



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión de recursos humanos y productividad de los colaboradores
en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Casana Vargas, Jorge Armando (ORCID: 0000-0003-1822-6799)

Rodríguez Vidal, Milagros Yanina (ORCID:0000-0001-6663-8128)

ASESORA:

Dra. Zavaleta Chavez, Miriam Zobeida (ORCID: 0000-0002-2901-6757)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestros padres, por su gran amor y darnos la oportunidad de estudiar para poder cumplir con cada una de nuestras metas.

A nuestra asesora Miriam Zavaleta, quien en cada clase nos comparte sus conocimientos para formarnos como buenos profesionales.

Agradecimiento

A Dios, por darnos la vida
y estar con nosotros en cada paso que damos,
fortaleciendo nuestra sabiduría e iluminando
nuestras mentes y corazones.

A nuestros padres, quienes realizan
un gran esfuerzo para apoyarnos
día a día y nos inculcan valores que
nos servirán para nuestra vida.

A nuestra asesora Miriam Zavaleta,
por su apoyo incondicional y motivación
en cada clase para la realización
de nuestro trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de Gestión de Recursos Humanos desde la perspectiva de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope.....	19
Tabla 2. Nivel de Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope	21
Tabla 3. Relación que existe entre la dimensión incorporar a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope	22
Tabla 4. Relación que existe entre la dimensión colocación de las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope	23
Tabla 5. Relación que existe entre la dimensión recompensar a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope	24
Tabla 6. Relación que existe entre la dimensión desarrollo de las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope	25
Tabla 7. Relación que existe entre la dimensión retener a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope	26
Tabla 8. Relación que existe entre la dimensión supervisar a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope	27
Tabla 9. Relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope	28
Tabla 10. Relación entre la Gestión de Recursos Humanos y Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope.....	29
Tabla 11. Matriz de Consistencia	49
Tabla 12. Matriz de Operacionalización de variables	51
Tabla 13. Distribución de colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope	79
Tabla 14. Pruebas de normalidad	79

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022, debido a que se están presentando problemas a nivel laboral, que afectan a instituciones públicas y privadas. Esta investigación es de tipo aplicada de diseño no experimental, transversal y correlacional, la cual consideró como población a 60 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope. Como técnica para la recolección de datos se empleó la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario. Se obtuvo como resultado que existe un grado de correlación positiva moderada del 0.477 entre las variables gestión de recursos humanos y productividad. Se concluyó que, al existir relación entre ambas variables, significa que ante cualquier modificación que se lleve a cabo en la gestión de recursos humanos va a presentarse una incidencia ya sea positiva o negativa en la productividad de los colaboradores de la municipalidad.

Palabras clave: productividad laboral, selección de personal, organización, recursos humanos.

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between Human Resources Management and the productivity of employees in the Provincial Municipality of Ascope, 2022, due to the fact that there are problems at the labor level, which affect public and private institutions. This is applied research with a non-experimental, transversal and correlational design, which considered as population 60 collaborators of the Provincial Municipality of Ascope. The survey was used as a technique for data collection, the instrument of which is the questionnaire. It was found that there is a moderate positive correlation of 0.477 between the variables human resource management and productivity. It was concluded that, since there is a relationship between both variables, it means that any change in human resources management will have a positive or negative impact on the productivity of the municipality's employees.

Keywords: labor productivity, personnel selection, organization, human resources.

I. INTRODUCCIÓN

Toda organización que desee ser exitosa debe considerar importante la gestión de recursos humanos, para poder fomentar y mantener un ambiente laboral grato e íntegro, esto es corroborado por Nabi et al., (2017) afirmaron que la gestión de recursos humanos es de gran relevancia para cada uno de los integrantes de una entidad, además, precisaron que ellos deben centrarse en el trabajo para el cumplimiento de objetivos, obteniendo resultados óptimos. Por lo tanto, aquella compañía que socialice con estos, respete sus opiniones, fomente la creatividad, los incentive a especializarse, logrará definitivamente la eficiencia.

Para Castro et al., (2019) argumentaron que la productividad se basa en el capital humano necesario para alcanzar las metas y aumentar los niveles productivos, esperando que durante los procesos se presenten actitudes positivas y compromiso en las ocupaciones, así mismo, enfatizaron que los altos cargos de las empresas deben velar por el desarrollo a nivel personal como laboral.

La productividad es alterada por diversos factores que provocan un cambio constante si es que no existe un seguimiento adecuado tanto en las empresas como en los operarios, a su vez, Alamar y Guijarro (2018) mencionaron que “España presenta un nivel de productividad de 34% vinculado a los resultados operacionales en el ámbito laboral, dicho porcentaje es considerado relativamente menor comparado con todos los países de Europa”.

Por otro lado, se recomienda trabajar con un mismo propósito, con ello, consolidar un mejor desempeño que les permita poder afrontar dificultades y contratiempos, así mismo, el Estudio de Tendencias Globales de Talento realizado por la consultora Mercer, precisó que el 33% de los entrevistados, consideran que la integridad y sostenibilidad del trabajo son componentes importantes que garantizan un alto índice de productividad, a través de la motivación de los grupos de trabajo (Diario El Comercio, 2021).

La Municipalidad Provincial de Ascope, es una entidad pública cuyos colaboradores se encuentran bajo los regímenes del DL.276 y DL.728; actualmente se

presencia una serie de problemas muy cruciales, entre ellos se tienen al alto volumen de inasistencias, tardanzas injustificadas, conflictos de intereses, incumplimiento en las funciones de sus labores, permanentes rotaciones del personal a diferentes áreas, constantes discusiones en búsqueda del aumento en las remuneraciones, falta de supervisiones; causado por el deficiente control e insuficiente manejo por parte de las distintas jefaturas, así como también de los constantes cambios administrativos que se llevan a cabo; todo esto generaría un desorden en la programaciones previamente establecidas, provocando el incumplimiento en diversas actividades laborales, lo cual trae consigo muchos aspectos negativos que perjudican a las remuneraciones, prestaciones y servicios, la comunicación, las relaciones con los sindicatos, el cumplimiento de los objetivos, entre otros; que si no son erradicados a tiempo por el área de recursos, la gestión municipal actual se verá muy afectada por aquellos malos resultados que se puedan llegar a obtener más adelante. Cabe precisar que, el trabajo de investigación toma en cuenta el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) número 8, titulado "Trabajo decente y crecimiento económico".

Tras haber identificado la realidad problemática, se ha formulado el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022?

El estudio se justificó de manera *teórica*, porque contiene relevantes teorías para llevar a cabo la elaboración de esta investigación que contribuirá con nuevos conocimientos de cómo la gestión de RR.HH. presenta una relación con la PL, así mismo, con la respectiva evaluación se va a poder conocer cuál es el verdadero rendimiento que poseen los colaboradores, a través de esta indagación se pretendió ayudar a otras entidades públicas del Estado para que puedan mejorar en el manejo de su personal permitiendo así cumplir en su totalidad con cada uno de sus objetivos; además, se justificó de manera *metodológica* porque se ha empleado un método y un tipo de investigación, también se ha seguido las técnicas e instrumentos de evaluación para recopilar, procesar y analizar cada uno de los datos que contribuirán a descubrir si existe una relación o no entre las dos variables que han sido presentadas

previamente; por otro lado, se justificó de manera *práctica*, porque ayudó a nuevas investigaciones relacionadas a las variables descritas; también, es de relevancia *social*, porque aportó en la mejora de aquellas entidades que deseen elevar sus niveles de productividad. Finalmente, es *conveniente* porque buscó precisar la relación que existe entre las variables, con la finalidad de corregir y transformar los inconvenientes en búsqueda de un mejor rendimiento del recurso humano.

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022; así mismo, tiene como objetivos específicos, identificar el nivel de la Gestión de Recursos Humanos desde la perspectiva de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022; identificar el nivel de Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022; determinar la relación que existe entre la dimensión incorporar a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022; determinar la relación que existe entre la dimensión colocación de las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022; determinar la relación que existe entre la dimensión recompensar a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022; determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022; determinar la relación que existe entre la dimensión retener a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022; determinar la relación que existe entre la dimensión supervisar a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.

Se establecieron como hipótesis generales H_i : Existe una relación directa entre la Gestión de Recursos Humanos y Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022. H_o : No existe una relación directa entre la Gestión de Recursos Humanos y Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Tras recolectar información en investigaciones y artículos científicos que fueron objeto de estudio en diferentes países del mundo, se pudo encontrar que la gestión de recursos humanos se ha vuelto imprescindible para conseguir grandes niveles en lo relacionado a la productividad de los trabajadores.

En el ámbito internacional Iqbal et al., (2018) en su investigación presentaron un enfoque de muestreo aleatorio. Tuvieron como objetivo aplicar un enfoque de investigación sobre el impacto de HRM en los resultados organizacionales, adoptando un diseño exploratorio, buscando hacer una contribución a la construcción de la teoría en un área emergente, respondiendo las llamadas recientes para extender la investigación de HRM a economías emergentes. Para el análisis se usó como instrumento el cuestionario estructurado autoadministrado, mediante un muestreo de etapas múltiples a 11 bancos en Islamabad, Rawalpindi. Como resultado, se identificó que destacan la importancia de estructurar e implementar un método de gestión de recursos humanos para respaldar lo relacionado al flujo de trabajo de la organización y permitan a los trabajadores llevar a cabo una gama de actividades. Esta investigación nos otorgó gran conocimiento sobre cómo puede mejorar la productividad laboral al incrementar la calidad percibida del servicio.

Castro et al., (2020) en su estudio realizado siguieron un enfoque cuantitativo y descriptivo, determinaron construir un prototipo para la gestión de talento humano, siendo aplicado al Banco Solidario de Ecuador. Para el análisis se usó como instrumento el cuestionario que fue respondido por 25 empleados de la entidad descrita. Como resultado, se obtuvo la identificación de una serie de problemas e inconvenientes entre ellos: el exceso de trabajo y sueldos muy bajos; es así que se dio prioridad en crear un modelo de gestión para que el banco pueda corregir y evitar errores. Esta investigación otorgó una buena alternativa en lo referente a la búsqueda de la eficiencia en los colaboradores, para que puedan lograr así niveles altos de productividad compitiendo e interactuando activamente en los mercados empresariales de ámbitos tanto económicos como financieros.

Ramírez, et al., (2019) en su investigación, con enfoque cuantitativo. Plantearon como objetivo conocer la estrategia organizacional, rasgos y tendencias actuales. El instrumento fue aplicado a los 55 gerentes pertenecientes al sector minero de los países Colombia, Venezuela y Chile. Concluyó que, el enfoque estratégico es importante porque se convierte en pieza clave para realizar aquellas metas que han sido planificadas, además, que se debe vincular aún más a los trabajadores. Este análisis permitió visualizar que, si se crea un compendio de ideas bien direccionadas, las organizaciones no tendrán problemas para formalizar y encaminar sus lineamientos en búsqueda de generar un mayor rendimiento acorde de sus expectativas.

Tarekegn (2019) en su investigación del tipo cuantitativo tuvo como objetivo construir una logística de modelo de regresión que se puede utilizar para estimar la productividad de proyectos de construcción basado en los niveles de planificación o implementación de prácticas de HRM, utilizando como instrumentos la entrevista y la encuesta. Concluyendo así, que lo analizado en la investigación, se ve una clara delegación de responsabilidad, estabilidad de la estructura organizativa y la composición de la tripulación son las tres prácticas de la HRM más importantes para optimizar la mano de obra productiva en los proyectos de construcción de edificios. Este trabajo tuvo un aporte significativo ya que nos muestra que los niveles de implementaciones en las prácticas de la gestión de RR.HH., aumentan conforme la entidad vaya teniendo índices altos de productividad en sus actividades a lo largo de su jornada diaria.

Así mismo, Orlova (2021) mediante un análisis cualitativo. Planteó como objetivo desarrollar una tecnología para la gestión de la productividad laboral, gestión de una empresa, teniendo en cuenta información heterogénea sobre aspectos económicos, factores demográficos, sociales, así como información sobre los factores de calidad del personal salud y brindar apoyo en lo relacionado a las decisiones que toman para planear el crecimiento de la productividad laboral. Se utilizó el instrumento del cuestionario en la cual participaron todos los colaboradores de departamentos técnico, planificación y financiero. Su estudio concluyó que, se acepta la hipótesis sobre la necesidad de tener en cuenta considerar los factores de salud humana como

un recurso productivo de la economía al gestionar esta productividad de los recursos, la cual se muestra que realmente los factores que describen el estado y la calidad de la salud humana afectan la eficiencia laboral. Esta investigación tiene un gran aporte ya que nos da a conocer cuál es verdaderamente la incidencia entre las dos variables que el investigador ha analizado.

En el ámbito nacional, Carranza y Gomero (2021) en su estudio realizado bajo un enfoque cuantitativo, no experimental-correlacional, tuvieron como fin primordial comprobar la relación entre la gestión de RR.HH. y la PL en la I.E 0137 SJL, 2018. Su población estuvo conformada por sus 50 colaboradores, cuyo instrumento fue la encuesta con una escala de Likert. Su investigación concluyó que, mediante la correlación de Spearman se obtuvo un 0.669, lo que indica una relación muy moderada entre las variables descritas. Este trabajo es importante porque nos precisó que la institución al igual que sus empleados deben mejorar sus competencias buscando lograr la optimización de todos sus procesos.

De igual manera, Bernazza y Huamán (2021) en su estudio tuvieron un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, plantearon como finalidad apreciar de qué forma la gestión del talento humano influía en la productividad del personal en la entidad JR. Su población estuvo basada por sus 42 trabajadores, aplicando como instrumento el cuestionario. Se concluyó que, la gestión de RR.HH. sí influía de forma positiva en la productividad, mediante una correlación de Spearman de 0.713; aceptándose así la hipótesis alternativa. Este trabajo presentó una clara evidencia de que la experiencia y la eficiencia pueden provocar que una empresa pueda cumplir con cada uno de sus estándares o parámetros de calidad en beneficios de sus clientes.

Así mismo, Torres (2021) en su investigación siguió un enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional. Definió como primordial objetivo determinar de qué manera se relaciona la GTH y la PL en el área de recursos humanos de la organización GERCETUR, el instrumento empleado fue el cuestionario aplicado a 100 colaboradores, dicha investigación concluyó que, si había una correlación directa entre las dos variables de estudio analizadas con 0.706, por ende, la hipótesis nula es

rechazada inminentemente. Este trabajo es relevante porque aportó un mejor conocimiento sobre la realidad que presentan las organizaciones en sus actividades internas y la manera en que influyen sus trabajadores para cumplir los objetivos a través de la mejora continua.

Por otro lado, Caicho (2021), en su investigación siguió un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental-correlacional. Así mismo, el objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal, como instrumento realizaron la técnica de encuesta, la cual fue aplicada masivamente a la población estudiada. La investigación realizada concluyó que, los resultados obtenidos establecen que entre la gestión de RR. HH y la PL si existe una relación positiva baja tras obtener un 0.324 mediante la correlación de Spearman; es decir a mayor gestión del talento humano habrá mayor productividad laboral. Esta investigación es relevante porque nos mostró que puede existir una relación entre ambas variables.

Por su parte, Soto (2020) en su investigación del tipo aplicada con un diseño no experimental, consideró indagar la relación de la gestión del personal con la productividad de los colaboradores en dicha dirección regional, a través de una muestra de 52 empleados, empleando el instrumento del cuestionario. Concluyendo que la gestión del personal es una medida positiva con respecto a la variable dependiente, a través de un 0.432; la investigación otorgó un aporte relevante para visualizar cómo la gestión, genera cambios internos, que pueden repercutir de forma positiva o negativa en una compañía.

Además, Ticoná (2020) presentó una investigación realizada bajo una perspectiva cuantitativa, descriptiva – no experimental y correlacional, tuvo como propósito analizar el vínculo de la gestión de RR.HH. con la productividad de los empleados pertenecientes a la compañía, se empleó como instrumento el cuestionario, siendo aplicado en 92 trabajadores que formaron parte de la muestra. Se concluyó que, la variable independiente si influía en gran manera en la productividad, esto se evidenció a través de la correlación de Pearson obteniéndose un 0.904, aceptándose así, la hipótesis alternativa. Esta investigación nos mostró muy correctamente como

una organización puede estar bien estructurada, en donde cada integrante sabe sus funciones en búsqueda de un propósito estratégico en concreto.

De igual manera, en el estudio de Moreno (2018) presentó un diseño no experimental-correlacional, un método inductivo, analítico y estadístico, cuya intención era indicar la influencia de la gestión de RR.HH. con la productividad de los trabajadores de Agrolmos S.A. Utilizó técnicas de revisión literaria y como instrumento la encuesta, considerando una muestra de 191 colaboradores de una población. Se concluyó que, la variable independiente si influía de manera significativa en la variable dependiente de los colaboradores de dicha entidad, obteniendo a través de un análisis de Spearman una correlación de 0.98, la cual se infiere que la empresa presenta una muy alta significancia. Esta investigación brindó un aporte relevante, ya que nos muestra el muy alto grado de relación de dichas variables en una empresa cuando se ejecuta bien las actividades por parte de los empleados como de los jefes.

En el ámbito local, Tamay (2021) realizó una investigación con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo. Planteó investigar si la gestión de RR.HH. impacta en la PL del gobierno regional liberteño, 2020. El estudio estuvo conformado por 163 trabajadores del gobierno regional, utilizó como instrumento el cuestionario, considerando los lineamientos de inclusión y exclusión. Concluyó que, la gestión de talento humano tiene un gran impacto con la variable dependiente, obteniendo un Rho Spearman de 0.942; esta investigación brindó un aporte significativo ya que nos muestra que se debe evaluar permanentemente a los trabajadores para mantener e incrementar su productividad laboral.

Caballero (2019) llevó a cabo una investigación bajo el enfoque cualitativo y cuantitativo. Consideró primordial analizar el vínculo que puede existir entre la gestión de RR.HH. y la PL en la clínica del riñón Santa Lucía. El análisis estuvo constituido por 40 empleados, utilizando los instrumentos del cuestionario, registro anecdótico y guía de entrevista. Verificando así, que sí se presenciaba una relación entre las dos variables descritas previamente. A raíz de ello, el investigador concluyó que al fortalecer la gestión de recursos humanos también va a propiciar que exista una mayor

productividad; es preciso indicar que, lo más sugerente es la creación de políticas y lineamientos para que sirvan de instrumentos de soporte. Esta investigación nos concedió un panorama más exacto, por lo cual, debemos saber analizar y dar nuestro punto de vista a través de un enfoque basado en las competencias que se requieran.

Tras investigar diferentes informaciones bibliográficas, se encontró diferentes conocimientos relacionados a la *gestión de recursos humanos*. Ruiz et al., (2017) en su libro precisaron lo siguiente:

Es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para el accionista, el cliente, el profesional y la sociedad, este se lleva a cabo a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de capacidades, compromisos y actuación en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro (p. 36).

Esto indica que todos los que componen una organización son piezas claves para el logro de metas institucionales fijadas durante periodos de tiempo.

Así mismo, Cuesta (2017) manifestó que:

La gestión de recursos humanos y del conocimiento es gestión de las personas que trabajan, portadoras del capital humano, acogiendo la gestión de la materialización de ese capital humano en la organización, reflejado en procedimientos de trabajo o know-how, estructuras organizativas, software, sistemas informativos, relaciones con los clientes y documentos (p. 23).

Lo descrito anteriormente sostiene que, el capital humano es de vital importancia ya que ellos son los protagonistas que cumplirán diversas actividades para que la empresa sea más competitiva.

Del mismo modo, Cejas et al., (2017) en su libro titulado Administración de Recursos Humanos – La Arquitectura Estratégica de las Organizaciones indicaron que la gestión del talento humano “Es producto de las presiones de cambio, reorganización del trabajo que están llevando las empresas para mantenerse competitivas; para lo cual han emprendido dentro de sus acciones, el montaje de sistemas de gestión de recursos humanos basados en competencia laboral.” (p. 57). Tras lo mencionado se

resalta que las empresas deben alinear sus políticas y prácticas para fomentar el crecimiento de los indicadores relacionados a la competitividad.

Por su parte, Chiavenato (2011) planteó las políticas de los recursos humanos, relacionado a la forma en cómo las empresas deben tratar a sus colaboradores, ya que ellos son el medio principal para cumplir con sus objetivos, es así, que al brindarles la ayuda para que se lleve a cabo sus propias metas e inspiraciones individuales, se definirá la realización de las políticas de integración, organización, retención, desarrollo y evaluación que han sido establecidas.

De igual manera, Chiavenato (2009) enfatizó que hoy en día la gestión del RR.HH. tiene un alto grado de importancia en el aspecto estratégico para las organizaciones, ya que es un proceso primordial en donde los colaboradores tienen que alinearse de acuerdo a lo planificado y ayudar a que se cumpla en el tiempo previsto; otro aspecto importante que se debe resaltar es que el área de RR.HH. no tiene que ser centralizada, por el contrario, tiene que tener permanente comunicación y diálogo con las diferentes áreas u oficinas que pertenezcan a la empresa.

Imm, J. (2021) sostiene que la gestión del talento humano es relevante para cualquier tipo de organización porque incluye al colaborador en la estructura empresarial, con el propósito de garantizar una satisfacción en ellos que garantice un crecimiento a futuro para las empresas, ya que a través de una buena mano de obra se obtendrán resultados satisfactorios con índices productivos muy eficientes.

Chiavenato (2009) en su libro titulado Gestión del Talento Humano consideró seis dimensiones para la primera variable, entre ellas se tienen: incorporar a las personas, colocación de las personas, recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas y supervisar a las personas.

Incorporar a las personas, es aquella oportunidad que solo se abre a aquellos postulantes que tienen las capacidades y aptitudes que se alinean a una organización, las empresas tienen dos procesos que predominan, los cuales son el reclutamiento y la selección.

Colocación de las personas, se basa en posicionar a los nuevos participantes de una entidad, para que se vayan integrando con sus grupos de trabajo, a través del diseño de cargos y la evaluación del desempeño, de acuerdo a un área determinada.

Recompensar a las personas, consiste en la búsqueda del estímulo y motivación, mediante las remuneraciones, prestaciones y servicios hacia los colaboradores dentro de una empresa, considerando el nivel de desempeño que logren alcanzar las metas.

Desarrollo de las personas, radica en otorgarles a los colaboradores información que facilite en el desarrollo de nuevos métodos, procedimientos; teniendo como procesos el entrenamiento, los cambios y la comunicación eficiente.

Retener a las personas, tienen como finalidad promover la estabilidad e integridad laboral, asegurando el cumplimiento de los aspectos físicos, psicológicos y sociales; a través de la disciplina, una buena higiene, seguridad, calidad de vida y las relaciones con sindicatos.

Supervisar a las personas, se trata de ofrecer seguimientos a las actividades y ocupaciones, para que los planes previamente establecidos se cumplan y que las metas sean ejecutadas, haciendo uso de las bases de datos y un sistema de información administrativa.

Por otro lado, correspondiente a *productividad laboral*, para los autores Rodríguez y Gómez (1991) en su libro denominado Indicadores de Calidad y Productividad en la Empresa, manifestaron que “La productividad laboral es la facultad de producir lo requerido eficientemente de acuerdo a lo que el cliente valora, realizando las actividades con el menor consumo de recursos” (p. 33).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) indicó que “La productividad laboral es el factor económico importante para fijar los salarios, permitiendo a las empresas retener trabajadores y generar empleos, entonces si crece la productividad, mayores serán los salarios y la capacidad de las empresas para crear empleos” (p.16).

De igual manera, Galindo y Ríos (2015) sostuvieron que “La productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico, una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital” (p. 2).

Allen (2018) consideró importante a la productividad porque es un aspecto susceptible de optimización en cualquier organización, la cual logre contribuir a incrementar la producción va a ser bienvenida, pero se debe tener en consideración la

tecnología y las operaciones utilizadas ya que estas no servirán si los colaboradores relacionados no mejoran su capacidad de ofrecer respuestas operativas.

Por otra parte, la International Labour Organization (ILO, 2015) precisó que la productividad laboral es importante por cuatro razones, primero, ayuda a impulsar el crecimiento económico, segundo, involucra a las empresas ya que el crecimiento de la productividad genera ganancias y oportunidad para invertir más, tercero, los trabajadores al tener un aumento en la productividad genera salarios altos y superiores condiciones laborales, así mismo para el estado, ya que influye en el crecimiento de los países; cuarto, el envejecimiento de la población y la integración económica.

Sin embargo, la Organización de Jordan Strategy Forum (OJSF, 2018) consideró importante a la productividad laboral, ya que existen grandes beneficios que tienen la posibilidad de optimizar de esta medida, donde se tienen que examinar y ver qué se debería realizar para mejorar la productividad, en este entorno, es de fundamental trascendencia enfatizar que no hay una fórmula fácil para mejorar el trabajo productivo, ante ello, deben tenerse en cuenta algunas recomendaciones cómo: tener el compromiso de los trabajadores, ser competentes, mejorar la infraestructura, innovar y trabajar con nuevas tecnologías, tener en cuenta la competencia global; convirtiéndose en un estímulo para mejorar la eficiencia de la productividad laboral.

Así mismo, Jaspersen (2020) enfatiza que la productividad es de gran relevancia porque ayuda a la mejora de la economía de los colaboradores, ya que mientras exista una mayor producción de las empresas sus remuneraciones serán mejores, lo que lo traerá consigo una mayor calidad de vida para cada uno de ellos; así como también, el crecimiento empresarial y un nuevo capital humano.

Por otro lado, los autores Robbins y Judge (2013) plantearon que una organización es eficaz una vez que consigue llegar a su meta de ventas o de colaboración de mercado, sin embargo, su productividad además es dependiente de conseguir aquellas metas considerando la efectividad, la cual es el grado en el que una entidad pretende satisfacer aquellos requerimientos de sus clientes, también considera la eficiencia considerado el nivel en el que una organización puede conseguir sus objetivos a un bajo precio.

Así mismo, los autores Rodríguez y Gómez (1991) en su libro titulado Indicadores de Calidad y Productividad en la Empresa consideraron que existen tres criterios o dimensiones para evaluar la productividad, siendo estos la eficiencia, efectividad y eficacia.

La eficiencia, es utilizada para referirse al uso de los recursos y al desempeño de las actividades, considerando dos acepciones: la primera, se considera la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la calidad que se habían considerado para su uso; la segunda, el grado en el que se aprovechan los recursos empleados para obtener el producto deseado.

La efectividad, se considera la relación entre los recursos logrados y los resultados propuestos, esto se da con el grado de cumplimiento de los objetivos planificados, como: cantidad a producir, consumidores, disposiciones de compra, entre otros; considerando así la efectividad como el mejor y mayor impacto en las metas trazadas.

La eficacia, evalúa el impacto de las actividades realizadas del producto o servicio que ofrecemos, verificando que sea el correcto, logrando realmente cumplir con lo que el cliente y el mercado exigen, considerando importante la calidad de los procesos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue del tipo aplicada. Para el autor Cherry (2020) la investigación aplicada hace referencia al análisis científico y la indagación que busca solucionar inconvenientes prácticos, por ello, este tipo de indagación tiene un papel fundamental en la resolución de inconvenientes diarios que constantemente poseen un efecto en la vida. El trabajo realizado buscó resolver un problema social concreto en la Municipalidad Provincial de Ascope.

Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño no experimental, transversal y correlacional.

Para el autor Arias y Covinos (2021) la investigación no experimental, no son manipuladas las variables, ni existen estímulos o condiciones experimentales, el indagador visualiza los hechos que suceden sin intervenir en ellas. En esta investigación, no se manejaron las variables de estudio, se realizó la observación de los fenómenos tal cual, sin ninguna intervención, para que posteriormente se analicen de forma detallada.

Thomas (2020) precisó que el diseño transversal procura recopilar datos de variables en un lapso de tiempo, observando cada una sin influir en ellas.

Bhandari (2021) sostuvo que la investigación correlacional indaga aquella relación que puede ocurrir entre ciertas variables sin involucrar al investigador, reflejando el grado de relación entre ellas, que pueden ser positivas o negativas.

3.2. Variables y Operacionalización

En primer lugar, se estableció la *Gestión de Recursos Humanos* que es la variable 1 y cuantitativa.

- **Definición conceptual:** Cejas et al. (2017) indicaron que la gestión del talento humano “Es producto de las presiones de cambio, reorganización del trabajo

que están llevando las empresas para mantenerse competitivas; para lo cual han emprendido dentro de sus acciones, el montaje de sistemas de gestión de recursos humanos basados en competencia laboral.” (p. 57).

- **Definición operacional:** Para determinar la relación que existe entre las variables, se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario mediante la escala de Likert.
- **Indicadores:** Reclutamiento, selección, diseño de cargos, evaluación del desempeño, remuneraciones, prestaciones y servicios, entrenamiento, cambios, comunicación, disciplina, higiene, seguridad, calidad de vida, relaciones con sindicatos, datos y un sistema de información administrativa.
- **Escala de medición:** Ordinal

En segundo lugar, se estableció la *Productividad* que es la variable 2 y cuantitativa.

- **Definición conceptual:** Rodríguez y Gómez (1991), “La Productividad Laboral es la facultad de producir lo requerido eficientemente de acuerdo a lo que el cliente valora, realizando las actividades con el menor consumo de recursos” (p. 33).
- **Definición operacional:** Para determinar la relación que existe entre las variables, se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario mediante la escala de Likert.
- **Indicadores:** Cumplimiento de las actividades, cantidad de recursos utilizados, aprovechar los recursos empleados, recursos logrados, resultados propuestos, cumplimiento de los objetivos, impacto de las actividades, calidad de los procesos.
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

Población:

Ravikiran (2021) sostuvo que la población es el grupo completo de recursos del que se extrae datos para un análisis estadístico, que puede ser un conjunto de

personas, grupo de recursos; los cuales van a constituir el grupo de datos para ser analizados. Para la investigación se consideró como población a un total de 74 colaboradores (empleados del DL. 276 y obreros del DL. 728) que se encuentran en planillas de la Municipalidad Provincial de Ascope para la encuesta de Gestión de Recursos Humanos. Por otro lado, la encuesta de Productividad fue aplicada en los jefes inmediatos de los colaboradores.

Muestra:

Bhandari (2020) precisó que la muestra se enfoca en estudiar una cantidad en específico, que pueden ser un grupo de personas, entidades, países, sectores, entre otros. También, indicó que cuando un estudio tiene poblaciones muy grandes es de suma importancia utilizar la muestra con el propósito de brindar una solución inmediata a la problemática que viene presentándose. La cual se consideró realizar una muestra censal, por ser una población finita y asequible.

Cabe resaltar que, solamente participaron 60 colaboradores, ya que los restantes no contaban con disponibilidad para responder la encuesta.

Muestreo:

No se realizó muestreo, porque se consideró a toda la población.

Unidad de Análisis:

Los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

La técnica empleada para recabar datos fue la encuesta. Según el autor McCombes (2019) la encuesta se usa como procedimiento para recopilar datos en varios campos diferentes, además que es una muy buena alternativa porque permite conocer de una forma muy precisa aquellas propiedades, preferencias, opiniones o creencias de un conjunto de individuos.

Instrumentos:

Para el autor Davis (2021) un instrumento de investigación es usado para obtener, medir y examinar datos de sujetos involucrados con el asunto de indagación, la cual debería dictaminar el instrumento que se usará conforme el tipo de análisis que

se encuentre llevando a cabo como: cuantitativo, cualitativo o de procedimiento mixto.

El instrumento empleado para la variable independiente fue el cuestionario conformado por 20 ítems, divididos en 6 dimensiones. Del ítem 1 al 2 corresponden a la dimensión incorporar a las personas, del 3 al 6 corresponden a la dimensión colocación de las personas, del 7 al 9 corresponden a la dimensión recompensar a las personas, del 10 al 13 corresponden a la dimensión desarrollo de las personas, del 14 al 18 corresponden a la dimensión retener a las personas y del 19 al 20 corresponden a la dimensión supervisar a las personas. Fue validado bajo juicio de expertos, mediante 3 especialistas en el tema, que otorgaron credibilidad y aprobaron su viabilidad para la respectiva aplicación. Así mismo, con respecto a la confiabilidad del instrumento mencionado se realizó una prueba estadística Alfa de Cronbach, teniendo como resultado 0,85 correspondiendo a una escala “Excelente Confiable”.

El instrumento empleado para la variable dependiente fue el cuestionario conformado por 13 ítems, divididos en 3 dimensiones. Del ítem 1 al 3 corresponden a la dimensión eficiencia, del 4 al 8 corresponden a la dimensión efectividad y del 9 al 13 corresponden a la dimensión eficacia. Fue validado bajo juicio de expertos, a través de 3 especialistas en el tema, que otorgaron credibilidad y aprobaron su viabilidad para la respectiva aplicación. Así mismo, en lo referente a la confiabilidad se llevó a cabo una prueba estadística de Alfa de Cronbach, teniendo como resultado 0.71 correspondiendo a una escala “Muy Confiable”.

3.5. Procedimientos

Para la investigación se realizó una visita de estudios en la municipalidad, en donde de manera presencial se realizó un análisis de ambas variables, considerando primero observar la problemática que acontece en la entidad, para posteriormente realizar un cuestionario considerando 20 ítems para la Gestión de Recursos Humanos y 13 ítems para la Productividad, de esta manera se logró obtener resultados concretos para la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Se consideró el uso de Excel, en donde se transcribieron los resultados de la encuesta a una hoja de datos, así mismo, se realizó el estadístico descriptivo en donde se utilizó las medidas de tendencia central, como tablas y figuras. También, se usó el

programa estadístico SPSS para el procesamiento de datos, llevándose a cabo la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, ya que los datos eran $N > 50$. Por último, se empleó la estadística inferencial de Spearman debido a que los datos no siguen una distribución normal, siendo menor a 0.05

3.7. Aspectos éticos

El autor Bhandari (2021) indica que los aspectos éticos se basan en aquellos principios que guían los diseños y prácticas de las investigaciones. Para el estudio se tomó en cuenta los criterios éticos de la Universidad César Vallejo, siguiendo rigurosamente cada uno de los lineamientos de la guía del proyecto de investigación haciendo un uso adecuado de las normas APA, así mismo, se respetó la colaboración y consentimiento u autorización voluntaria de la entidad y de los colaboradores para participar en la investigación, conservando la privacidad de cada uno de los datos obtenidos, los cuales se manejaron de forma discreta y anónima, respetando la privacidad de los individuos.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de la Gestión de Recursos Humanos desde la perspectiva de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.

Tabla 1.

Nivel de Gestión de Recursos Humanos desde la perspectiva de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope

Variable/Dimensión	Nivel	fi	hi
Gestión de Recursos Humanos	Alto	40	67%
	Medio	20	33%
		60	100%
Incorporar a las personas	Alto	17	28%
	Medio	21	35%
	Bajo	22	37%
	60	100%	
Colocación de las personas	Alto	28	47%
	Medio	32	53%
		60	100%
Recompensar a las personas	Alto	45	75%
	Medio	15	25%
		60	100%
Desarrollo de las personas	Alto	44	73%
	Medio	16	27%
		60	100%
Retener a las personas	Alto	40	67%
	Medio	19	32%
	Bajo	1	2%
	60	100%	
Supervisar a las personas	Alto	35	58%
	Medio	24	40%
	Bajo	1	2%
	60	100%	

En la Tabla 1, se ha identificado que el 33% de los encuestados presentan un nivel de gestión de recursos humanos medio, mientras que, un 67% presentan un nivel alto en la Municipalidad Provincial de Ascope, se tiene convicción que no se ha encontrado a ningún encuestado que presente un nivel bajo. Así mismo, se aprecia los resultados de las dimensiones de la variable, correspondiente a la dimensión incorporar a las personas presenta un nivel bajo con 37%, la dimensión colocación de las personas tiene un nivel medio de 53%, la dimensión incorporar a las personas se encuentra en un nivel alto de 75%, la dimensión desarrollo de las personas presenta un nivel alto de 73%, la dimensión retener a las personas tiene un nivel alto con 67%, por último, la dimensión supervisar a las personas se encuentra en un nivel alto de 58%; es preciso señalar que, los datos han sido analizados al 100%.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.

Tabla 2.

Nivel de Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope

Variable/Dimensión	Nivel	fi	hi
Productividad	Alto	45	75%
	Medio	15	25%
		60	100%
Eficiencia	Alto	44	73%
	Medio	16	27%
		60	100%
Efectividad	Alto	39	65%
	Medio	20	33%
	Bajo	1	2%
		60	100%
Eficacia	Alto	40	67%
	Medio	20	33%
		60	100%

En la Tabla 2, se ha identificado que el 25% de los encuestados presentan un nivel de productividad medio, mientras que, un 75% presentan un nivel alto en la Municipalidad Provincial de Ascope; se tiene convicción que no se ha encontrado a ningún encuestado que presente un nivel bajo. Así mismo, se presenta los resultados de las dimensiones de la variable, correspondiente a la dimensión eficiencia tiene un nivel alto de 73%, la dimensión efectividad se encuentra en un nivel alto de 65%, por último, la dimensión eficacia tiene un nivel alto de 67%; es preciso señalar que, los datos han sido analizados al 100%.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la dimensión incorporar a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.

Tabla 3.

Relación que existe entre la dimensión incorporar a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope

Correlaciones			
		Incorporar a las personas	Productividad
	Incorporar a las personas	1.000	,264*
			.042
Rho de Spearman	N	60	60
	Productividad	,264*	1.000
		.042	
	N	60	60

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 3, se apreció que al relacionar la dimensión incorporar a las personas con la productividad, se obtuvo mediante la correlación de Spearman positiva baja de 0.264, así mismo, es significativa ya que el p valor es menor a 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (Hi). Es necesario precisar que, la incorporación de personas presenta un impacto bajo en la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope.

Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre la dimensión colocación de las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.

Tabla 4.

Relación que existe entre la dimensión colocación de las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope

Correlaciones				
			Colocación de las personas	Productividad
Rho de Spearman	Colocación de las personas	Coeficiente de correlación	1.000	,442**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	60	60
	Productividad	Coeficiente de correlación	,442**	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
		N	60	60

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

En la tabla 4, se ha identificado que al relacionar la dimensión colocación de las personas con la productividad, se obtuvo mediante la correlación de Spearman positiva moderada de 0.442, así mismo, es altamente significativa ya que el p valor es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (Hi). Es conveniente enfatizar que, la colocación de las personas presenta un impacto bajo en la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope.

Objetivo específico 5: Determinar la relación que existe entre la dimensión recompensar a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.

Tabla 5.

Relación que existe entre la dimensión recompensar a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope

Correlaciones			
		Recompensar a las personas	Productividad
Rho de Spearman	Recompensar a las personas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000 ,381** .003
	Productividad	N	60 60
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,381** 1.000 .003
		N	60 60

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

En la tabla 5, se apreció que al relacionar la dimensión recompensar a las personas con la productividad, se obtuvo mediante la correlación de Spearman positiva baja de 0.381, así mismo, es significativa ya que el p valor es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (Hi). Es preciso manifestar que, recompensar a las personas presenta un impacto bajo en la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope.

Objetivo específico 6: Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.

Tabla 6.

Relación que existe entre la dimensión desarrollo de las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope

Correlaciones				
			Desarrollo de las personas	Productividad
Rho de Spearman	Desarrollo de las personas	Coefficiente de correlación	1.000	,281*
		Sig. (bilateral)		.029
		N	60	60
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	,281*	1.000
		Sig. (bilateral)	.029	
		N	60	60

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6, se ha identificado que al relacionar la dimensión desarrollo de las personas con la productividad, se obtuvo mediante la correlación de Spearman positiva baja de 0.281, así mismo, es significativa ya que el p valor es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (Hi). Es necesario inferir que, el desarrollo de las personas presenta un impacto bajo en la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope.

Objetivo específico 7: Determinar la relación que existe entre la dimensión retener a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.

Tabla 7.

Relación que existe entre la dimensión retener a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope

Correlaciones				
			Retener a las personas	Productividad
Rho de Spearman	Retener a las personas	Coefficiente de correlación	1.000	,260*
		Sig. (bilateral)		.045
	N		60	60
	Productividad	Coefficiente de correlación	,260*	1.000
Sig. (bilateral)		.045		
N		60	60	

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7, se apreció que al relacionar la dimensión retener a las personas con la productividad, se obtuvo mediante la correlación de Spearman positiva baja de 0.260, así mismo, es significativa ya que el p valor es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (Hi). Es pertinente indicar que, retener a las personas presenta un impacto bajo en la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope.

Objetivo específico 8: Determinar la relación que existe entre la dimensión supervisar a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.

Tabla 8.

Relación que existe entre la dimensión supervisar a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope

Correlaciones				
			Supervisar a las personas	Productividad
Rho de Spearman	Supervisar a las personas	Coefficiente de correlación	1.000	,317*
		Sig. (bilateral)		.014
		N	60	60
	Productividad	Coefficiente de correlación	,317*	1.000
Sig. (bilateral)		.014		
		N	60	60

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 8, se ha identificado que al relacionar la dimensión supervisar a las personas con la productividad, se obtuvo mediante la correlación de Spearman positiva baja de 0.317, así mismo, significativa ya que el p valor es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Es conveniente resaltar que, supervisar a las personas presenta un impacto bajo en la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.

Tabla 9.

Relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope

		Correlaciones		
			Gestión de Recursos Humanos	Productividad
Rho de	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1.000	,477**
		Sig. (bilateral) N	60	.000 60
Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	,477**	1.000
		Sig. (bilateral) N	.000 60	60

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

En la Tabla 9, se ha identificado que existe un grado de correlación positiva moderada del 0.477 entre las variables gestión de recursos humanos y productividad, esto significa que, al presentar una correlación positiva moderada, la primera variable mejora discretamente, por consiguiente, la segunda variable también sufre el mismo cambio.

Contrastación de hipótesis: Existe una relación directa entre la Gestión de Recursos Humanos y Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.

Tabla 10.

Relación entre la Gestión de Recursos Humanos y Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope

		Correlaciones		
			Gestión de Recursos Humanos	Productividad
Rho de	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1.000	,477**
		Sig. (bilateral) N	60	.000 60
Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	,477**	1.000
		Sig. (bilateral) N	.000 60	60

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

En la Tabla 10, la relación entre ambas variables es altamente significativa debido a que la significancia (0.000) siendo menor a 0.05, permitiendo así, aceptar la hipótesis de investigación (Hi) la cual indica que entre las variables existe relación directa; rechazando de esa manera la hipótesis nula (Ho).

V. DISCUSIÓN

Como primer objetivo específico, se consideró identificar el nivel de la gestión de recursos humanos desde la perspectiva de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022; en base a ello se toma en cuenta lo descrito por Cejas et al., (2017) quienes indicaron que la gestión del talento humano es producto de las presiones de cambio, reorganización del trabajo que están llevando las empresas para mantenerse competitivas; para lo cual han emprendido dentro de sus acciones, el montaje de sistemas de gestión de recursos humanos basados en competencia laboral. Como resultado se encontró que la variable descrita presenta un nivel alto de 67%, reflejando la existencia de un correcto manejo en lo referente al talento humano; esto concuerda con Ramírez et al. (2019) quienes manifiestan un nivel óptimo en cuanto a la gestión RR.HH. ya que la organización a la cual analizó se adaptaba a las nuevas exigencias de su entorno y así se diferencia de sus competidores; por su parte, Caballero (2019) en su investigación realizada en una clínica obtuvo un nivel alto de 40%, lo cual indica que esta empresa viene gestionando de forma adecuada ciertos criterios del recurso humano, sin embargo, se resalta que dicho nivel no es del todo óptimo reflejándose que pueden existir inconvenientes dentro de su gestión. Esto difiere con la investigación de Tamay (2021) quien en su análisis obtuvo un nivel regular de 66.9%, lo cual indica que, en dicha institución no se evidencia un buen entorno, ya que existe una aglomeración de colaboradores quienes no reciben las debidas capacitaciones para cumplir debidamente sus actividades. En base a lo descrito, se resalta que en los entes públicos y privados no se aplica de manera correcta los procesos realizados por el talento humano, ya que se evidencia ciertos desequilibrios que se ven reflejados en sus gestiones que a largo plazo pueden perjudicar en el logro de objetivos de cada una de ellas.

Para el segundo objetivo específico, se consideró identificar el nivel de productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022; para ello, se toma en cuenta lo suscrito por Rodríguez y Gómez (1991) quienes sostuvieron que la productividad laboral es la facultad de producir lo requerido eficientemente de acuerdo a lo que el cliente valora, realizando las actividades con el menor consumo de recursos.

Como resultado se evidenció que la variable mencionada presenta un nivel alto de 75%, significando que en la municipalidad se prioriza el cumplimiento de objetivos, en donde la mayoría de los colaboradores manifiestan la predisposición para ejecutar sus actividades; esto guarda relación con lo encontrado por Bernazza y Huamán (2021) quienes en su investigación hallaron que el nivel de productividad es bueno representado por el 79%, es decir, que en dicha empresa se comparten los conocimientos laborales con la finalidad de cumplir con los propósitos organizacionales, mostrando la capacidad para asumir y afrontar nuevos retos en donde se involucre labores bajo presión, así mismo, es reafirmado por Orlova (2021) quien sostiene que la productividad forma parte integral de la eficiencia que deben tener los colaboradores para generar la competitividad suficiente que otorgue a cualquier institución la posibilidad de desarrollarse operativamente. Por otra parte, es contrariado por Tamay (2021) quien en su estudio halló un nivel medio simbolizado por el 57.7%, esto significa que, existe una deficiente supervisión del personal y falta de capacitación para aquellos que no se encuentran rindiendo de la forma esperada, si esto no es detectado a tiempo los índices productivos seguirán reduciéndose aún más, igualmente, es refutado por Caicho (2021) quien en su análisis encontró un nivel regular de 52%, esto radica en que se evidenció un mal manejo de las actividades del personal asistencial y a medida en que no se cumpla los procedimientos correspondientes provocará una mala imagen tanto para la institución como para los trabajadores, también, es objetado por Torres (2021) quien en su estudio pudo ser partícipe que un 62% de los encuestados manifestaron mediante un nivel de desacuerdo la presencia de una deficiente productividad generada por el ausentismo en las oficinas y la poca capacidad para desenvolverse ante nuevos escenarios laborales. En base a lo mencionado, se prevalece que la productividad debe ser tomada en cuenta como un compromiso que debe ser asumido por los colaboradores tanto de las entidades públicas como privadas, ya que se prioriza mantener un rendimiento acorde de las exigencias que puedan existir en las diferentes organizaciones.

Para el tercer objetivo específico, se consideró determinar la relación que existe entre la dimensión incorporar a las personas y la productividad de los colaboradores en la

Municipalidad Provincial de Ascope, 2022. Según Chiavenato (2009) sostiene que incorporar a las personas, es aquella oportunidad que solo se abre a aquellos postulantes que tienen las capacidades y aptitudes que se alinean a una organización, las empresas tienen dos procesos que predominan, los cuales son el reclutamiento y la selección. Como resultado se halló mediante la correlación de Spearman que existe una relación positiva baja de 0.264, eso significa que, el área de recursos humanos de la municipalidad debe gestionar de una manera más eficiente los procesos de reclutamiento y selección del personal, ya que al ser una entidad pública se tienen que cumplir con los parámetros de calidad, caso contrario, se verán las consecuencias negativas en el rendimiento de cada uno de los trabajadores, este resultado es similar a lo encontrado por Caicho (2021) quien obtuvo una relación positiva baja de 0.352, eso quiere decir que, la institución al momento de reclutar y seleccionar al personal debe ser más rigurosa con cada uno de los perfiles que se necesitan para cada puesto, lo que va a permitir un mayor rendimiento en el área asistencial. Por otro lado, es contrariado por Carranza y Gomero (2021) quienes encontraron una relación positiva moderada de 0.469, por ende, se infiere que la institución educativa debe continuar mejorando en lo que respecta al reclutamiento de nuevos talentos que posean las capacidades y habilidades necesarias para resolver de forma inmediata aquellos inconvenientes que se puedan presentar en diferentes circunstancias, también, es refutado por Moreno (2018) quien obtuvo una relación positiva moderada de 0.692, significando que, dicha empresa conforme logre adecuar satisfactoriamente sus procesos de selección y reclutamiento podrá evidenciar una mejora en el rendimiento de su personal que permitirá alcanzar óptimos resultados, igualmente, es contrariado por Bernazza y Huamán (2021) quienes lograron obtener una relación positiva moderada de 0.672, por lo que se evidencia un adecuado control al momento de evaluar a cada candidato, que beneficiará al desarrollo de las actividades laborales cuyos efectos serán positivos para dicha empresa. Así mismo, es refutado por Ticona (2020) quien utilizó la correlación de Pearson hallando una relación positiva alta de 0.721, eso quiere decir que, en la organización se ejecutan de manera correcta los procedimientos para incorporar personas, a través de perfiles bien concretos que permitan cumplir lo solicitado para cada puesto, ya que a raíz de ello se verá reflejado

en la productividad de cada uno de los colaboradores, por último, es contrariado por Torres (2021) quien pudo conseguir una relación positiva alta de 0.721, por lo tanto, se interpreta que a mayor integración de colaboradores se irá incrementando la productividad de todos ellos, ya que dicha entidad manifiesta una buena gestión al momento de incorporar a su personal. Estos resultados, muestran la importancia de los procesos de reclutamiento y selección que son piezas fundamentales al momento de integrar a nuevos colaboradores en las organizaciones, significando el punto de partida con miras hacia un mejor rendimiento.

Para el cuarto objetivo específico, se consideró determinar la relación que existe entre la dimensión colocación de las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022. Según Chiavenato (2009) argumenta que la colocación de las personas, se basa en posicionar a los nuevos participantes de una entidad, para que se vayan integrando con sus grupos de trabajo, a través del diseño de cargos y la evaluación del desempeño, de acuerdo a un área determinada. Como resultado se evidenció a través de la correlación de Spearman que existe una relación positiva moderada de 0.442, lo cual quiere decir que, en la municipalidad se debe seguir perfeccionando en lo referente a sus instrumentos de gestión ya que son de vital importancia para organizar a aquellos trabajadores que recién se incorporan a la entidad, a través de los diseños de cargos respectivos y las evaluaciones de desempeño pertinentes para conocer el progreso en sus diferentes actividades. Este resultado concuerda con el estudio ejecutado por Carranza y Gomero (2021) quienes obtuvieron una relación positiva moderada de 0.508, significando que, en dicha institución educativa se debe mejorar en aquellos cargos porque al momento en que se les designa funciones a los nuevos colaboradores deben conocer sus tareas y responsabilidades de acuerdo al área en la que se encuentren. Así mismo, se asemeja a la tesis de Moreno (2018) quien encontró una relación positiva moderada de 0.601, por ende, se evidencia que el área de recursos humanos de la empresa tiene que administrar con mayor precisión cada una de las incorporaciones del personal para que el proceso se ejecute conforme a lo estipulado en los manuales organizativos. Por otro lado, es contrariado por la investigación realizada por Ticona (2020) quien halló mediante la correlación de Pearson una relación positiva alta de 0.741, esto refleja que

la entidad valora la importancia de dar a conocer los manuales de funciones a sus empleados, así como también, informar las respectivas evaluaciones de desempeño que serán ejecutadas, con el propósito de identificar falencias en algunas de las áreas y optimizar las labores que se vienen desempeñando, igualmente, es refutado por el estudio hecho por Torres (2021) el cual encontró una relación positiva alta de 0.719, lo cual evidencia que en dicha organización se garantiza las inspecciones a cada colaborador porque consideran pertinente que mayor control del trabajador se generará el aumento en su productividad, por último, es contrariado por Bernazza y Huamán (2021) quienes hallaron una relación positiva de 0.717, por lo tanto, se interpreta que la empresa da a conocer en su totalidad cada una de sus políticas y procedimientos, de esa forma fomenta la mejora en las distintas labores de los trabajadores. Estos resultados, reflejan la importancia del uso de los diseños de cargos al momento de situar al colaborador en alguna área específica, ya que este debe contar con el conocimiento que se requiere para desarrollar diferentes actividades, que luego serán medidas en las evaluaciones de desempeño realizadas por los superiores inmediatos.

Para el quinto objetivo específico, se consideró determinar la relación que existe entre la dimensión recompensar a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022. Según Chiavenato (2009) alude que recompensar a las personas, consiste en la búsqueda del estímulo y motivación, mediante las remuneraciones, prestaciones y servicios hacia los colaboradores dentro de una empresa, considerando el nivel de desempeño que logren alcanzar las metas. Como resultado se encontró través de la correlación de Spearman que existe una relación positiva baja de 0.381, eso significa que, en el municipio los colaboradores no se sienten conformes con la remuneración y beneficios sociales que perciben, esto provoca que su productividad tenga una caída considerable ya que al sentirse insatisfechos no realizarán sus labores de la manera correcta, este resultado coincide con el estudio de Carranza y Gomero (2021) quienes hallaron un nivel de relación positiva baja de 0.307, por lo tanto, se infiere que en la institución educativa no se otorga los reconocimientos y compensaciones a favor de los empleados, por lo que no se sienten motivados al momento de realizar sus labores, evidenciándose un bajo

rendimiento en cada uno de ellos, así mismo, guarda relación con la tesis de Caicho (2021) el cual encontró un nivel de relación positiva baja de 0.34, eso quiere decir que, los trabajadores de dicho centro de salud se sienten inconformes con el sueldo que ganan, ya que las funciones y responsabilidades que ellos asumen se ajustan a una realidad muy distinta, a su vez, no obtienen ningún beneficio por cumplir con los objetivos de la entidad, lo que provoca un deterioro en su rendimiento. Por otra parte, es contrariado por el estudio de Ticona (2020) quien a través de la correlación de Pearson halló un nivel de relación moderado de 0.488, lo cual evidencia que la empresa debe garantizar la realización de reconocimientos para sus trabajadores, teniendo como punto de partida las remuneraciones y beneficios, ya que ello le garantizará aumentar de forma progresiva la productividad de los empleados, también, es refutado por Torres (2021) el cual identificó un nivel de relación positiva alta de 0.732, por lo tanto, se infiere que la empresa toma como prioridad el compensar a sus trabajadores a través de ascensos de cargos o incentivos remunerativos, lo que provoca un claro aumento del rendimiento ya que todos tienen la posibilidad de ascender y poder obtener algún bono extra por cumplir con los metas organizacionales, por último, es refutado por Bernazza y Huamán (2021) lograron encontrar un nivel de relación positiva alta de 0.899, es así que se puede dar a notar que, en la entidad el área de recursos humanos es la encargada del plan de compensaciones para los trabajadores, por lo que se evidencia con notoriedad una buena estructura empresarial, que traerá consigo el crecimiento integral de la organización. Estos resultados, nos otorgan un panorama más amplio desde la perspectiva del trabajador, en donde la remuneración y las prestaciones tienen incidencia en el rendimiento de los empleados, ya que conforme se sientan mejor remunerados su productividad irá en aumento y como consecuencia ambas partes serán favorecidas.

Para el sexto objetivo específico, se consideró determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022; el autor Chiavenato (2009) expresa que el desarrollo de las personas, radica en otorgarles a los colaboradores información que facilite en el desarrollo de nuevos métodos, procedimientos; teniendo como procesos

el entrenamiento, los cambios y la comunicación eficiente. Mediante el coeficiente de correlación de la dimensión desarrollo y productividad, se obtuvo un resultado de 0.281, considerando este una correlación de Spearman positiva baja. Estos resultados concuerdan con la investigación de Caicho (2021) en donde nos indica que su coeficiente de correlación de dicha dimensión y variable es de 0.318, considerado también una correlación positiva baja. Obteniendo estos resultados podemos decir que la dimensión de la variable gestión de RR. HH y la variable de productividad están relacionadas, pero existen ciertos problemas en cuanto a la falta de entrenamiento de los colaboradores para realizar sus actividades, como también los constantes cambios de personal que realizan dentro de la entidad, lo cual trae consigo retrasos en la gestión. Por otro lado, se encontró investigaciones que difieren en los resultados, el autor Ticona (2020) en su estudio consideró realizar la correlación de Pearson obteniendo un resultado de 0.72 indicando una correlación positiva alta, esto significa que los cambios, entrenamientos y la comunicación son importantes, para que los colaboradores puedan desarrollar su potencial en sus labores. De la misma manera, es contrariado por el autor Torres (2021) quien obtuvo un coeficiente de relación de 0.745, considerado una correlación positiva alta, es por ello que mientras haya un buen desarrollo de las personas, se conseguirá una mejor productividad por parte de ellos. Así mismo, los autores Bernazza y Huamán (2021) hallaron una correlación positiva alta de 0.885, al ser un resultado con un nivel alto, se evidencia que la organización da importancia hacia las capacitaciones para mejorar su entrenamiento, además, disponen de una buena comunicación, la cual evita problemas que se puedan presentar y con ello se resuelvan eficientemente, para mejorar el desarrollo de cada empleado. Con respecto a la investigación de Castro (2020) en su estudio planteó una propuesta de estudio orientada a gestionar un mejor recurso humano que va relacionado directamente con el desarrollo de las personas, ya que son de primordial importancia para mejorar la gestión de las organizaciones, por ello se debe generar un buen ambiente laboral, tratar de minimizar la rotación de personal, considerando lo más importante, es tener contentos a los colaboradores con un salario justo.

Para el séptimo objetivo específico, se consideró la relación que existe entre la dimensión retener a las personas y la productividad de los colaboradores en la

Municipalidad Provincial de Ascope, 2022. El autor Chiavenato (2009) indica que retener a las personas, tienen como finalidad promover la estabilidad e integridad laboral, asegurando el cumplimiento de los aspectos físicos, psicológicos y sociales; a través de la disciplina, una buena higiene, seguridad, calidad de vida y las relaciones con sindicatos. Como resultado en la relación de dicha dimensión con la variable, se obtuvo mediante la correlación de Spearman un 0.260, indicando que es positiva baja; estos resultados difieren con el autor Carranza y Gomero (2021) quienes en su investigación obtuvo una correlación positiva moderada de 0.496, esto indica que el ambiente laboral, social y personal no se le toma la debida importancia, por ello, los colaboradores suelen renunciar o ausentarse de sus labores. Así mismo, Ticona (2021), que en su estudio obtuvo a través de la correlación de Pearson un resultado de 0.775, siendo positiva alta, este porcentaje indica que la empresa mantiene un buen ambiente laboral para los colaboradores, otro aspecto importante es velar por la seguridad de cada uno de ellos. También, es refutado por el autor Torres (2021) quien consiguió como resultado una correlación positiva alta de 0.741. Entonces nos queda claro que, al tener una mejor retención de personal, brindándole seguridad y una buena calidad de vida, se alcanzará una mejor productividad del colaborador.

Para el octavo objetivo específico, se consideró determinar la relación que existe entre la dimensión supervisar a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022. Chiavenato (2009) enfatiza que supervisar a las personas, se trata de ofrecer seguimientos a las actividades y ocupaciones, para que los planes previamente establecidos se cumplan y que las metas sean ejecutadas, haciendo uso de las bases de datos y un sistema de información administrativa. Como resultado se obtuvo una correlación positiva baja de 0.317 a través de Spearman, indicando que la supervisión de las personas, no se está proporcionando de manera efectiva, además que no se maneja correctamente al sistema de información administrativa y el llenado de las bases de datos, lo cual retrasa las actividades empresariales. Por otro lado, es refutado por la investigación realizada por Ticona (2020) quien encontró una correlación positiva alta de 0.763 mediante Pearson, simbolizando que en dicha entidad se ejecutan eficientemente la supervisión del personal, todo ello origina que se presencie un control y mayor orden, tanto para la

organización como para los colaboradores. Estos resultados, nos dan a conocer la importancia de realizar un buen control al personal, ya que otorga la existencia de una estabilidad en cada una de las áreas de trabajo de aquellas entidades tanto públicas como privadas.

Para el objetivo general, se consideró determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022. Como resultado de la relación de las variables se realizó mediante Spearman obteniéndose una correlación positiva moderada de 0.477, lo cual indica que ambas variables pueden sufrir cambios, ya que dependen una de la otra; este resultado concuerda con los autores Carranza y Gomero (2021) quienes en su investigación obtuvieron una correlación positiva moderada de 0.669, indicando que efectivamente el desarrollo de la empresa va en conjunto con la efectividad de los colaboradores y mientras ambos se encuentren relacionados pueden conseguir los objetivos propuestos. De la misma manera, el autor Iqbal (2018) en su estudio realizado tuvo como resultado una correlación positiva moderada de 0.601; argumentando que, a mayor uso de las prácticas realizadas por la gestión de RR. HH, mejora significativamente la productividad laboral. También, concuerda con el autor Soto (2020) quien en su investigación obtuvo como resultado una correlación positiva moderada de 0.432, por lo que se evidencia que mientras se realice una adecuada gestión del personal, se verá reflejado en la mejora de la productividad. Por otro lado, se refuta por el estudio del autor Torres (2021) quien en su análisis logró un resultado de 0.706 considerado como una correlación positiva alta, lo cual ambas variables tienen una alta relación, por ende, al realizar una adecuada coordinación en ambas, se puede lograr grandes objetivos. Así mismo, es contrariado por los autores Bernazza y Huamán (2021) quienes en su estudio obtuvieron una correlación positiva alta de 0.713, en donde se precisa que, ejecutando una buena gestión de talento humano en la entidad, va a ayudar a enriquecer las actividades, procedimientos y funciones que desarrollen los colaboradores; logrando así un mejor desempeño que traerá consigo el cumplimiento de cada una de las metas institucionales. También, el autor Tamay (2021) pudo obtener una correlación positiva muy alta de 0.942, lo que simboliza una clara incidencia entre ambas variables, que permite una relación entre los empleados

y la buena gestión que se puede realizar en la entidad, caso contrario, se tiene al autor Caicho (2021) quien consiguió una correlación positiva baja de 0.324, por lo que se interpreta que, en dicha organización se dificulta realizar las actividades de manera eficiente, ya que los trabajadores muestran un desinterés al no recibir los incentivos adecuados.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los colaboradores, siendo positiva moderada con un valor de 0.447, significando que ante cualquier modificación que se lleve a cabo en la gestión de recursos humanos va a presentarse una incidencia ya sea positiva o negativa en la productividad de los colaboradores de la municipalidad.
2. Se identificó que, la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Ascope presenta un nivel alto con 67%, esto radica por el eficiente manejo para recompensar, desarrollar, retener y supervisar a las personas, sin embargo, se debe poner énfasis en lo que respecta a incorporar y colocar a las personas, ya que se tiene certeza de la gran relevancia que tienen dichos aspectos para cualquier organización ya sea pública o privada.
3. Se identificó que, la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope presenta un nivel alto con 75%, ya que los trabajadores al realizar sus actividades demuestran eficiencia, efectividad y eficacia, pero deben priorizar aún más la organización de sus labores para cumplirlas en el menor tiempo posible, evitando de esa manera posibles retrasos y contratiempos.
4. Se determinó que existe relación positiva baja de 0.264 entre la dimensión incorporar a las personas y la productividad; interpretándose que mientras se ejecuten incorrectamente los procesos de reclutamiento y selección del personal, afectará de forma negativa a la productividad de los colaboradores, por lo que se deben adoptar nuevos mecanismos y estrategias para contrarrestar dicha situación.
5. Se determinó que existe relación positiva moderada de 0.442 entre la dimensión colocación de las personas y la productividad de los colaboradores; significando que se ejecutan de una manera correcta los diseños de cargos y las respectivas evaluaciones de desempeño; sin embargo, al tratarse de una entidad pública se tiene que poner en énfasis que los colaboradores deben situarse en las áreas en donde más puedan rendir, debido a que las entidades fiscalizadoras acuden permanentemente a supervisar las gestiones municipales.

6. Se determinó que existe relación positiva baja de 0.381 entre la dimensión recompensar a las personas y la productividad de los colaboradores; reflejando que se encuentran insatisfechos con sus remuneraciones, prestaciones y servicios, lo cual impacta notoriamente en su productividad; es por ello que, el área de recursos humanos debe ejecutar las acciones pertinentes con el propósito de que exista un consenso en donde ambas partes puedan salir beneficiadas.
7. Se determinó que existe relación positiva baja de 0.281 entre la dimensión desarrollo de las personas y la productividad de los colaboradores; en donde vemos que la entidad no está velando de manera correcta con el desarrollo personal como laboral del trabajador, así mismo, no se realiza de manera constante el entrenamiento al personal, la comunicación entre las distintas áreas no es la adecuada y, por último, los cambios que se ejecutan provocan un retraso en las actividades del colaborador.
8. Se determinó que existe relación positiva baja de 0.260 entre la dimensión retener a las personas y la productividad de los colaboradores; lo cual indica que hay una deficiencia en cuanto a la disciplina que debe llevar el colaborador con respecto a los cargos que se le puedan asignar; por otro lado, las remuneraciones que reciben no les ayudan a tener una estabilidad económica, por ende, no les permite tener una adecuada calidad de vida.
9. Se determinó que existe relación positiva baja de 0.317 entre la dimensión supervisar a las personas y la productividad de los colaboradores; este resultado indica que el sistema de información administrativa no está siendo óptimo, esto ocasiona retrasos en el logro de las metas de la institución; así mismo, la base de datos no es actualizada inmediatamente con la debida información de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Al área de Recursos Humanos, mejorar el proceso de reclutamiento del personal mediante políticas y procedimientos bien establecidos, realizando debidamente las publicaciones de las convocatorias para cumplir con la respectiva evaluación de aquellos perfiles mejores capacitados para el puesto de trabajo vacante.

Al gerente municipal, aprobar la realización de una evaluación de desempeño y la actualización de las categorías remunerativas, considerando el tiempo de servicio y el legajo personal para mejorar la calidad de vida e ingresos del colaborador.

Al área de Recursos Humanos, realizar programas de entrenamiento como orientación para el manejo de los sistemas administrativos de las diferentes oficinas, el desarrollo de las habilidades blandas y de comunicación; así mismo, realizar charlas sobre la seguridad y salud en el trabajo.

REFERENCIAS

- Alamar, J., & Guijarro, R. (2018). El libro de la productividad en la empresa española 2018. (1.^a ed.). España: RESULTAE. <https://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf>
- Allen, D. (2018). Organízate con Eficiencia. (10^o ed). Nuevos Paradigmas.https://pgs.pe/wp-content/uploads/2021/03/organizate_con_eficacia.pdf
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. (1.^a ed.). Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Bernazza, B. & Huamán, I. (2021). Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Productividad de los Trabajadores de la Empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69828/Bernazza_DBB-Huaman_SI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bhandari, P. (2021,7 de Julio). An introduction to correlational research. Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/correlational-research/>
- Bhandari, P. (2020,14 May). Population vs sample: what's the difference?. Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/population-vs-sample/>
- Bhandari, P. (2021,18 October). Ethical Considerations in Research | Types & Examples. Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/research-ethics/#:~:text=What%20are%20ethical%20considerations%20in,for%20harm%2C%20and%20results%20communication>
- Caballero, K. (2019). La gestión de recursos humanos y su influencia en la productividad de la clínica del riñón Santa Lucía SAC - Trujillo [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio UNT. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17545/Caballero%20Velasquez%2c%20Karen%20Yubitz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caicho, Y. (2021). Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020 [Tesis de

Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64773/Caicho_VY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carranza, A. & Gomero, F. (2021). Gestión del talento humano y productividad laboral de trabajadores en la institución educativa Miguel Grau Seminario, San Juan de Lurigancho, 2018. [Tesis de Licenciado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64648/Carranza_PAIGomero_RI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, J., Castellanos, E. & Fonseca, L. (2019). Una mirada al capital intelectual en universidades públicas. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563659492006/>

Castro, K., Kléber, L. & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos*, vol. 22 (1).
<https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/99362098020.pdf>

Cejas, M., Vásquez, G., Chirinos, N; Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B. & Anzola, A. (2017). *Administración de Recursos Humanos la arquitectura estratégica de las organizaciones. (1ª ed)*. Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8%20ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRATEGICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>

Cherry, K. (23 de noviembre de 2020). Cómo se utiliza la investigación aplicada en psicología. Verywell. <https://www.verywellmind.com/what-is-applied-research-2794820>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano. (3ª ed.)*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. (9ª ed)*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Cuesta, A. (2017). Gestión del talento humano y del conocimiento. (2° ed). Ecoe ediciones. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>

<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>

Davis, B. (1 de June de 2021). What are research instruments in qualitative research?. MVOorganización. <https://www.mvorganizing.org/what-are-research-instruments-in-qualitative-research/>

Diario el Comercio. (12 de Febrero de 2021). ¿Cuáles son las tendencias para la gestión de recursos humanos en 2021?. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/cuales-son-las-tendencias-para-la-gestion-de-recursos-humanos-en-2021-nndc-noticia/>

Galindo, M. & Ríos V. (2015). Productividad en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1. México DF: México ¿cómo vamos? <https://docplayer.es/24764171-Productividad-como-se-mide-la-productividad-p-como-aumentar-la-productividad-p-3-la-productividad-en-mexico-p-3.html>

International Labour Organization (28 de enero de 2015) ¿Por qué es importante la productividad laboral en la integración económica?. ILO. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_340867/lang--en/index.htm

Imm, J. (2021, 04 June). WHY HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IS IMPORTANT. North Central College. <https://www.northcentralcollege.edu/news/2021/06/04/importance-hr-management>

Iqbal, N.; Ahmad, M.; Allen, M. & Raziq, M. (2018). Does e-HRM Improve Labour Productivity? A Study of Commercial Bank Workplaces in Pakistan. [¿Mejora e-HRM la productividad laboral? Un estudio de los lugares de trabajo de los bancos comerciales en Pakistán]. Researchgate. https://www.researchgate.net/publication/321874067_Does_e-

[HRM Improve Labour Productivity A Study of Commercial Bank Workplaces in Pakistan](#)

- Jasperson, H. (29 de december 2020). Labor Productivity. Investopedia.<https://www.investopedia.com/terms/l/labor-productivity.asp>
- McCombes, S. (20 de August de 2019). How to do survey research.Scribbr.
<https://www.scribbr.com/methodology/survey-research/>
- Moreno, E. (2018). Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A. 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio UNT.https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12166/morenovasquez_eric.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nabi, N., Tareq A. & Sahedur R. (2017). The Empirical Study on Human Resource Management Practices with Special Reference to Job Satisfaction and Employee Turnover at Investment Corporation of Bangladesh. [El estudio empírico sobre gestión de recursos humanos Prácticas con especial referencia a la satisfacción laboral y Rotación de empleados en Investment Corporation of Bangladesh].Researchgate.https://www.researchgate.net/publication/320243816_The_Empirical_Study_on_Human_Resource_Management_Practices_with_Special_Reference_to_Job_Satisfaction_and_Employee_Turnover_at_Investment_Corporation_of_Bangladesh
- Organización de Jordan Strategy Forum (2018). On the importance of labor productivity in Jordan. Where is the challenge?.Jordan Strategy Forum.<http://jsf.org/sites/default/files/EN%20Productivity%20Paper%20%282%29.pdf>
- Organización Internacional de Trabajo (2020). Impulsando la Productividad. Lebran.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_759690.pdf
- Orlova, E. (2021). Innovation in Company Labor Productivity Management: Data Science Methods Application.[Innovación en la gestión de la productividad laboral de la empresa: datos aplicación de métodos científicos].Open Access Journals. <https://www.mdpi.com/2571-5577/4/3/68/htm>

- Ramírez, R.; Espindola, C.; Ruíz, G. & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el enfoque estratégico. Información tecnológica. Scielo.30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ravikiran (14 de september de 2021). Population vs Sample: Definitions, Differences and Examples.Simplilearn.<https://www.simplilearn.com/tutorials/machine-learning-tutorial/population-vs-sample>
- Robins, S. & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. (15^o ed). Pearson. http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf
- Rodríguez, F. & Gómez, L. (1991). Indicadores de Calidad y Productividad en la empresa (1.^a ed., pp. 31–35). Venezuela: María Centeno. Venezuela: María Centeno.<https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/863/Indicadores%20de%20calidad%20y%20productividad%20en%20la%20empresa.PDF>
- Ruiz, I., Ruiz, A. & Martínez, P. (2017). Gestión del talento humano en la selección del personal administrativo. (1^oed). Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf>
- Soto, Y. (2020). Gestión de Personal y Productividad en la Dirección Regional de Producción, Junín – 2019 [Tesis de Licenciado, Universidad Peruana de los Andes]. Repositorio UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1869/TESIS%20DE%20YUVANA%20SOTO%20OREJON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tamay, A. (2021). Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad,2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56876/Tamay_F AC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tarekegn, A. (2019). Predicting Construction Labor Productivity Based on Implementation Levels of Human Resource Management Practices. [Predecir la

productividad de la mano de obra de la construcción en función de la implementación de niveles de prácticas de gestión de recursos humanos].Researchgate.https://www.researchgate.net/publication/338178777_Predicting_Construction_Labor_Productivity_Based_on_Implementation_Levels_of_Human_Resource_Management_Practices

Thomas, L. (2020,08 de Mayo). What is a cross-sectional study?.Scribbr.<https://www.scribbr.com/methodology/cross-sectional-study/>

Ticona, C. (2020). Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna [Tesis de Título Profesional, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1438/Ticona-Flores-Carla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, D. (2021). Gestión Del Talento Humano y La Productividad Laboral en el Área de Recursos Humanos GERCETUR Región Lambayeque, 2021 [Tesis de Título Profesional, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81319/Torres_P-D-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 11.

Matriz de Consistencia

Título: Gestión de Recursos Humanos y Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022					
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Población
¿Qué relación existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022?	<p>Hi: Existe una relación directa entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.</p> <p>Ho: No existe una relación directa entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.</p> <p>Específicos: OE1: Determinar la relación que existe entre la dimensión incorporar a las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022. OE2: Determinar la relación que existe entre la dimensión colocación de las personas y la productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.</p>	<p>Variable 1: Gestión de Recursos Humanos Cejas, et al. (2017) indican que la gestión del talento humano “Es producto de las presiones de cambio, reorganización del trabajo que están llevando las empresas para mantenerse competitivas; para lo cual han emprendido dentro de sus acciones, el montaje de sistemas de gestión de recursos humanos basados en competencia laboral.” (p. 57).</p>	<p>Tipo y diseño de investigación: El estudio es de tipo aplicada. Enfoque cuantitativo Nivel descriptivo correlacional. Diseño experimental corte transversal. Variables y operacionalización</p> <p>Variable 1: Gestión de Recursos Humanos.</p>	<p>La población está constituida por todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope. La muestra fue censal de modo que se utilizó toda la población para aplicar el instrumento, siendo 77 colaboradores. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p>

Municipalidad
Provincial de
Ascope, 2022.

OE3: Determinar la relación que existe entre la dimensión recompensar a las personas y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.

OE4: Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de las personas y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.

OE5: Determinar la relación que existe entre la dimensión retener a las personas y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.

OE6: Determinar la relación que existe entre la dimensión supervisar a las personas y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022.

Variable 2:

Productividad

Rodríguez y Gómez (1991), "La productividad laboral es la facultad de producir lo requerido eficientemente de las personas, acuerdo a lo que el cliente valora, realizando las actividades con el menor consumo de recursos" (p. 33).

Dimensiones:

Incorporar a las personas, colocación de las personas, desarrollo de las personas, retener a las personas y supervisar a las personas.

Variable 2:

Productividad

Dimensiones:

Eficiencia, efectividad y eficacia.

Técnica:

Encuesta.

Instrumento:

Cuestionario.

Método de análisis de datos

Método descriptivo, y el método estadístico descriptivo e inferencial.

Anexo 2

Tabla 12.

Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	conceptual	operacional			
Gestión de Recursos Humanos	Cejas, et al. (2017)		Incorporar a	Reclutamiento	Ordinal
	indican que la		las personas	Selección	
	gestión del talento humano “Es producto de las presiones de	Para determinar la	Colocación de las Personas	Diseño de cargos Evaluación del desempeño	
	cambio, reorganización del	relación que existe entre las	Recompensar a las personas	Remuneración Prestaciones y	
	trabajo que están	variables, se		Servicio	
	llevando las empresas para mantenerse	utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el	Desarrollo de las personas	Entrenamiento Cambios Comunicaciones	
	competitivas; para lo cual han emprendido dentro de sus acciones, el montaje de sistemas de gestión de recursos humanos basados en competencia	cuestionario mediante la escala de Likert.		Disciplina Higiene	
			Retener a las personas	Seguridad Calidad de vida Relaciones con sindicatos	
	laboral.” (p. 57).		Supervisar a	Base de datos	

las personas

Sistemas de
información
Administrativa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad	Rodríguez y Gómez (1991), "La productividad laboral es la facultad de producir lo requerido eficientemente de acuerdo a lo que el cliente realiza realizando actividades con menor consumo de recursos" (p. 33).	Rodríguez y Gómez (1991), "La Para determinar la relación que existe entre las variables, se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario mediante la escala de Likert."	Eficiencia	Cumplimiento de las actividades Cantidad de recursos utilizados Aprovechan los recursos empleados	Ordinal
			Efectividad	Recursos logrados Resultados propuestos Cumplimiento de	
			Eficacia	los objetivos Impacto de las actividades Calidad de los procesos	

Anexo 3. Instrumento validado de la variable 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



CUESTIONARIO GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

Sí_____ No_____

DNI: **Edad:** **Género:** **Grado de Instrucción:**

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Ascope, por lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

CRITERIO	PUNTAJE
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS							
DIMENSIONES	ITEMS	INDICADORES	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
			1	2	3	4	5
Incorporar a		RECLUTAMIENTO					

las personas	1	Percibe que el área de recursos humanos utiliza medios de difusión de la municipalidad para dar a conocer las nuevas convocatorias laborales.					
	SELECCIÓN						
	2	Considera que el proceso de selección de personal se lleva a cabo según los requisitos estipulados para el puesto de trabajo.					
Colocación de las personas	DISEÑO DE CARGOS						
	3	Considera que los cargos se encuentran bien definidos en los instrumentos de gestión de la Municipalidad.					
	4	Percibe que las jerarquías organizacionales están claramente delimitadas en el organigrama de la Municipalidad.					
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO						
	5	Percibe que el área de recursos humanos realiza de forma continua las respectivas evaluaciones de desempeño a los colaboradores.					
	6	Usted ha sido participe del proceso de alguna evaluación del desempeño que se haya realizado por el área de recursos humanos.					
Recompensar a las personas	REMUNERACIÓN						
	7	La Municipalidad cumple con pagar las remuneraciones puntualmente.					
	8	Se siente conforme con la remuneración que recibe mensualmente de acuerdo a las funciones que desempeña.					
	PRESTACIONES Y SERVICIOS						
	9	Cree que la Municipalidad cumple con el pago de los beneficios de acuerdo a la ley.					
Desarrollo de las personas	ENTRENAMIENTO						
	10	Observa que el área de recursos humanos realiza programas de entrenamiento para mejorar las competencias laborales de los colaboradores.					
	11	Considera que las capacitaciones realizadas ayudan a mejorar las funciones de cada área de trabajo.					
	CAMBIOS						

	12	Percibe que el área de recursos humanos fomenta cambios en puestos de trabajo para mejorar el desarrollo de las personas.					
		COMUNICACIONES					
	13	Percibe que se promueve una eficiente comunicación entre las diferentes áreas de la Municipalidad.					
Retener a las personas		DISCIPLINA					
	14	Considera que el área de recursos humanos promueve la importancia de cumplir con los reglamentos y normas laborales.					
		HIGIENE					
	15	Percibe que se cumplen debidamente los protocolos sanitarios en cada una de las áreas.					
		SEGURIDAD					
	16	Cuenta con los materiales y herramientas necesarias para cumplir con sus labores con la seguridad requerida.					
		CALIDAD DE VIDA					
	17	Considera que la labor que realiza le permite tener la estabilidad laboral y tener una mejor calidad de vida.					
		RELACIONES CON SINDICATOS					
	18	Percibe una buena relación entre la municipalidad y los sindicatos que los representan.					
Supervisar a las personas		BASES DE DATOS					
	19	El área de recursos humanos cuenta con una data actualizada de cada uno de los colaboradores.					
		SISTEMAS DE INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA					
	20	El área de recursos humanos cuenta con un sistema de información administrativa para supervisar adecuadamente a los colaboradores.					

Anexo 4. Instrumento validado de la variable 2: PRODUCTIVIDAD



CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

Sí____ No____

DNI: **Edad:** **Género:** **Grado de Instrucción:**

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Productividad en la Municipalidad Provincial de Ascope, por lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

CRITERIO	PUNTAJE
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD							
DIMENSIONES	ITEMS	INDICADORES	NUNCA	CASI NUNCA	A VECE S	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
			1	2	3	4	5
Eficiencia		CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES					
	1	El colaborador cumple adecuadamente sus actividades evitando retrasos.					

		CANTIDAD DE RECURSOS UTILIZADOS					
	2	El colaborador realiza sus actividades utilizando eficientemente los recursos necesarios que se les asignan.					
		APROVECHAN LOS RECURSOS NECESARIOS					
	3	Durante sus actividades el colaborador evita desperdiciar materiales e insumos en el desarrollo de sus labores.					
Efectividad		RECURSOS LOGRADOS					
	4	El colaborador cumple con llevar a cabo todas las actividades que su superior le asigna.					
		RESULTADOS PROPUESTOS					
	5	Las labores que lleva a cabo el colaborador están enfocadas a mejorar la gestión municipal actual.					
		CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS					
	6	Al realizar sus actividades el colaborador cumple con los objetivos requeridos por la Municipalidad.					
	7	El colaborador acepta la ayuda de los demás para cumplir con las metas establecidas.					
	8	El colaborador comparte sus conocimientos laborales en beneficio de la gestión municipal.					
Eficacia		IMPACTO DE LAS ACTIVIDADES					
	9	El colaborador demuestra flexibilidad para adecuarse a nuevas exigencias en las labores que se le asignan.					
	10	El colaborador cumple adecuadamente con los horarios de trabajo establecidos por sus superiores.					
	11	El colaborador cumple con informar sobre aquellos problemas que se puedan presentar durante el desarrollo de sus labores.					
		CALIDAD DE PROCESOS					
	12	El colaborador realiza sus actividades cumpliendo lo establecido en el reglamento interno de la gestión municipal.					
	13	Considera importante las capacitaciones para que los colaboradores adquieran nuevos conocimientos que ayuden a mejorar su rendimiento.					

Supervisar a las personas	Base de datos	El área de recursos humanos cuenta con una data actualizada de cada uno de los colaboradores.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Sistemas de información Administrativa	El área de recursos humanos cuenta con un sistema de información administrativa para supervisar adecuadamente a los colaboradores.			X		X		X		X		X		X		X		X


Leyenda:

M: Malo

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo, 04 de noviembre del 2021	17995554		989747713
Lugar y fecha	DNI. N.º	Firma y sello del experto	Teléfono

Supervisar a las personas	Base de datos	El área de recursos humanos cuenta con una data actualizada de cada uno de los colaboradores.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Sistemas de información Administrativa	El área de recursos humanos cuenta con un sistema de información administrativa para supervisar adecuadamente a los colaboradores.			X		X		X		X		X		X		X		X


Leyenda:

M: Malo

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo, 04 de noviembre del 2021	18115609		949621063
Lugar y fecha	DNI. N.º	Firma y sello del experto	Teléfono

Supervisar a las personas	Base de datos	El área de recursos humanos cuenta con una data actualizada de cada uno de los colaboradores.			X		X		X		X		X		X		X		X
	Sistemas de información Administrativa	El área de recursos humanos cuenta con un sistema de información administrativa para supervisar adecuadamente a los colaboradores.			X		X		X		X		X		X		X		X

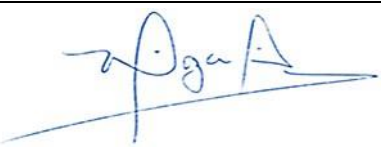
Leyenda:

M: Malo

B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo, 07 de noviembre del 2021	18172951		989757850
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Leyenda:

M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.


Trujillo, 04 de noviembre del 2021	18115609		949621063
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

			nuevos conocimientos que ayuden a mejorar su rendimiento.																	
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Legenda: M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo, 04 de noviembre del 2021	18172951		989757850
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 7: Base de datos de confiabilidad

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS																					
Nº de encuestado	Incorporar a las personas		Colocación de las personas				Recompensar a las personas			Desarrollo de las personas			Retener a las personas					Supervisar a las personas		Total	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19		P20
1	4	4	4	3	4	5	5	3	5	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	76
2	3	4	3	4	3	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	87
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	90
4	3	1	2	4	3	4	5	3	5	4	3	1	5	3	4	3	4	3	3	3	66
5	1	1	4	4	4	4	5	2	5	1	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	67
6	1	1	5	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	66
7	1	1	4	3	4	4	3	4	2	1	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	60
8	3	3	4	4	4	5	5	5	5	1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	78
9	1	1	4	5	3	3	4	4	3	1	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	69
10	3	1	5	3	3	3	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	77
11	3	5	2	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	4	75
12	3	3	4	4	3	3	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	78
13	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	89
14	3	3	3	3	3	2	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	76
15	3	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	86
16	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	83
17	1	3	1	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	70
18	1	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	71
19	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	85
20	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	87
Varianza Si (VAR.P)	1,3275	1,9475	1,04	0,5	0,44	0,7475	0,64	0,66	0,75	1,49	0,41	0,74	0,3275	0,49	0,51	0,5	0,4275	0,5475	0,44	0,56	74,06
ΣSi	14,495																				St

K/(K-1)	1,05263
1 - (ΣSi / St)	0,80428
α	0,85

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^i S_i}{S_t}\right)$$

Donde:

K: número de preguntas

Si: Varianza de cada pregunta

St: Varianza de la suma de todas las preguntas

Según Herrera (1998)	
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 - 0.59	Confiabilidad Baja
0.60 - 0.65	Confiable
0.66 - 0.71	Muy confiable
0.72 - 0.99	Excelente confiable
1,00	Confiabilidad perfecta

Según el procesamiento de los datos mediante una muestra piloto, se ha determinado que la confiabilidad del instrumento es **EXCELENTE CONFIABLE**, con un coeficiente de Alfa de Crombach de 0.85, es decir, este resultado demuestra que el instrumento probado puede ser aplicado en la muestra real de estudio.

PRODUCTIVIDAD														
Nº de encuestado	Incorporar a las personas			Colocación de las personas					Recompensar a las personas					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	
1	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	50
2	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	51
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	51
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	52
5	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	49
6	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	55
7	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	41
8	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	57
9	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	46
10	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	52
11	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	55
12	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	57
13	5	5	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	5	53
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	51
15	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	53
16	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	52
17	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	49
18	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	5	48
19	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	49
20	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	49
Varianza Si (VAR.P)	0,1475	0,56	0,46	0,1475	0,31	0,2875	0,25	0,41	1,0475	0,19	0,31	0,2475	0,1875	13,3
ΣSi	4,555													St

K/(K-1)	1,0833
1 - (ΣSi / St)	0,6575
α	0,71

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^i S_i}{S_t}\right)$$

Donde:
K: número de preguntas
Si: Varianza de cada pregunta
St: Varianza de la suma de todas las preguntas

Según Herrera (1998)	
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 - 0.59	Confiabilidad Baja
0.60 - 0.65	Confiable
0.66 - 0.71	Muy confiable
0.72 - 0.99	Excelente confiable
1,00	Confiabilidad perfecta

Según el procesamiento de los datos mediante una muestra piloto, se ha determinado que la confiabilidad del instrumento es **MUY CONFIABLE**, con un coeficiente de Alfa de Crombach de 0.71, es decir, este resultado demuestra que el instrumento probado puede ser aplicado en la muestra real de estudio.

Anexo 8: Autorización de la entidad

 MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE ASCOPE

Ascope, 04 de noviembre de 2021.

CARTA N° 42-2021- SG,RR.HH./MPA

DRA. JAELA PEÑA ROMERO
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Presente.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle a nombre de la Municipalidad Provincial de Ascope, a la vez, responder a la CARTA No. 371-2021-UCV-VA-FCE/D, **ACEPTANDO** lo solicitado por los estudiantes **CASANA VARGAS JORGE ARMANDO y RODRÍGUEZ VIDAL MILAGROS YANINA**, para realizar una visita de estudios a nuestras instalaciones y obtener la información correspondiente para poder desarrollar su Informe de Tesis sobre **"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ASCOPE, 2022"**.

Sin otro particular nos suscribimos de ustedes, reiterando los sentimientos y consideración.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ASCOPE
Abog. Dora Quintana Espinoza
SU DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

www.muniascope.gob.pe

Leoncio Prado N°301 - Ascope - La Libertad (044) 431083 municipalidad@muniascope.gob.pe

Anexo 9

Tabla 13.

Distribución de colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ascope

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ASCOPE	
RÉGIMEN LABORAL	NÚMERO DE TRABAJADORES
Empleados (DL. 276)	32
Obreros (DL. 728)	42

Anexo 10

Tabla 14.

Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Recursos Humanos	,100	60	,200*	,969	60	,131
Incorporar a las personas	,171	60	,000	,909	60	,000
Colocación de las Personas	,148	60	,002	,960	60	,047
Recompensar a las personas	,130	60	,013	,919	60	,001
Desarrollo de las personas	,267	60	,000	,878	60	,000
Retener a las personas	,131	60	,012	,949	60	,014
Supervisar a las personas	,156	60	,001	,898	60	,000
Productividad	,091	60	,200*	,972	60	,184
Eficiencia	,247	60	,000	,912	60	,000
Efectividad	,110	60	,069	,960	60	,049
Eficacia	,122	60	,026	,955	60	,027



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZVALETA CHAVEZ MIRIAM ZUBEIDA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y productividad de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Ascope, 2022", cuyos autores son CASANA VARGAS JORGE ARMANDO, RODRIGUEZ VIDAL MILAGROS YANINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 06 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZVALETA CHAVEZ MIRIAM ZUBEIDA DNI: 18115609 ORCID 0000-0002-2901-6757	Firmado digitalmente por: MZVALETA el 05-08- 2022 12:41:55

Código documento Trilce: TRI - 0324393