Objetivos de la Administración de Recursos Humanos en la Gestión Pública*. Recuperado el 2019, de <http://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/rh-tendencias/importancia-y-objetivos-de-la-administracion-de-recursos-humanos-en-la-gestion-publica/>
- Pérez, F.J. & Romero, M. & Yepes, M., (2020) *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en España el efecto de las Políticas y los Sistemas de Gestión, España*.
- Presidencia del Consejo de Ministros (2017, 05 de diciembre). *Beneficios y Alcances de la Ley del Servicio Civil*. <http://www.pcm.gob.pe/reformas/wp->

content/uploads/2013/08/reforma-del-servicio-civil.pdf

Resolución de Contraloría N°004-2017-CG (2017). *“Guía para implementación y fortalecimiento del sistema de control interno en las entidades del estado”* Contraloría General de la Republica. Disponible en: https://www.mef.gob.pe/contenidos/sis_control_interno/normativa/RCG004_2017_Guia_implemen_SCI.pdf

Resolución Directoral N° 001-2019-EF/63.01. (2019). *Directiva General del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones*. Dirección General de Programación Multianual de Inversiones del MEF. Lima, Perú, 23 de enero del 2019. <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-in-publica/instrumento/directivas/19114-resolucion-directoral-n-001-2019-ef-63-01-2/file>

Reyes, A. (2018). *La planeación como estrategia de éxito*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lni/lopera_lm/capitulo1.pdf

Robbins, S., & De Cenzo, D. (2009). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones*, Pearson Educación. Recuperado el 17 de diciembre de 2019, de <http://gestionyasesoriahotelera.blogspot.com/2016/10/que-es-proceso-administrativo.html>

Robbins, S., & De Cenzo, D. (2019). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones*, Pearson Educación. <http://gestionyasesoriahotelera.blogspot.com/2016/10/que-es-proceso-administrativo.html>

Torres, L. V. (2017). *Gestión de los proyectos de inversión pública y su relación con la ejecución presupuestal en los adicionales de obra de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, periodo 2014 -2016*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12832/torres_bl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ushiñahua Garcia, Klinton Jhunion (2019), *Impacto de la calidad de los recursos humanos en la ejecución del gasto de inversión pública de la Municipalidad Provincial de San Martín – Tarapoto*, <http://hdl.handle.net/11458/3546>

Valladares, J. (2017). *Ética empresarial en la toma de decisiones de las mypes exportadoras de productos químicos orgánicos e inorgánicos de Lima Metropolitana 2016*. (Tesis Profesional) Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/usil/2684/1/2017_valladares_etica-empresarial-en-la-toma-de-decisiones.pdf

Wuiston Vilva Pinche (2019), *La Gestión De Recursos Humanos Como Plataforma Para La Misión Institucional Del Ministerio Público*, <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3992>

ANEXOS

ANEXO 3: Matriz de operacionalización de variables

Tabla N.º 13: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
General	General	General	TIPO DE INVESTIGACIÓN
¿Cuál es el nivel de influencia de la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de metas Institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo?	Determinar el grado de influencia de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo de metas Institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.	La influencia de la gestión de los recursos humanos incide significativo en el desarrollo de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.	El tipo de investigación a desarrollarse es básica, porque se plantea considerar la gestión de los recursos humanos, en base a un capital humano y con el cual lograr el desarrollo de las metas institucionales de la Municipalidad.
Específico	Específico	Específico	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿Cómo incurre la productividad de la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de las metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Huancayo?	Determinar la productividad de gestión de los recursos humanos en el desarrollo de las metas instituciones de la Municipalidad Provincial de Huancayo.	La influencia de la productividad de los recursos humanos beneficiara el desarrollo de las metas instituciones en la Municipalidad Provincial de Huancayo.	El diseño de investigación, es no experimental, debido a que se ha aplicado y se define el trabajo de investigación sin maniobrar premeditadamente la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de las metas institucionales de la municipalidad.
¿Cómo incide las estrategias de la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de las metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Huancayo?	Determinar las estrategias de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo de las metas instituciones de la Municipalidad Provincial de Huancayo.	La influencia de las estrategias de la gestión de los recursos humanos potenciara el desarrollo de las metas instituciones en la Municipalidad Provincial de Huancayo.	POBLACIÓN Fueron 25 personas las componentes de la investigación de las cuales se consideró a los funcionarios que se encuentran directamente relacionados con la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de las metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Huancayo.
¿Cómo incide el desempeño de la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de las metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Huancayo?	Sondear el desempeño de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo de las metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Huancayo.	La influencia del desempeño de la gestión de los recursos humanos beneficiara el desarrollo de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.	MUESTRA Fueron 24 personas relacionadas con la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de las metras institucionales de la Municipalidad Provincia de Huancayo.
			TÉCNICAS: Encuestas

ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos

Tabla N.º 14: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Gestión de Recursos Humanos	D1: Políticas de Recursos Humanos	- Rapidez de información Acceso	1, 2, 3	Likert Escala Ordinal Siempre = 5 Casi Siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	1. Bajo 2. Medio 3. Alto
	D2: Productividad de recursos humanos	- Nivel de conocimiento Ética	4, 5, 6		
	D3: Estrategias de los recursos humanos	- Metas para el desarrollo	7, 8, 9		
	D4: Desempeño de los recursos humanos	- Motivación para el desarrollo	10, 11, 12		
V2: Desarrollo de Metas Institucionales	D1: Plan estratégico institucional	- Cronogramas	13, 14, 15	Casi nunca = 2 Nunca = 1	
	D2: Objetivos institucionales	- Instrumentos	16, 17, 18		
	D3: Metas Institucionales	- Desempeño	19, 20, 21		
	D4: Visión Institucional	- Productividad	22, 23, 24		

Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA

La encuesta tiene como fin el recolectar la información válida para poder ampliar la tesis de maestría de gestión pública, el tema de investigación es la Influencia de la gestión de recursos humanos en el desarrollo de metas institucionales, Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.

El objetivo de la investigación es determinar el grado de influencia de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo de metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Solicito a Usted de forma muy cordial que pueda contribuir con el desarrollo del cuestionario del trabajo de investigación respondiendo las siguientes preguntas. El cuestionario será adjuntado en la tesis sin detallar los datos personales.

A continuación, marque "X" la opción de su preferencia:

PREGUNTAS		ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Políticas de recursos humanos						
1	Considera usted que el entorno laboral en el Municipio es agradable					
2	Considera usted que la seguridad de resolver alguna necesidad con eficacia es factor importante para que logre su confianza.					
3	Considera usted que el nivel de conocimiento, que tienen los trabajadores, genera buenos resultados en el desarrollo de las metas					
DIMENSIÓN 2: Productividad de recursos humanos						
4	Considera usted que el nivel de conocimiento de los trabajadores, es suficiente para solucionar los problemas					
5	Considera usted que el Municipio demuestra empatía con sus colaboradores					
6	Considera usted que el Municipio debe integrar valores y éticas para que tenga un mayor desarrollo.					
DIMENSIÓN 3: Estrategias de recursos humanos						
7	Considera usted que el Municipio le brinda rapidez de información, cuando usted lo solicita.					

8	Considera usted que tiene todos los medios necesarios para desarrollar sus habilidades plenamente.					
9	Considera usted que el acceso a la información en el Municipio es limitado					
DIMENSIÓN 4: Desempeño de los recursos humanos						
10	Considera usted que desarrolla sus actividades en un lugar apropiado para poder desempeñar sus funciones correctamente					
11	Considera usted que sus compañeros de trabajo lo apoyan y brindan sus sugerencia para resolver los problemas					
12	Cree usted que se encuentra dentro de un entorno colaborativo y de trabajo en equipo					
DIMENSIÓN 1: Plan estratégico institucional						
13	Considera usted que la prioridad de sus deberes es más importante que la atención brindada a los usuarios					
14	Usted cree que el área donde desarrolla sus funciones se encuentra bien implementada					
15	Considera usted que el Municipio se planifica las actividades que se debe desarrollar por cada área de trabajo					
DIMENSIÓN 2: Objetivos institucionales						
16	Considera usted que el Municipio debe brindar charlas de capacitación para mejorar los conocimientos					
17	Cree usted que valoran su esfuerzo y el logro de sus metas alcanzadas					
18	Considera usted que el esfuerzo y desempeño son producto del trabajo en equipo					
DIMENSIÓN 3: Metas Institucionales.						
19	Considera usted que es necesario tener reuniones semanales con el equipo de trabajo					
20	Usted considera que es necesario capacitar al personal y compañeros de trabajo en las labores encomendadas					
21	Usted se encuentra satisfecho con el servicio brindado por parte de la municipalidad					
DIMENSIÓN 4: Visión institucional						

22	Según su percepción, considera que la Municipalidad lograr los objetivos institucionales planteados					
23	Crees usted que el personal contribuye para poder alcanzar las metas institucionales planteadas					
24	Considera usted se necesita de una capacitación al personal para poder mejorar con el desarrollo de las metas institucionales planteadas					

ANEXO 5: Validación de instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Políticas de Recursos Humanos							
1	Considera usted que el entorno laboral en el Municipio es agradable	X		X		X		
2	Considera usted que la seguridad de resolver alguna necesidad con eficacia es factor importante para que logre su confianza.	X		X		X		
3	Considera usted que el nivel de conocimiento, que tienen los trabajadores, genera buenos resultados en el desarrollo de las metas	X		X		X		
	DIMENSION 2: Productividad de recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera usted que el nivel de conocimiento de los trabajadores, es suficiente para solucionar los problemas	X		X		X		
5	Considera usted que el Municipio demuestra empatía con sus colaboradores	X		X		X		
6	Considera usted que el Municipio debe integrar valores y éticas para que tenga un mayor desarrollo.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Estrategias de recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera usted que el Municipio le brinda rapidez de información, cuando usted lo solicita.	X		X		X		
8	Considera usted que tiene todos los medios necesarios para desarrollar sus habilidades plenamente	X		X		X		
9	Considera usted que el acceso a la información en el Municipio es limitado	X		X		X		
	DIMENSION 4: Desempeño de los recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considera usted que desarrolla sus actividades en un lugar apropiado para poder desempeñar sus funciones correctamente	X		X		X		
11	Considera usted que sus compañeros de trabajo lo apoyan y brindan sus sugerencia para resolver los problemas	X		X		X		
12	Cree usted que se encuentra dentro de un entorno colaborativo y de trabajo en equipo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: BERAUN BERAUN EMIL RENATO DNI: 40228223

Especialidad del validador: EPISTEMÓLOGO

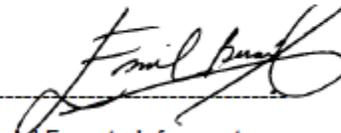
15, de DICIEMBRE del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2

	DIMENSIÓN 1: Plan estratégico institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera usted que la prioridad de sus deberes es más importante que la atención brindada a los usuarios	X		X		X		
14	Usted cree que el área donde desarrolla sus funciones se encuentra bien implementada	X		X		X		
15	Considera usted que el Municipio se planifica las actividades que se debe desarrollar por cada área de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Objetivos institucionales	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera usted que el Municipio debe brindar charlas de capacitación para mejorar los conocimientos	X		X		X		
17	Cree usted que valoran su esfuerzo y el logro de sus metas alcanzadas	X		X		X		
18	Considera usted que el esfuerzo y desempeño son producto del trabajo en equipo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Metas Institucionales.	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Considera usted que es necesario tener reuniones semanales con el equipo de trabajo	X		X		X		
20	Usted considera que es necesario capacitar al personal y compañeros de trabajo en las labores encomendadas	X		X		X		
21	Usted se encuentra satisfecho con el servicio brindado por parte de la municipalidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Visión institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Según su percepción, considera que la Municipalidad lograr los objetivos institucionales planteados	X		X		X		
23	Creer usted que el personal contribuye para poder alcanzar las metas institucionales planteadas	X		X		X		
24	Considera usted se necesita de una capacitación al personal para poder mejorar con el desarrollo de las metas institucionales planteadas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: BERAUN BERAUN EMIL RENATO DNI: 40228223

Especialidad del validador: EPISTEMÓLOGO

15, de DICIEMBRE del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		elevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Políticas de Recursos Humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera usted que el entorno laboral en el Municipio es agradable	X		X		X		
2	Considera usted que la seguridad de resolver alguna necesidad con eficacia es factor importante para que logre su confianza.	X		X		X		
3	Considera usted que el nivel de conocimiento, que tienen los trabajadores, genera buenos resultados en el desarrollo de las metas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Productividad de recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera usted que el nivel de conocimiento de los trabajadores, es suficiente para solucionar los problemas	X		X		X		
5	Considera usted que el Municipio demuestra empatía con sus colaboradores	X		X		X		
6	Considera usted que el Municipio debe integrar valores y éticas para que tenga un mayor desarrollo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Estrategias de recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera usted que el Municipio le brinda rapidez de información, cuando usted lo solicita.	X		X		X		
8	Considera usted que tiene todos los medios necesarios para desarrollar sus habilidades plenamente	X		X		X		
9	Considera usted que el acceso a la información en el Municipio es limitado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desempeño de los recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considera usted que desarrolla sus actividades en un lugar apropiado para poder desempeñar sus funciones correctamente	X		X		X		
11	Considera usted que sus compañeros de trabajo lo apoyan y brindan sus sugerencia para resolver los problemas	X		X		X		
12	Cree usted que se encuentra dentro de un entorno colaborativo y de trabajo en equipo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Michel Jaime Mendez Escobar DNI: 10797162

Especialidad del validador: Mg. Administración de negocios - MBA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de diciembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2

	DIMENSIÓN 1: Plan estratégico institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera usted que la prioridad de sus deberes es más importante que la atención brindada a los usuarios	X		X		X		
14	Usted cree que el área donde desarrolla sus funciones se encuentra bien implementada	X		X		X		
15	Considera usted que el Municipio se planifica las actividades que se debe desarrollar por cada área de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Objetivos institucionales	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera usted que el Municipio debe brindar charlas de capacitación para mejorar los conocimientos	X		X		X		
17	Cree usted que valoran su esfuerzo y el logro de sus metas alcanzadas	X		X		X		
18	Considera usted que el esfuerzo y desempeño son producto del trabajo en equipo	X		X		X		
	DIMENSION 3: Metas Institucionales.	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Considera usted que es necesario tener reuniones semanales con el equipo de trabajo	X		X		X		
20	Usted considera que es necesario capacitar al personal y compañeros de trabajo en las labores encomendadas	X		X		X		
21	Usted se encuentra satisfecho con el servicio brindado por parte de la municipalidad	X		X		X		
	DIMENSION 4: Visión institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Según su percepción, considera que la Municipalidad lograr los objetivos institucionales planteados	X		X		X		
23	Crees usted que el personal contribuye para poder alcanzar las metas institucionales planteadas	X		X		X		
24	Considera usted se necesita de una capacitación al personal para poder mejorar con el desarrollo de las metas institucionales planteadas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Michel Jaime Mendez Escobar **DNI:** 10797162

Especialidad del validador: Mg. Administración de negocios - MBA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de diciembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Políticas de Recursos Humanos							
1	Considera usted que el entorno laboral en el Municipio es agradable	X		X		X		
2	Considera usted que la seguridad de resolver alguna necesidad con eficacia es factor importante para que logre su confianza.	X		X		X		
3	Considera usted que el nivel de conocimiento, que tienen los trabajadores, genera buenos resultados en el desarrollo de las metas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Productividad de recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera usted que el nivel de conocimiento de los trabajadores, es suficiente para solucionar los problemas	X		X		X		
5	Considera usted que el Municipio demuestra empatía con sus colaboradores	X		X		X		
6	Considera usted que el Municipio debe integrar valores y éticas para que tenga un mayor desarrollo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Estrategias de recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera usted que el Municipio le brinda rapidez de información, cuando usted lo solicita.	X		X		X		
8	Considera usted que tiene todos los medios necesarios para desarrollar sus habilidades plenamente	X		X		X		
9	Considera usted que el acceso a la información en el Municipio es limitado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desempeño de los recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considera usted que desarrolla sus actividades en un lugar apropiado para poder desempeñar sus funciones correctamente	X		X		X		
11	Considera usted que sus compañeros de trabajo lo apoyan y brindan sus sugerencia para resolver los problemas	X		X		X		
12	Cree usted que se encuentra dentro de un entorno colaborativo y de trabajo en equipo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: **Cintha Virginia Soto Hidalgo**

DNI: 41808419

Especialidad del validador: Docente Metodóloga

21 de diciembre del 2021.



Firma del Experto Informante

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2

	DIMENSIÓN 1: Plan estratégico institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera usted que la prioridad de sus deberes es más importante que la atención brindada a los usuarios	X		X		X		
14	Usted cree que el área donde desarrolla sus funciones se encuentra bien implementada	X		X		X		
15	Considera usted que el Municipio se planifica las actividades que se debe desarrollar por cada área de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Objetivos institucionales	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera usted que el Municipio debe brindar charlas de capacitación para mejorar los conocimientos	X		X		X		
17	Cree usted que valoran su esfuerzo y el logro de sus metas alcanzadas	X		X		X		
18	Considera usted que el esfuerzo y desempeño son producto del trabajo en equipo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Metas Institucionales.	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Considera usted que es necesario tener reuniones semanales con el equipo de trabajo	X		X		X		
20	Usted considera que es necesario capacitar al personal y compañeros de trabajo en las labores encomendadas	X		X		X		
21	Usted se encuentra satisfecho con el servicio brindado por parte de la municipalidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Visión institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Según su percepción, considera que la Municipalidad lograr los objetivos institucionales planteados	X		X		X		
23	Creer usted que el personal contribuye para poder alcanzar las metas institucionales planteadas	X		X		X		
24	Considera usted se necesita de una capacitación al personal para poder mejorar con el desarrollo de las metas institucionales planteadas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg: Cinthya Virginia Soto Hidalgo** **DNI: 41808419**

Especialidad del validador: Docente Metodóloga

21 de diciembre del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

ANEXO 6: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de la investigación



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20133896823
MUNICIPALIDAD PROVINCIA DE HUANCAYO	
Nombre del Titular o Representante legal:	SUB GERENTE DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Nombres y Apellidos: NERIO JESÚS TORRES CARLOS	DNI: 40245018

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL DESARROLLO DE METAS INSTITUCIONALES, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, 2022	
Nombre del Programa Académico:	
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor:	DNI:
JOSEPH FÉLIX CANTORIN URCUHUARANGA	72224077

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Huancayo, 02 de marzo de 2022

Firma: 
Abg. Nerio Jesús Torres Carlos
SUB GERENTE

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.