



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño
laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de
Morales – 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Reategui Grados, Victor Giuliano ([orcid.org/ 0000-0001-7135-5085](https://orcid.org/0000-0001-7135-5085))

ASESOR:

Mg. Díaz Saavedra, Robin Alexánder (orcid.org/0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis padres por ser los principales impulsores de mi formación académica y superación personal del día a día.

Víctor

AGRADECIMIENTO

Agradezco de una manera muy especial a mi docente del curso por compartir sus conocimientos y favorecer mi formación académica profesional.

El autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021.

", cuyo autor es REATEGUI GRADOS VICTOR GIULIANO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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.

TARAPOTO, 28 de Noviembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER DNI: 44970126 ORCID: 0000-0003-2707-8193	Firmado electrónicamente por: RDIAZSA11 el 08-12- 2021 20:22:23

Código documento Trilce: TRI - 0198129



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, REATEGUI GRADOS VICTOR GIULIANO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021.

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
REATEGUI GRADOS VICTOR GIULIANO DNI: 44531138 ORCID: 0000-0001-7135-5085	Firmado electrónicamente por: VREATEGUI16 el 03- 01-2024 08:43:41

Código documento Trilce: INV - 1427334

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de la investigación	16
3.2. Variables, operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1. Análisis sociodemográfico	20
Tabla 2. Análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach de Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de morales, 2021.....	24
Tabla 3. Análisis descriptivo de la variable Gestión de Recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Morales 2020	25
Tabla 4. Análisis descriptivo de la variable Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales 2021	26
Tabla 5. Prueba de normalidad - Kolmogorov-Smirnov para una muestra	28
Tabla 6. Análisis de correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño de los colaboradores de la municipalidad distrital de Morales, 2021	29
Tabla 7. Análisis de correlación entre gestión de recursos humanos y el comportamiento de los colaboradores de la municipalidad distrital de Morales, 2021.....	30
Tabla 8. Análisis de correlación entre gestión de recursos humanos y el cumplimiento de metas de los colaboradores de la municipalidad distrital de Morales, 2021.....	31
Tabla 9. Análisis de correlación entre gestión de recursos humanos y el desarrollo de habilidades individuales de los colaboradores de la municipalidad distrital de Morales, 2021.....	32

Índice de gráficos

Gráfico 1. Género	21
Gráfico 2. Edad	21
Gráfico 3. Grado de instrucción	22
Gráfico 4. Lugar de procedencia	22
Gráfico 5. Condición laboral	23
Gráfico 6. Área de trabajo	23

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021. La investigación es de tipo aplicada con un alcance descriptivo correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables. La población y muestra fue un total de 70 colaboradores; se emplearon los cuestionarios validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Crombach, el cual fue igual a (0.967) para la variable gestión de recursos humanos y (0.959) para el desempeño laboral; se concluye que la gestión de recursos humanos se relaciona con un (nivel alto) con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021, donde mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,858 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). Indicando que, a (mejor) gestión de gestión de recursos humanos, mayor será el nivel de desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión, desempeño, colaboradores.

ABSTRACT

The general objective of this research study was to determine the relationship between human resource management and the work performance of employees of the District Municipality of Morales - 2021. The research is of an applied type with a correlational descriptive scope. The research design was non-experimental cross-sectional because it was carried out without manipulating the variables. The population and sample was a total of 70 collaborators; Questionnaires validated through expert judgment were used, their reliability was verified through Crombach's Alpha, which was equal to (0.967) for the human resources management variable and (0.959) for job performance; It is concluded that human resources management is related to a (high level) with the work performance of the collaborators of the District Municipality of Morales - 2021, where through the statistical analysis Spearman's Rho the coefficient of 0.858 was obtained (high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.05$). Indicating that, the (better) human resource management management, the higher the level of job performance.

Keywords: Management, performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

La amplia diversidad de cambios surgidos en la humanidad, ha generado que las empresas y organizaciones busquen la manera de perfeccionar sus diferentes estrategias y herramientas para gestionar al recurso humano, de modo que puedan obtener un nivel de desempeño eficiente, sin embargo, a pesar de ello, esta variable sigue siendo un reto para las entidades públicas, debido a que hasta ahora no consiguen alinearse a las exigencias que demanda la situación actual para generar desarrollo social y económico en la población (Bautista et al., 2020)

De acuerdo al índice del talento global, las entidades públicas presenta serias deficiencias para gestionar a los colaboradores de manera eficiente, lo cual ha conllevado a que no se pueda lograr los objetivos planteados, lo cual está sostenido en que los colaboradores no logran obtener el índice de desempeño y eficientes que propicien el crecimiento integral a través de los buenos resultados y el cumplimiento de sus obligaciones a cabalidad (Pashanasi, et al., 2021) Suiza es uno de los países cuya economía ha crecido exponencialmente durante los últimos años, lo cual se debe a la eficiencia en el manejo de las estrategias para gestionar al talento humano, propiciando que cada una de sus habilidades y competencias y gestionar de manera eficiente y apropiada, lo cual conlleva a obtener resultados más relevantes que ayudan al logro de los objetivos organizacionales, los cuales está vinculado directamente con el desarrollo social de manera integral, debido a que las entidades públicas, específicamente las municipalidades, son las encargadas de gestionar los recursos financieros estatales para obtener desarrollo.

A nivel nacional, las entidades públicas no pueden gestionar adecuadamente los recursos humanos, debido a que no se aplican las estrategias y herramientas pertinentes para obtener mejores niveles de desempeño en los colaboradores, los cuales se encuentran desmotivados en su área trabajo debido a la falta de actividades de integración y apoyo constante por los jefes para poder desarrollar sus actividades sin complicaciones y lograr los objetivos planteados como parte de sus responsabilidades laborales.

Asimismo, el 45% de colaboradores a nivel nacional de las entidades públicas, menciona en que las entidades no utilizan las herramientas pertinentes y necesarias para gestionar el talento humano; el 30% menciona que las entidades públicas no entregan las condiciones físicas e intangibles que son necesarias que ayuden a obtener resultados eficientes; mientras tanto, el 25% menciona que la remuneraciones no son justas, lo cual incide directamente en su motivación que conlleva a tener niveles de desempeño deficientes que impiden el logro de lo planteado (Armijos, et al., 2019).

A nivel local, en cuanto a la Municipalidad Distrital de Morales, se observó que la problemática se encuentra relacionada a los bajos niveles de desempeño laboral que presentan los colaboradores debido a las deficiencias en la gestión de recursos humanos, los cuales se ven reflejados en el mal comportamiento; asimismo, no logran cumplir con las metas personales asignadas dentro de los plazos estipulados, lo cual provoca que no se puedan cumplir con los objetivos de desarrollo planeado; asimismo no desarrollan de manera eficiente las habilidades individuales, lo cual no les permite adoptar una comunicación efectiva con los compañeros y jefes de trabajo para mejorar sus habilidades y competencias que le permitan ser más productivo.

Se propuso como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021? y como Problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos con el comportamiento de los colaboradores? ¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos con el cumplimiento de metas? y ¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos con el desarrollo de habilidades individuales?

Se justificó desde el punto de vista teórico, se encuentra sostenido en las bases teóricas de los autores reconocidos como Chiavenato (2009) y la autora Alles (2005), para la variable desempeño laboral, lo cual ayudará a abordar conceptos relevantes sobre las variables que posibilitarán un mejor conocimiento de las mismas; en tanto a nivel práctico, proponiendo estrategias que contribuyan a mejorar la problemática encontrada, mediante

el alcance de información para crear medidas tendientes a mejorar la institución en los ámbitos antes mencionados. Valor social, Mediante la contribución de resultados sobre el objeto de estudio y las variables, esta podrá ser tomada como base para el desarrollo de posteriores investigaciones en torno al tema abordado. Por otra parte, desde el enfoque metodológico, se encuentra sustentado en los lineamientos metodológicos, al mismo tiempo se justifica por la utilización de instrumentos debidamente validados, los cuales pueden ser empleados para realizar posteriores investigaciones.

En el siguiente trabajo tuvo como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021 y como **objetivos específicos**: Describir la relación entre la gestión de recursos humanos con el comportamiento de los colaboradores. Describir la relación entre la gestión de recursos humanos con el cumplimiento de metas. Describir la relación entre la gestión de recursos humanos con el desarrollo de habilidades individuales.

Por otro lado, se tuvo como **hipótesis general**: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021, y como **hipótesis específicas**: La relación entre la gestión de recursos humanos con el comportamiento de los colaboradores es alta. La relación entre la gestión de recursos humanos con el cumplimiento de metas, es alta. La relación entre la gestión de recursos humanos con el desarrollo de habilidades individuales, es alta.

II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio está respaldado a nivel internacional según, Valencia, M. (2018), quien concluyó que, durante las primeras semanas se trabajó la empresa es flexible ante la posibilidad de fallo en los procesos administrativos. Ahora bien, la investigación determinó mediante la aplicación de cuestionarios que su actuación empresarial se centra en dos factores de trabajo, la primera: obtención de ganancias, y la segunda: subsistencia en el mercado.

Asimismo, se citó a Santamaria, J. (2020), donde concluyó que, según el coeficiente de Pearson igual a 0.797, hay una relación positiva alta, por lo que a medida que la organización logre desarrollar un clima laboral interno positivo para los colaboradores, estos podrán obtener mejores niveles de desempeño en su puesto de trabajo, debido a que se proporcionan a los elementos intangibles necesarios para el desarrollo del trabajo en equipo que permitirá la interacción de habilidades y competencias necesarias para mejorar los resultados.

En tanto, Goyeneche, S. (2017), en su trabajo de investigación de tipo cuantitativo, donde concluyó que: cada estrategia es única y sustentada por valores matemáticos y esperados que proporciona nuevas oportunidades de crecimiento. Asimismo, considerando que toda empresa necesita realizar actividades de gestión de sus recursos humanos, es imprescindible que se diseñen las mejores estrategias para ayudar a que se logren los resultados necesarios para el crecimiento no solo a nivel general, sino que también se desarrolle el personal en cuanto a la potenciación de sus habilidades profesionales.

En el plano nacional, Centeno, V. (2017), quien concluyó que, lo importante de gestionar a los colaboradores es realmente necesario para un buen rendimiento debido a que se sustentó en una correlación $r= 0.837$ por lo que es contemplada como alta y conlleva hacia la incorporación de elementos fundamentales para acrecentar la eficiencia en la creación de los espacios y las capacitaciones adecuadas para lograr un rendimiento competitivo continuamente.

Asimismo, Pinedo y Quispe (2017), donde concluyeron que, se encontró un valor de Pearson igual a 0.719 de cual fue interpretado como una correlación de tipo positiva, lo cual ayudó a determinar que, a medida que la empresa logre mejorar las estrategias y herramientas para la gestión, logrará incrementar los niveles de motivación necesarios, con lo cual podrán alcanzar los objetivos estratégicos planificados.

Del mismo modo, Palomino, J., Meléndez, J., Guillermo, L. (2018), quienes concluyeron que, hubo una correlación Rho de Spearman igual a 0.843 se determinó que incide de manera positiva para la entrega de servicios públicos eficientes y de calidad a los usuarios, esto como resultado la gestión eficiente de las habilidades y competencias que presentan los colaboradores para desarrollar su trabajo, lo cual dota de calidad a cada servicio entregado.

Asimismo, Rojas, R., Vilchez, S. (2018), donde concluyeron que, con un valor Pearson de 0.769, las variables se relacionan de manera positiva, lo cual conllevó a establecer además que, a medida que el puesto de salud logre mejorar las diferentes estrategias, logrará incidir en el desarrollo eficiente de cada una de sus responsabilidades que conllevará lograr los objetivos integrales de la entidad para el desarrollo, lo cual es muy importante pues ayuda a entregar un servicio de calidad y oportuno y mejore la satisfacción y las experiencias del usuario.

Dentro del ámbito local está avalado por Hidalgo, C. (2018), quien concluyó que, es destacable la labor de los directivos de gestión de personas porque facilita la coordinación y la planeación con las áreas internas para mejorar el rendimiento en base a estrategias funcionales que busquen la creación de mejores condiciones competitivas donde los beneficiados sean ambas partes, tanto individuales como organizacionales.

Por último, se citó a Berrú, M. y Códova, M. (2017), en su tesis de tipo aplicada, diseño no experimental, la población y muestra fue de 9 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que, se encontró un valor de 0.878 según el coeficiente de

Pearson, por lo tanto, se determinó que el desempeño laboral depende de manera positiva dentro de un nivel alto a la gestión de recursos humanos, por lo cual, es necesario que la empresa mejore sus diferentes estrategias y herramientas aplicadas a la gestión de personas, debido a que esta variable tiene incidencia directa sobre los resultados que obtienen los colaboradores.

Con respecto a las teorías que respaldan las variables, en cuanto a **la gestión del talento humano** se citó a Chiavenato (2009) quién lo conceptualiza como el conjunto de praxis y lineamientos directivos que se encuentran vinculados con la administración y gestión de personal, de esta forma contempla los siguientes procesos: reclutamiento, selección, adiestramiento, desarrollo de políticas de compensación y valoración de la fuerza laboral. (p. 9).

Según Amador (2016), la GTH es la aplicación de diferentes procesos aplicados al desarrollo del capital humano, con la finalidad de gestionar sus habilidades, competencias, cuidar sus derechos y potenciar su desempeño mediante actividades de valor que mejoren su nivel de eficiencia en la actividad laboral. Asimismo, sostiene que los roles de la gestión del personal, es esencialmente de hacer que el personal sea productivo en sus puestos de trabajo. Finalmente establece que, es el área que se encarga de desarrollar planificaciones orientadas hacia la mejora del rendimiento del personal, el cual empieza por una buena selección de los talentos y finaliza en la retroalimentación de los conocimientos. (p. 22)

De acuerdo a lo expuesto por el autor Chiavenato (2009) la característica principal que rodea la presente variable es que se encarga del aprovisionamiento del recurso humano idóneo; pues de su óptima labor depende que la organización alcance los objetivos trazados, se cumplan con las actividades planeadas y se obtenga la competitividad deseada. De este modo, es concebido como un proceso general donde se considera a los altos directivos, a los jefes intermedios y la toda la fuerza laboral que componen la empresa. Cabe destacar, que el desarrollo de las compañías se fundamenta en la idoneidad y capacidades de la fuerza laboral, su compromiso e

innovación los cuales permiten hacer frente a los retos que se suscitan en el mercado.

En cuanto a la relevancia de la GRH, los autores Arrieta y Valdés (2020) sostienen que la importancia del área es que esta facilita el despliegue de estrategias centrada sean la mejora de las habilidades de los colaboradores, asimismo, ayuda a desplegar capacitaciones necesarias para mejorar los niveles de desempeño mediante la actualización de los conocimientos de los colaboradores. Para Barrios et al. (2020), toma como eje principal al colaborador, como el ente más valioso dentro de la organización, capaz de desarrollar problemas complejos y contribuir en la toma de decisiones, de lo cual se diferencia de las maquinas, que, si bien pueden aumentar la capacidad de producción, estas necesitan de la intervención humana para funcionar.

Para Castro y Delgado (2020), el nivel de éxito cosechado por las organizaciones, va a reflejar la calidad de colaboradores que posee y vislumbra el desarrollo eficiente de una GRH, basadas el manejo adecuado de los colaboradores, brindando las condiciones necesarias para fomentar su desempeño. Asimismo, el autor Rodríguez (2015) afirma que, si bien las empresas u organizaciones pueden contar con un respaldo económico financiero fuerte, si estas no gestionan a su personal de una manera adecuada, no podrán alcanzar el objetivo de desarrollo que persigue, ya que el personal representa el principal activo intangible que posee una institución.

Para Matos et al. (2020) si una organización quiere desarrollar una óptima gestión de personal, es necesario el área encargada para estas actividades, inicie determinando las necesidades reales que presentan los colaboradores para ejecutar sus actividades con normalidad, de allí se desprenderán ciertas informaciones necesarias para empezar a atacar el problema de forma sistémica. (p. 45) En cuanto a los enfoques los autores Aliaga y Cofré (2021) afirman que, el éxito de la GRH, es empezar considerando a todos los colaboradores de la organización con las piezas más importantes de la actividad comercial capaces de influenciar de manera directa sobre el logro

de los propósitos, una vez que esto se tenga claro, las demás actividades fluirán de manera natural, buscando el bienestar del capital humano, de modo que se sienta satisfecho y por ende mejore sus niveles de rendimiento como respuesta a este sentimiento.

En base a lo expuesto por el autor Chiavenato (2009) existen seis procesos que mejoran la GRH los cuales se detallan a continuación: Incorporar personas. Está referido a los esfuerzos para atraer a nuevos candidatos potenciales que se encuentran desempleados o buscan una oportunidad de crecimiento. Estructurar las tareas. Consiste en disgregar las labores en funciones más sencillas de manera que éstas puedan ser cumplidas a cabalidad por toda la fuerza laboral, así como también, otorgar roles y deberes a cada colaborador. Dirigir a la fuerza laboral. Significa desarrollar un liderazgo presencial, de modo que, cada colaborador se oriente hacia el cumplimiento de objetivos determinados por la entidad. Atraer al personal. Este proceso tiene como finalidad detectar la verdadera necesidad que posee la organización, además, desarrollar el perfil de puesto competitivo y el análisis del cargo de modo que la selección se torne más efectiva. Evaluar al personal. Este proceso se desarrolla con el propósito de conocer el nivel de aportación que cada colaborador tiene para con su puesto de trabajo, se trata específicamente de medir y valorar los comportamientos y actitudes que muestran. Compensar. Significa dar al colaborador lo que se merece en base a su sacrificio, entrega e ímpetu. Es importante que la institución reconozca el aporte de cada trabajador lo compense y motive, de esta forma se evita gastos a futuro.

Por su parte, Aular (2021), sostiene que existe tres maneras diferentes de realizar una planificación, la primera estratégica, es una herramienta que se usa para determinar qué es lo que se pretende alcanzar o conseguir y en base a ello definir cuáles son las actividades, metas y objetivos, a su vez, posee como principal característica la estructuración. Táctica. Se refiere a las acciones que se pretende implantar en cada departamento o área de la organización, por lo general está tiene una duración aproximada de un año y,

por último, la operativa se refiere al esfuerzo que realizan las personas para conseguir los objetivos y actividades fijadas en el plan, por lo general los resultados obtenidos se miden durante el primer trimestre después de su ejecución.

Según Castro y Delgado (2020), para gestionar adecuadamente al personal es necesario contar con profesionales capacitados que conozcan la importancia de potenciar los conocimientos de forma coherente con las responsabilidades designadas, por medio de ellos las organizaciones podrán fomentar los espacios competitivos donde el personal se sienta cómodo y con la confianza suficiente para comunicar sus impases para la solución correspondiente a través de estrategias funcionales diseñadas por parte del equipo administrativo; dentro de ello también se debe destacar la importancia de abordar el monitoreo periódico a través de encuestas donde las personas tengan la posibilidad de expresar sus puntos de vista respecto a la gestión abordada por parte del área respectiva, lo cual permitirá determinar si realmente se están cumpliendo los parámetros especificados para lograr resultados competitivos, de lo contrario se deberán realizar los ajustes necesarios para encaminar los procedimientos dentro de lo planeado.

De acuerdo con Rodríguez (2015), muchas veces las organizaciones han fracasado en la obtención de sus objetivos a pesar de que cuentan con el equipo humano con las habilidades específicas para abordar las funciones y responsabilidades que amerita el modelo de negocio, lo cual precisamente se debe a que no se han abordado las estrategias pertinentes para encaminar estas habilidades dentro del planeamiento estratégico para lograr una congruencia y cooperación entre cada uno de los miembros, lo mismo que provoca que ellos se desempeñen bajo sus propias perspectivas y parámetros en concordancia con sus conocimientos, provocando así que no se logren los resultados esperados debido a que no toman en cuenta el fin específico estipulado dentro del planeamiento; todo ello responde a la falta de coordinación dentro de las áreas internas con el recurso humano para establecer no solamente las responsabilidades sino también para comunicar

aquellas metas fundamentales que deben ser integradas dentro de los esfuerzos diarios para lograr la competitividad dentro del campo individual y colectivo.

Según Aular (2021), básicamente, cuando las organizaciones son conscientes de la importancia de contar con personal debidamente capacitado, se abren las posibilidades para la realización de capacitaciones constantes y pertinentes a medida que se van actualizando las responsabilidades, teniendo en cuenta que las tendencias cambiantes dentro del campo tecnológico y las aplicaciones en la vida práctica de los colaboradores, requiere de una actualización debidamente planificada para lograr que se aprovechen oportunamente las nuevas estrategias que son aperturadas por los nuevos avances; también es crucial contar con directivos altamente capacitados con una visión estratégica para la integración de nuevos procedimientos que conlleven a aprovechar las habilidades y la predisposición del personal sin provocar sobrecarga o la realización de actividades que no se encuentran estipuladas en sus responsabilidades, es decir, contribuyendo con su mejoramiento profesional de forma planeada.

Según Oliveros (2017), la gestión estratégica permite determinar de manera cuali y cuantitativa cuáles son las necesidades que posee la entidad respecto al recurso humano, empieza por el estudio de los propósitos y de las tácticas que han sido desarrolladas dentro de un parámetro de tiempo, luego se define cuáles son las características del recurso humano para ocupar un determinado puesto. No obstante, existen organizaciones que no desarrollan una planeación a futuro la cual sirva de directriz y brújula.

Los autores Sánchez y Herrera (2016), sostienen que la creciente demanda laboral en los mercados, han supuesto un reto aun mayor para la GRH, pues la amplia diversidad de colaboradores que existen, demanda de un manejo más especializado, considerando que los enfoques de administración están tomando un rumbo más liberal y flexible, por lo que controlar las actitudes del personal, cada vez es una tarea más compleja. Por otro lado, Montoya y

Boyero (2016) sostienen que las cambiantes formas de administrar al personal, están en función a las nuevas conductas expresadas por las empresas en los centros laborales, pues con el cambio de generación, se han notado nuevos patrones de conducta, los cuales son necesarios para que las empresas cuenten con talentos más dispuestos a tomar riesgos y hacerse cargo de ellos. Bustos et al. (2015), las áreas de recursos humanos, están llamados a ser una generadora de ideas para potenciar los niveles de desempeño laboral, mediante el análisis de las condiciones laborales que la organización está prestando a los trabajadores para la realización de roles, considerando que existen diversos factores que hacen posible la satisfacción laboral y el buen desempeño, por lo tanto, deben vigilar que estas condiciones sean las óptimas. (p. 19).

La Gestión del Talento Humano posee dimensiones las cuales están respaldadas por el autor Chiavenato (2009), siendo estos: **Dimensión 1. Reclutamiento y selección.** Permiten atraer y seleccionar a los candidatos para convertirlos en socios estratégicos que posibiliten el alcance de mejores resultados. Para que estos procesos se desarrollen de manera efectiva se tiene que haber definido con anterioridad el perfil de puesto competitivo y la descripción del cargo. Sus indicadores son: Habilidades: Está representada por el conjunto de capacidades que posee una persona para realizar de forma eficiente una acción o actividad y Competencias: Es el conjunto de actuaciones y comportamientos inherentes a las personas que se muestran al momento de relacionarse con las metas y los demás colaboradores.

Dimensión 2. Capacitación. Permite potenciar los conocimientos adquiridos por la fuerza laboral, así como reforzar sus capacidades y competencias, de modo que, los resultados sean altamente beneficiosos para la compañía y se obtengan los objetivos previstos. Es necesario que la institución desarrolle planes de capacitación de acuerdo a las falencias que se posea. Sus indicadores son: Capacitación interna: Significa desarrollar capacitaciones dentro de la organización, la cual puede ser dirigida por algún directivo o jefe. y Capacitación externa: tiene como fin potenciar al colaborador sobre temas

de coyuntura internacional, como, por ejemplo: la innovación, adaptabilidad a los cambios, manejo de tecnologías, entre otros.

Dimensión 3. Evaluación: Es un proceso interno que se desarrolla con el propósito de evaluar y estimar el aporte que cada miembro de la organización tiene para con el cumplimiento de los objetivos y actividades. Cuyo único indicador es: Evaluación de 90°. Es aquella en el que el colaborador evalúa su compañero de trabajo, es decir, a otra persona que pertenece al mismo nivel jerárquico.

Dimensión 4. Retención. Es un proceso que efectúa la organización con el propósito de mantener a su fuerza laboral dentro de su puesto de trabajo, esto dado a que un colaborador con años de servicio proporciona un know-how valioso. Por lo tanto, es deber de los directivos diseñar un conjunto de herramientas que fortalezca el vínculo laboral entre ambas partes e incremente su nivel de compromiso. Sus indicadores son: Incentivos: Son las recompensas o beneficios que premeditan la actuación de un colaborador frente a una tarea establecida y Estímulos: es también vista como un incentivo que bien puede ser dinerario o intangible. (p. 22-24)

En cuanto a la variable **desempeño laboral** se citó a, Alles (2005), quien lo define como el resultado que obtienen los colaboradores, dentro de lo cual implica la forma y la eficiencia con la que utilicen sus habilidades para mejorar su rendimiento y superar los obstáculos. Para Fernández, et al. (2015), el desempeño laboral determina el éxito de una organización porque implica los resultados y la competitividad integral.

Para Correa (2017), el desempeño laboral, la marca la eficiencia con la que la organización lleva a cabo la prestación de bienes y servicios hacia sus clientes, teniendo en cuenta que cada uno de los procesos y actividades internas realizarlo o monitoreado por el talento humano, por lo cual, mientras mejores sean sus habilidades y competencias, mejores resultados de calidad serán obtenidas. (p.76) En tanto, Bloom, et al. (2015), las organizaciones que

buscan mejorar la eficiencia de productos y servicios ofrecidos al público, deben iniciar capacitando de manera eficiente a sus colaboradores, lo cual proporcionará que los procedimientos entidades internas se lleven a cabo de manera eficiente, derivando al logro de una calidad que supere las expectativas del público y satisfaga las necesidades de manera eficiente. (p.69)

Para Zelga (2017), las organizaciones, tienen la responsabilidad de elaborar las mejores estrategias y procedimientos para potenciar las habilidades, de modo que se pueda facilitar el desarrollo de sus actividades encomendadas para obtener buenos niveles de desempeño. En tanto, Alles (2005), sostiene que los colaboradores tienen la responsabilidad de mejorar sus habilidades y competencias profesionales de manera independiente e individual, para lo cual es necesario que muestren predisposición a los cursos y capacitaciones impartidas por la organización, de modo que se pueda mejorar estos aspectos fundamentales que ayudarán a mejorar su nivel de desempeño. De acuerdo con Mahadevan y Yap (2019), concretamente, un colaborador con buen rendimiento, es capaz de adaptarse a diferentes ambientes o entornos de trabajo.

Zapata (2015) afirma que, el desempeño laboral tiene una alta dependencia de manera interna, lo cual conlleva determinar que, es necesario que la organización aplique estrategias y procedimientos funcionales para que pueda obtener mejores niveles de desempeño su puesto de trabajo. En tanto, según Santacruz, et al. (2019), para poder lograr que las entidades puedan alcanzar un alto nivel de eficiencia es necesario y preciso trabajar con los contextos de la motivación e interacción con un grupo de personas que se sientan motivados e identificados con la entidad.

Mediante el análisis del desempeño laboral Negrón, et al. (2020), sostienen que los procesos de evaluación del desempeño, son muy importantes y fundamentales debido a que proporciona información valiosa sobre las deficiencias y virtudes que presentan. Según Al-Omari y Okasheh (2017), los

colaboradores son considerados como las piezas más importantes y fundamentales en las organizaciones, por lo tanto, es necesario que se gestione sus habilidades y competencias de manera eficiente y responsable; además, según Murali, et al. (2017) estas actividades significan una herramienta de apoyo para que los colaboradores mejoren sus niveles de desempeño al momento de cumplir con sus obligaciones.

El autor Rodríguez (2015), sostiene que el desempeño laboral depende de diversos factores, tanto intrínsecos como extrínsecos, los cuales están vinculados a la motivación que recibe por parte de la organización para desarrollar sus actividades, también depende de factores personales como la necesidad de cumplir con sus necesidades básicas, cubrir las necesidades de sus familiares, entre otros. (p. 30) De acuerdo a los autores Rodríguez y Lechuga (2020), como parte de la responsabilidad de las organizaciones para potenciar el buen desempeño laboral, estas deben brindar las condiciones sin ningún tipo de complicaciones, al mismo tiempo que deben prestar las herramientas necesarias para fomentar un buen clima laboral. Asimismo, Abuhashesh, et al. (2019), sostienen que el desempeño laboral depende de factores personales como la iniciativa y la actitud que muestran.

Para Wang (2018), la importancia de las evaluaciones de desempeño, radica en la posibilidad que tiene las organizaciones para potenciar sus estrategias y recursos que inciden directamente en el desempeño de los colaboradores, esto debido a que el procedimiento ayuda a recopilar información relevante para determinar el estado del nivel de desempeño y aquellas falencias que necesitan ser solucionados. (p. 24). Según Peña y Durán (2016) resulta necesario que se desarrolle un adecuado mejoramiento de la capacidad de las personas dentro de su puesto con la finalidad de acrecentar sus competencias y la capacidad para sobrellevar los problemas.

Para Vizcaíno, et al. (2016), las habilidades y competencias desarrolladas por los colaboradores, son determinantes para ser empleados en un puesto de trabajo por las organizaciones, lo cual conlleva a la capacitación constante de las personas para poder ser empleadores. Según Campbell Wiernik (2015), las organizaciones constantemente está en busca de los mejores talentos

para integrar su equipo, para lo cual la proceso de selección de personal. Asimismo, Ezeanyim, et al. (2019), manifiesta que el desempeño laboral, es una variable quién debe ser analizada de manera eficiente por las organizaciones, de modo que puedan determinar cada uno de los factores.

Las dimensiones son respaldadas por Alles (2005) quien detalla las siguientes: **Dimensión 1. Comportamiento.** Consiste en aquellos comportamientos que muestran los colaboradores al momento de desarrollar sus responsabilidades, los cuales pueden ser positivos o negativos según la formación de ética y profesional que hayan desarrollado, por lo tanto, este constituye uno de los factores más resaltantes para el logro de un buen nivel de desempeño laboral. **Dimensión 2. Cumplimiento de metas.** Consiste en la habilidad y apertura que poseen los colaboradores para trabajar en base a metas establecidas, las cuales deben ser cumplidas de acuerdo al tiempo especificado y con la calidad establecida. **Dimensión 3. Desarrollo de habilidades individuales.** Consiste en la habilidad que poseen los colaboradores para interactuar con compañeros de trabajo, los cuales están relacionados con la comunicación efectiva, la socialización, entre otras actividades que ayudan a potenciar los conocimientos y trabajo en equipo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo

Fue de tipo aplicada, orientada a la recopilación de información relevante procedente de la muestra de estudio seleccionada para abordar la comprobación de hipótesis correspondientes. (CONCYTEC, 2018)

Alcance

Fue descriptiva correlacional debido a que primeramente buscó realizar la descripción de las variables considerando los diversos aportes, así como también se consideró correlacional en la medida que buscó conocer la relación respectiva a través del análisis respectivo (Hernández, et al., 2014)

Diseño de la investigación

No experimental, considerando que no se desarrolló la manipulación o modificación del comportamiento natural de las variables sino que se procedió con el análisis en su propio contexto; también fue de corte transversal debido a que solo realizó el análisis de datos obtenidos en un solo momento o tiempo que es el año donde se abordó el estudio (Hernández, et al., 2014)

3.2. Variables, operacionalización

Variable I: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual: Según Chiavenato (2009), es el conjunto de praxis y lineamientos directivos que se encuentran vinculados con la administración y gestión de personal, de esta forma contempla los siguientes procesos: reclutamiento, selección, adiestramiento, desarrollo de políticas de compensación y valoración de la fuerza laboral.

Definición operacional: se trata de la aplicación de estrategias funcionales para la comodidad de los colaboradores buscando

beneficios bilaterales tanto personales como para la organización.

Indicadores:

- ❖ **Reclutamiento y selección**
- ❖ **Capacitación**
- ❖ **Evaluación**
- ❖ **Retención**

Escala de medición: Ordinal

Variable II: Desempeño laboral

Definición conceptual: Alles (2005), el resultado que obtienen los colaboradores dentro de lo cual implica la forma y la eficiencia con la que utilicen sus habilidades y competencias para desempeñarse de manera eficiente. (p.367)

Definición operacional: se trata de los resultados obtenidos dentro del ámbito laboral, en el cual se encuentra la influencia de múltiples factores como la participación de la organización para la capacitación, el mejoramiento de las condiciones internas, entre otros.

Indicadores:

- ❖ **Comportamiento**
- ❖ **Cumplimiento de metas**
- ❖ **Desarrollo de habilidades individuales**

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según (Arias, 2012), es definida como los elementos que pueden encontrarse en un tiempo y espacio convergente, lo cual permite ser investigados.

Fue integrado por 70 colaboradores de la Municipalidad Distrital de

Morales, 2020.

Criterios de inclusión:

Aquellos colaboradores que cuentan con contrato CAS y que han obtenido el nombramiento en cualquier área institucional.

Criterios de exclusión:

Se dejó sin efecto a aquellos colaboradores que no tienen inferencia directa sobre las actividades principales de la entidad como el personal de baja policía, serenazgo y practicantes.

Muestra

Es una parte de la población, la cual comparte las características esenciales que posibilita generalizar los resultados (Hernández, et al., 2014, p.173)

La conformaron 70 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2021.

Muestreo

Según Arias (2012), es el procedimiento estadístico que se usa para determinar con exactitud una muestra, por lo tanto, se utiliza fórmulas estadísticas que ayuden a determinar de esta cantidad de manera precisa. (p. 176)

Se utilizó el muestreo **no probabilístico**, ya que se ha tomado a la totalidad de la población, debido a que se considera como relativamente pequeña.

Unidad de análisis

Un colaborador de la municipalidad.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica: Encuesta

La encuesta es una actividad efectiva para la recopilación de información desde una muestra, la cual permite obtener datos precisos (Hernández, et al., 2014)

Instrumento: Cuestionario

Para Hernández et al. (2014), es un documento en el cual se consignan diferentes preguntas para recopilar información procedente de la muestra.

- ❖ **Cuestionario 1: Gestión de recursos humanos.** Este instrumento estuvo orientado a la recopilación de información en base a 12 ítems, el cual fue aplicado a la muestra correspondiente y contó con una escala ordinal de cinco niveles tal como se expone en los anexos.
- ❖ **Cuestionario 2: Desempeño laboral.** Este instrumento estuvo orientado a recabar información con 10 ítems, manteniendo una escala ordinal: de cinco niveles tal como se expone en los anexos.

Validez

Juicio de expertos

Se recurrió a tres profesionales para la revisión respectiva de los instrumentos para concretar que tengan la validez respectiva para acreditar la aplicación en la muestra correspondiente.

Confiabilidad

Se abordó el cálculo del alfa de Cronbach, dentro del cual se tomó en cuenta el criterio establecido por Hernández et al. (2014), donde manifiesta que el resultado debe ser igual o superior a 0.7 para ser contemplado como fiable, tal como se manifiestan en los resultados.

3.5. Procedimientos

Se realizó la determinación del problema para cual se recurrió a la observación respectiva, luego se concretó la integración de información para el marco teórico empleando información relevante desde fuentes fiables; luego se diseñaron los cuestionarios para posteriormente para la validación y la determinación de confiabilidad y aplicación respectiva a la muestra; con ello se obtuvieron los datos

respectivos para el procesamiento a través del SPSS v.25 y extraer los resultados que también fueron empleados para la discusión, determinación de conclusiones y recomendaciones pertinentes.

3.6. Método de análisis de datos

Se desarrolló el análisis estadístico tanto de forma descriptiva para conocer el nivel de las variables, así como también se utilizó el análisis inferencial para la determinación de las correlaciones de acuerdo a los objetivos y utilizando el coeficiente Rho de Spearman para contrastar las hipótesis mediante la interpretación de valores en un rango de -1 y 1.

3.7. Aspectos éticos

Se tomaron en cuenta los principios éticos internacionales, al mismo tiempo que se respetó los lineamientos de investigación entregados por la universidad, dentro de los cuales se consigna el uso de las normas APA de acuerdo a la séptima edición. Asimismo, posee integridad científica contemplando los fines únicamente educativos (CONCYTEC).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1.

Análisis sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	39	55.7%
	Femenino	31	44.3%
	Total	70	100%
Edad	20-30	19	27.1%
	31-40	23	32.9%
	41-50	17	24.3%
	51 a más	11	15.7%
	Total	70	100%
Grado de instrucción	Nivel Secundario	10	14.3%
	Nivel Técnico	30	42.9%
	Nivel Universitario	30	42.9%
	Total	70	100%
Lugar de procedencia	Costa	11	15.7%
	Sierra	14	20%
	Selva	45	64.3%
	Total	70	100%
Condición laboral	Contrato CAS	30	42.9%
	Nombrado	13	18.6%
	Locación	27	38.5%
	Total	70	100%
Área de trabajo	Secretaría	5	7.1%
	Procuraduría	5	7.1%
	Asesoría	5	7.1%
	Tramite documentario	9	12.9%
	Imagen	9	12.9%
	Administración y finanzas	6	8.6%
	Infraestructura	9	12.9%
	Desarrollo social	7	10%
	Gestión ambiental	6	8.6%
	Recaudación	4	5.7%
	Planeamiento y presupuesto	5	7.1%
	Total	70	100%

Fuente. Spss. V.25

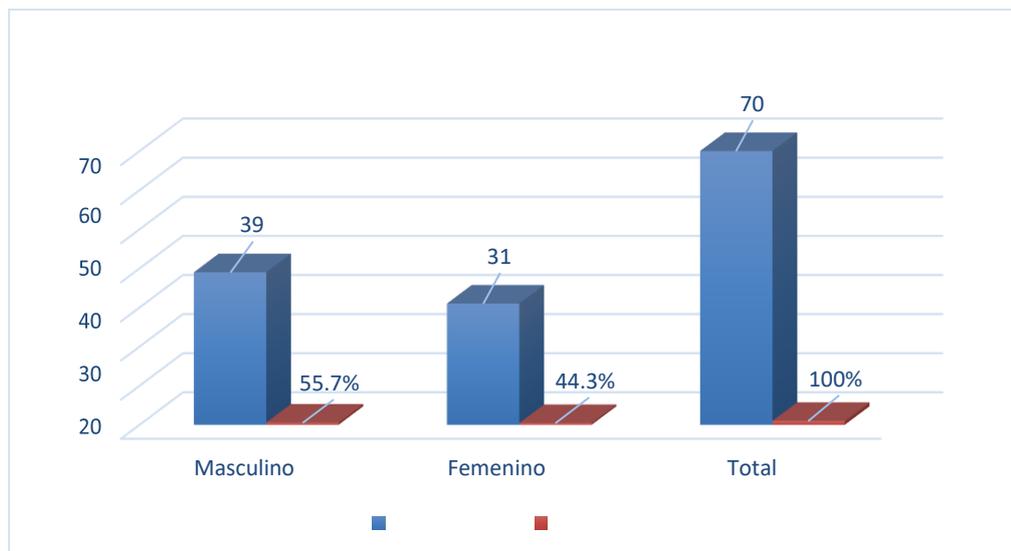


Gráfico 1. Género

Interpretación

Concordante al género de los colaboradores, el 55.7% son de sexo masculino y el 44.3% femenino.

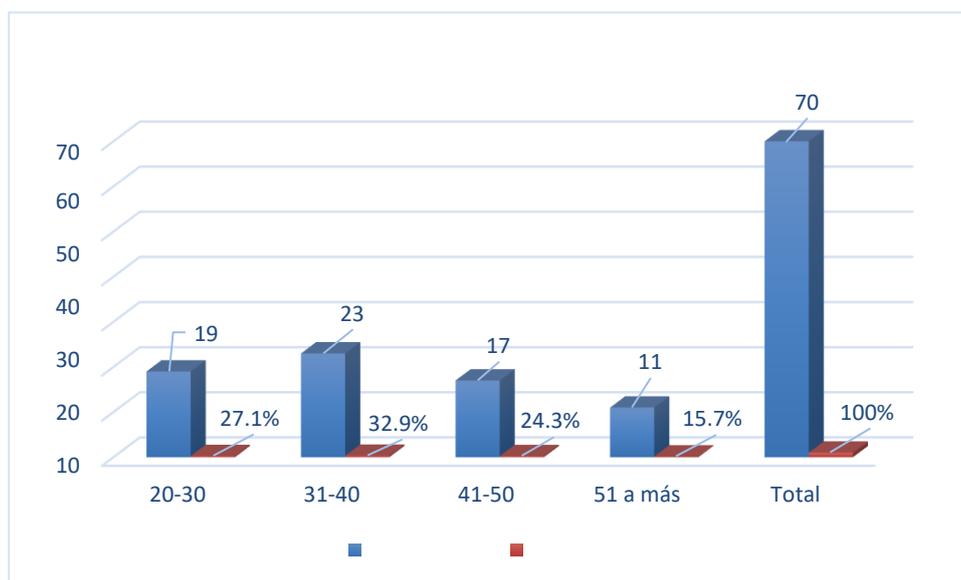


Gráfico 2. Edad

Correspondiente a la edad el 27.1% tiene entre 20 a 30 años.

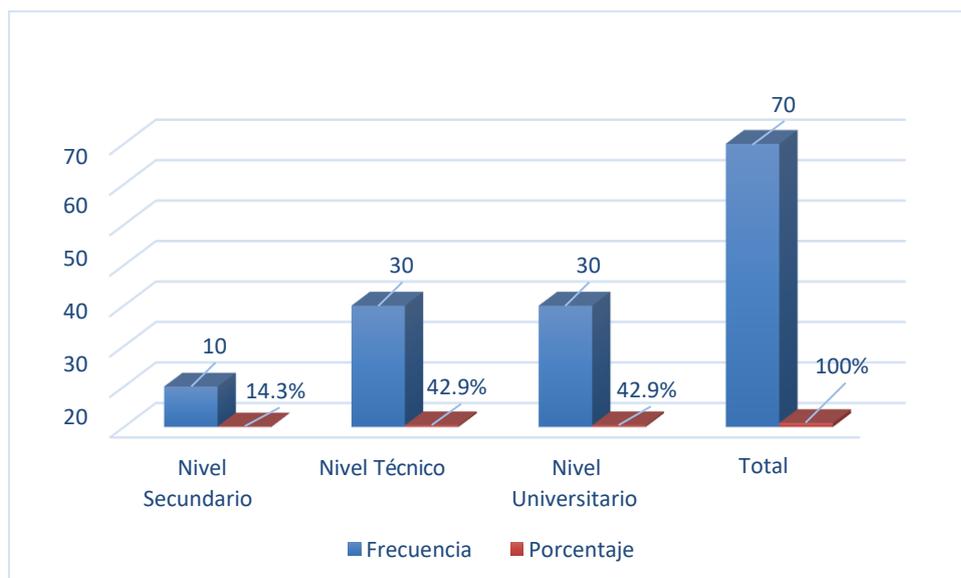


Gráfico 3. Grado de instrucción

Competente a la instrucción, el 42.9% son técnicos y con estudios superiores.

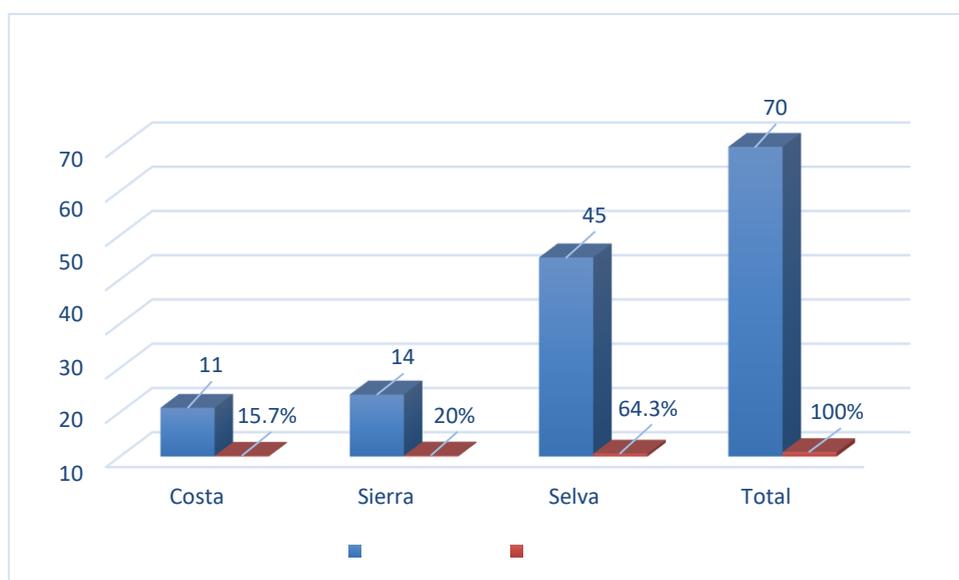


Gráfico 4. Lugar de procedencia

Mayoritariamente, el 64.3% de colaboradores son de la selva

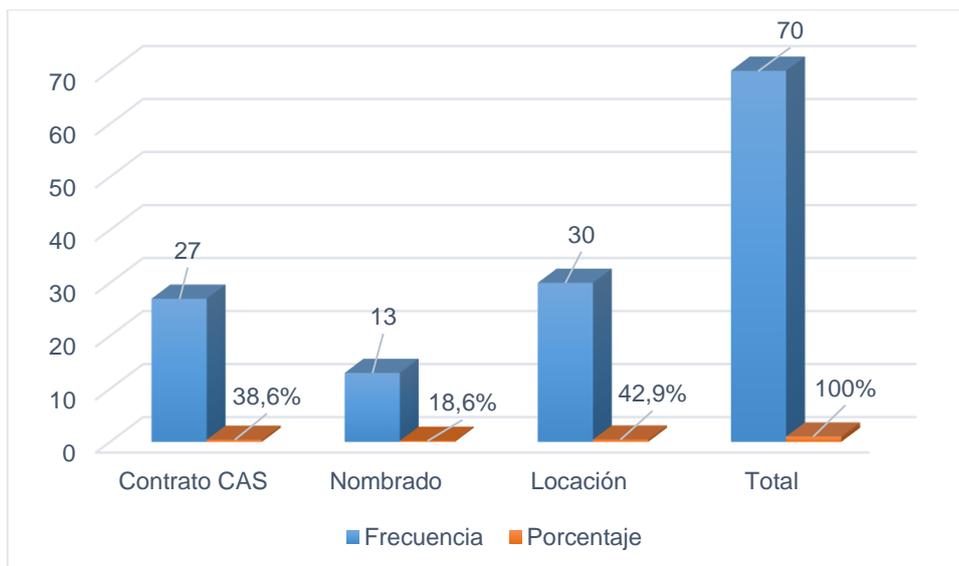


Gráfico 5. Condición laboral

Se presenta que en su mayoría, el 42.9% tiene un contrato CAS.

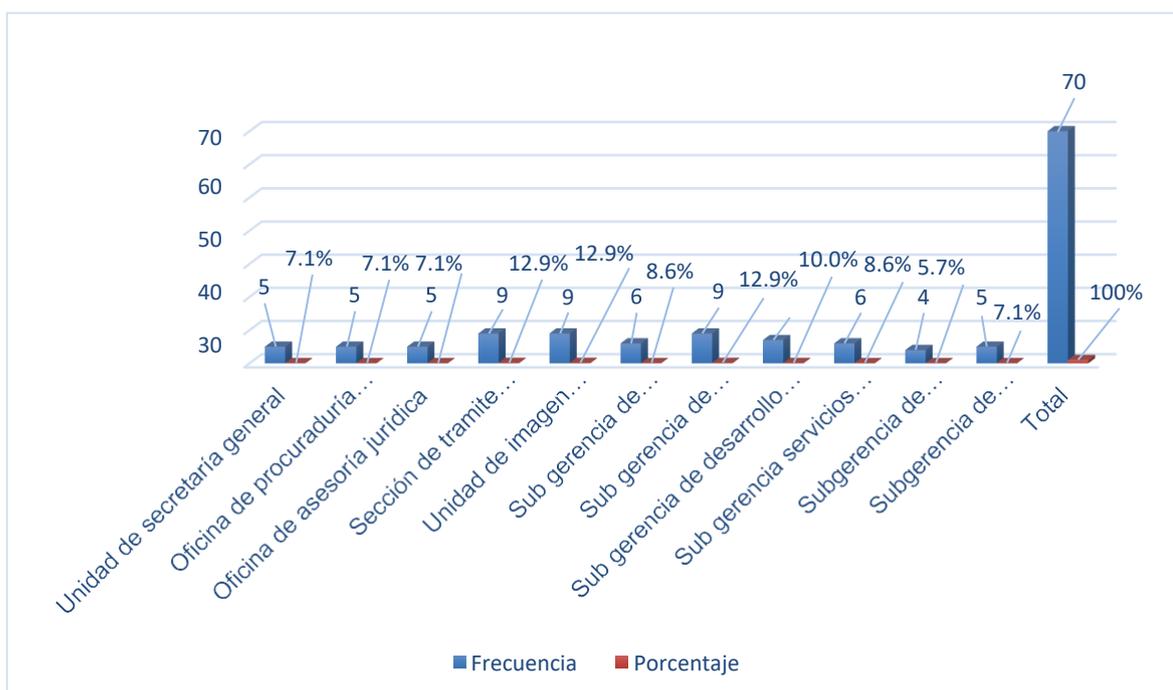


Gráfico 6. Área de trabajo

Correspondiente al área de trabajo mayoritariamente el 12.9% labora en la Unidad de imagen institucional.

Tabla 2.*Análisis de fiabilidad de Alfa de Crombach*

	Dimensiones		Alfa de Cronbach	Ítems
Gestión de recursos humanos (0.967) (12 ítems)	Selección y reclutamiento		0.861	2
	Capacitación		0.788	2
	Evaluación		0.916	2
	Retención		0.913	6
	Dimensiones		Alfa de Cronbach	Ítems
Desempeño laboral (0,959) (11 ítems)	Comportamiento		0.934	3
	Cumplimiento de metas		0.870	4
	Desarrollo de habilidades individuales		0.860	4

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El análisis de fiabilidad realizado a los instrumentos para la recolección de información, en el cual el Alpha de Cronbach arrojó que en cuanto a la Gestión de recursos humanos obtuvo un valor de 0.967, mientras que el desempeño laboral, fue de 0.959, con ello, hay un nivel alto de fiabilidad, debido a que se encuentra por encima del valor 0.7 dictaminado por (Hernández et al., 2014).

Tabla 3.*Análisis de la variable Gestión de recursos*

Variable Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Gestión de recursos humanos	Casi siempre	63	90%
	Siempre	7	10%
	Total	70	100%
Formación académica	Casi siempre	49	70%
	Siempre	21	30%
	Total	70	100%
Selección de personal	Casi nunca	2	2.9%
	Casi siempre	55	78.6%
	Siempre	13	18.6%
Capacitación	Total	70	100%
	Casi nunca	1	1.4%
	Casi siempre	57	81.4%
	Siempre	12	17.1%
	Total	70	100%

*Fuente. Spss. V.25***Interpretación:**

Competente al nivel de la gestión de recursos humanos, el 90% afirmó que casi siempre hay una buena gestión, mientras que correspondiente a sus dimensiones, respecto a la formación académica, el 70% afirmó que casi siempre, en cuanto a la selección de personal, el 78.6% también afirmó que casi siempre; en cuanto a la capacitación, el 81.4% mencionó que casi siempre hay buenas prácticas de capacitación.

Tabla 4.*Análisis descriptivo de la variable Desempeño laboral.*

Variable Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	A veces	52	74.3%
	Casi siempre	12	17.1%
	Siempre	6	8.6%
	Total	70	100%
Comportamiento	Casi nunca	6	8.6%
	A veces	48	68.6%
	Casi siempre	9	12.9%
	Siempre	7	10%
	Total	70	100%
Cumplimiento de metas	Casi nunca	4	5.7%
	A veces	52	74.3%
	Casi siempre	8	11.4%
	Siempre	6	8.6%
	Total	70	100%
Desarrollo de habilidades individuales	A veces	37	52.9%
	Casi siempre	26	37.1%
	Siempre	7	10%
	Total	70	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Competente al nivel de desempeño laboral, el 74.3% afirmó que a veces hay un buen desempeño, mientras que correspondiente a sus dimensiones, respecto al comportamiento, el 68.6% afirmó que a veces, en cuanto al cumplimiento de metas, el 74.3% también afirmó que a veces; en cuanto al desarrollo de habilidades individuales, el 52.9% mencionó que a veces se realiza de buena forma.

Tabla 5.

Prueba de normalidad - Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Variables	Estadístico	n	Sig.
Gestión de recursos humanos	0.530	70	0.000
Desempeño laboral	0.448	70	0.000

Fuente: Elaborado mediante el software estadístico SPSS 25

Interpretación

Se realizó la aplicación del cálculo por medio de Kolmogorov-Smirnov por tratarse de una muestra que pasa de 70, encontrando resultados inferiores a 0.05 concretando una distribución no paramétrica y procediendo a usar el Rho de Spearman para el análisis de correlaciones.

Prueba de hipótesis

Tabla 6.

Análisis de correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

Gestión de recurso humanos	Desempeño laboral		
	Coeficiente de Pearson	p- valor	N
	0, 858	0,000	70

Fuente: Elaborado mediante el software estadístico SPSS 25

Interpretación:

Se muestran los datos de correlación entre la gestión de los recursos humanos con el desempeño laboral, las cuales están sostenidas en un valor de correlación igual a 0.858, con lo cual se determina que la correlación es de tipo alta y a la vez significativa y, al obtener un p valor inferior a 0.000, se procedió al rechazo de la hipótesis nula y se tuvo que aceptar la alterna. De esta manera, se determina además que, mientras mejores sean las actividades de gestión, mejores serán los índices de desempeño, sostenido en la correlación positiva que ejerce sobre el desempeño laboral.

Tabla 7.

Análisis de correlación entre la gestión de recursos humanos con el comportamiento de los colaboradores.

Gestión de recurso humanos	Comportamiento		
	Coeficiente de Pearson	p- valor	N
	0, 890	0,000	70

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

Se muestran los datos de correlación que están sostenidas en un valor de correlación igual a 0.890, con lo cual se determina que la correlación es de tipo alta y a la vez significativa y, al obtener un p valor inferior a 0.000, por lo tanto, se procedió al rechazo de la hipótesis nula y se tuvo que aceptar la hipótesis alterna

Tabla 8.

Análisis de correlación entre la gestión de recursos humanos con el cumplimiento de metas.

Gestión de recursos humanos	Cumplimiento de metas		
	Coefficiente de Pearson	p- valor	N
	0,766	0,000	70

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

Se muestran los datos de correlación, las cuales están sostenidas en un valor de correlación igual a 0.766, con lo cual se determina que la correlación es de tipo alta y a la vez significativa y, al obtener un p valor inferior a 0.000, por lo tanto, se procedió al rechazo de la hipótesis nula y se tuvo que aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 9.

Análisis de correlación entre la gestión de recursos humanos con el desarrollo de habilidades individuales.

Gestión de recurso humanos	Desarrollo de habilidades individuales		
	Coeficiente de Pearson	p- valor	N
	0, 785	0,000	70

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

Se muestran los datos de correlación sostenidas en un valor de correlación igual a 0.785, con lo cual se determina que la correlación es de tipo alta y a la vez significativa y, al obtener un p valor inferior a 0.000, por lo tanto, se procedió al rechazo de la hipótesis nula y se tuvo que aceptar la alterna.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo, se aborda la discusión de los resultados, partiendo de que la gestión de recursos humanos se relaciona con un (nivel alto) con el desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0,858; los cuales convergen con aquellos datos obtenidos por los autores Rojas y Vilchez (2018) quienes mencionaron que con un valor Pearson de 0.769, las variables se relacionan de manera positiva, lo cual conllevó a establecer además que, a medida que el puesto de salud logre mejorar las diferentes estrategias, logrará incidir en el desarrollo eficiente de cada una de sus responsabilidades que conllevará lograr los objetivos integrales de la entidad para el desarrollo, lo cual es muy importante pues ayuda a entregar un servicio de calidad y oportuno y mejore la satisfacción y las experiencias del usuario. Asimismo, se encontró similitud con los resultados de los autores Berrú y Córdova (2017), quienes mencionaron que, se encontró un valor de 0.878 según el coeficiente de Pearson, por lo tanto, se determinó que el desempeño laboral depende de manera positiva dentro de un nivel alto, por lo cual, es necesario que la empresa mejore sus diferentes estrategias, debido a que esta variable tiene incidencia directa sobre los resultados que obtienen los colaboradores.

Seguidamente, se encontró que existe una correlación alta entre la gestión de recursos humanos y el comportamiento de los colaboradores de la entidad municipal, con una Rho de Spearman de 0,890; lo cual resulta similar a lo encontrado por Centeno (2017), quien concluyó que, lo importante de gestionar a los colaboradores es realmente necesario para un buen rendimiento debido a que se sustentó en una correlación $r = 0.837$ por lo que es contemplada como alta y conlleva hacia la incorporación de elementos fundamentales para acrecentar la eficiencia en la creación de los espacios y las capacitaciones adecuadas para lograr un rendimiento competitivo continuamente. Además, coincide con Santamaria (2020), quien concluyó que, según el coeficiente de Pearson igual a 0.797, hay una relación positiva alta, por lo que a medida que la organización logre desarrollar un clima laboral interno positivo para los colaboradores, estos podrán obtener mejores niveles de desempeño en su puesto de trabajo, debido a que se proporcionan a los

elementos intangibles necesarios para el desarrollo del trabajo en equipo que permitirá la interacción de habilidades y competencias necesarias para mejorar los resultados.

Además, se encontró correlación alta entre la gestión de recursos humanos y el cumplimiento de metas en el personal de la entidad, con un Rho de Spearman de 0,785; lo cual concuerda con Pinedo y Quispe (2017), quienes concluyeron que, se encontró un valor de Pearson igual a 0.719 de cual fue interpretado como una correlación de tipo positiva, lo cual ayudó a determinar que, a medida que la empresa logre mejorar las estrategias y herramientas para la gestión, logrará incrementar los niveles de motivación, con lo cual podrán alcanzar los objetivos estratégicos planificados.

Finalmente, existe correlación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo de habilidades individuales del personal de la entidad, con un Rho de Spearman de 0,785; lo cual es concordante con Palomino et al. (2018), quienes concluyeron que, hubo una correlación Rho de Spearman igual a 0.843 se determinó que incide de manera positiva para la entrega de servicios públicos eficientes, esto como resultado la gestión eficiente de las habilidades y competencias que presentan los colaboradores para desarrollar su trabajo, lo cual dota de calidad a cada servicio entregado. Asimismo, es avalado por Hidalgo (2018), quien concluyó que, es destacable la labor de los directivos de gestión de personas porque facilita la coordinación y la planeación con las áreas internas para mejorar el rendimiento en base a estrategias funcionales que busquen la creación de mejores condiciones competitivas donde los beneficiados sean ambas partes, tanto individuales como organizacionales.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe una correlación alta entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021, con un Rho de Spearman de 0,858 por lo que se estableció que es importante mejorar continuamente el desarrollo de la gestión del personal para poder generar un buen desempeño.

- 6.2.** Existe correlación alta entre la gestión de recursos humanos con el comportamiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021, con un Rho de Spearman de 0,890 manifestando que la forma en cómo se desarrolle la gestión del personal, ayudará a lograr mejores comportamientos en cada uno de ellos para armonizar la convivencia y el rendimiento.

- 6.3.** Existe correlación alta entre la gestión de recursos humanos con el cumplimiento de metas de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021, con un Rho de Spearman de 0,766 por lo que se estableció lo importante que es gestionar adecuadamente a las personas como estrategia para lograr las metas.

- 6.4.** Existe correlación alta entre la gestión de recursos humanos con el desarrollo de habilidades individuales de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021, con un Rho de Spearman de 0,785 concretando que la gestión adecuada ayudará a mejorar la formación y desarrollo de mejores habilidades para lograr un rendimiento adecuado a las exigencias establecidas por la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Considerar el reforzamiento de la capacidad de los directivos de gestión del personal a través de capacitaciones adecuadas a las necesidades de cada uno de ellos debido a que esto ayudará a crear las herramientas competitivas y funcionales que conlleven a acrecentar el rendimiento.
- 7.2.** Acrecentar la creación de estrategias orientadas a recopilar datos sobre la personalidad de los colaboradores con el fin de mejorar la precisión en las actividades para armonizar el comportamiento del personal y generar un ambiente positivo donde todos se sientan apoyados y respetados.
- 7.3.** Acrecentar la aplicación de estrategias funcionales para motivar el cumplimiento de las metas a través de una gestión competitiva por parte de los directivos donde se pongan en práctica condiciones apropiadas para apoyar en la solución de los impases suscitados, así como el mejoramiento de los conocimientos.
- 7.4.** Potenciar las estrategias directivas del personal de recursos humanos para mejorar las habilidades del personal de modo que estos puedan relacionarse adecuadamente con sus jefes y compañeros, lo cual además generará mejores posibilidades para fortalecer el clima interno.

REFERENCIAS

- Abuhashesh, M.; Al-Dmour, R. & Masa'deh, R. (2019). Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 23. https://www.researchgate.net/publication/332471132_Factors_that_affect_Employees_Job_Satisfaction_and_Performance_to_Increase_Customers'_Satisfactions/link/5cb75d124585156cd79f8d5a/download
- Al-Omari, K. & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550. https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf
- Aliaga, O., & Cofré, D. (2021). The evolution of the Human Capital concept and the challenges for the Strategic Human Resource Management in Chile. *Revista Gestión de Las Personas y Tecnología*, 22. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/gpt/v14n40/0718-5693-gpt-14-40-38.pdf>
- Alles, M. (2005a). Desempeño por competencias. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Alles, M. (2005b). *Desempeño por Competencias evaluación 360°* (2° Ed.). Granica. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360-Martha-Alles.pdf>
- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos: Su proceso organizacional*. [http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso Amador Sotomayor - Administración de recursos humanos - Su proceso organizacional 2016.pdf](http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso_Amador_Sotomayor_-_Administraci3n_de_recursos_humanos_-_Su_proceso_organizacional_2016.pdf)
- Armijos, F., Bermúdez, A., Mora, N. (2019). Management of human resources management. *Universidad y Sociedad*, 8. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Arrieta, N., & Valdés, J. (2020). Diseño y validación de un modelo de gestión del capital intelectual para la calidad de Instituciones de Educación Superior,

Colombia. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 16. <http://www.ciipme-conicet.gov.ar/ojs/index.php?journal=interdisciplinaria&page=article&op=view&path%5B%5D=393&path%5B%5D=pdf>

Aular, M. (2021). FUNCIONES DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO: UNA MIRADA PRAXIOLÓGICA DESDE LAS ORGANIZACIONES VENEZOLANAS. *Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez*, 18. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3224/2002>

Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Informacion Tecnologica*, 8. <https://doi.org/18-07642020000200055>

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

Berrú, M., Córdova, M. (2017). *La Gestión De Recursos Humanos Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores En La Empresa Agroindustrias E Inversiones Darvigiel E.I.R.L De La Ciudad De Tarapoto 2014* [Universidad Nacional San Martín de Tarapoto]. <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2668/ADMINISTRACION - Marisela Berru Ushiñahua %26 Mayda Cordova Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bloom, N.; Propper, C.; Seiler, S. & Van Reenen, J. (2015). The impact of competition on management quality: Evidence from public hospitals. *Review of Economic Studies*, 82(2), 457–489. <https://doi.org/10.1093/restud/rdu045>

Bustos, V., Villarroel, G., Ariza, F., Guillou, M., Palacios, I., Cortez, L., Cañizares, R., Núñez, M., & Huamán, L. (2015). Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos. *Anales de La Facultad de Medicina*, 1, 7. <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76nspe/a06v76nspe.pdf>

- Campbell, J. & Wiernik, B. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2, Issue 1). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Universidad César Vallejo*, 20. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Centeno, V. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac- 2017* [Universidad César Vallejo]. <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol4.2.11049>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3° Ed.). McGraw-Hill. <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2250/1/TGT-792.pdf>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*. 12. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Correa, S. (2017). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 88–98. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5920542.pdf>
- Ezeanyim, E.; Ebele T. & Ajakpo, S. (2019). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State. *Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 19(7), 11. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/download/2791/2692/>
- Fernández, Al.; Vázquez, P.; Dujarric, B.; Díaz, S. & Soto, H. (2015). Profile for job skills and recruitment model for the A Technical Management Position in

Human Resources. *Revista Wimb Lu*, 10(1), 19–37.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/wl.v10i2.20676>

Goyeneche, S. (2017). *DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LAS MICRO EMPRESAS DEL MUNICIPIO DE SOCHA* [Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia].
<https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2250/1/TGT-792.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hidalgo, C. (2018). *El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la farmacia San José EIRL, Tarapoto - 2015*.
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2662/ADMINISTRACION - Claudia Minelly Hidalgo Muñoz.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Mahadevan, A. & Yap, M. (2019). Impact of Training Methods on Employee Performance in a Direct Selling Organization, Malaysia. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(10), 7–14.
<https://doi.org/10.9790/487X-2110010714>

Matos, J., Céspedes, R., & Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco - 2015. *Balances*, 8.
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>

Montoya, C., & Boyero, M. (2016). the Human Resource Management As a Key Element and Quality Competitiveness Organizacional. *Visión de Futuro*, 21.
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdfw=article&id=422&Itemid=90>

Murali, S.; Basit, A. & Hassan, Z. (2017). Impact of Job Stress on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research*, 5(4), 1370–1382.
<https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/download/2791/2692/>

- Negrón, A.; Gemar, G.; Noda, M. (2020). Identificación de costos ocultos relacionados con la gestión de competencias laborales. *Redalyc*, 13. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20663246005/20663246005.pdf>
- Oliveros, B. (2017). CULTURA DEL TRABAJO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN VENEZUELA. *Orbis*, 19. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70952383005.pdf>
- Palomino, J., Meléndez, J., Guillermo, L. (2018). *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CALIDAD DE SERVICIO AL USUARIO, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHA, 2018* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3014/TESIS DE MAMANI TTITO%2C MELENDEZ E. Y GUILLERMO ROSAS.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Pashanasi, B., Gárate, J., Palomino, G. (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. *Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
- Peña, M.; Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Redalyc*, 23. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4978/497857392012/497857392012.pdf>
- Pinedo, C., & Quispe, L. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.* [Universidad San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf
- Rodríguez, K.; Lechuga, J. (2020). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 25. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20663246005/20663246005.pdf>

- Rodríguez, J. (2015). Análisis de la simulación dinámica como herramienta de apoyo directivo a la gestión del talento en organizaciones de consultoría. *Analysis of Dynamic Simulation as Tool to Support Talent Management in Consulting Firms. Educar*, 8(2), 13–30.
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús-Lima, enero 2018* [Universidad Norbr Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO - Vilchez Paz%2C Stefany Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, S., & Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 15. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90947653008.pdf>
- Santacruz, L., López, L. y Morales, A. (2019). *Análisis de modelos de gestión por competencias como fomento a la competitividad en organizaciones del sector textil* [Universidad CES]. http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4036/6/1003139951_2019.pdf
- Santamaria, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Valencia, M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-Valencia-Estudio.pdf>
- Vizcaíno, G.; Martes, L.; Fontalvo, W. & Simancas, R. (2016). Gestión del talento humano por competencias para el desarrollo de capacidades dinámicas, un acercamiento para el diseño de sistemas de Gestión. *Americana*, 24. <https://publicaciones.americana.edu.co/index.php/adgnosis/article/view/200/218>

- Wang, L. (2018). Factors affecting the job performance of employees at work place in the higher education sector of China. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5. <http://www.ijsrp.org/research-paper-0118/ijsrp-p7330.pdf>
- Zapata, J. (2015). El modelo y enfoque de formación por competencias en la Educación Superior: apuntes sobre sus fortalezas y debilidades 1 A model and approach of competency-based training in higher education: strengths and weaknesses. *Revista Academia y Virtualidad*, 8(2), 24–33. <https://virtual2.umng.edu.co/distancia/revista/articulos/130.pdf>
- Zelga, K. (2017). The importance of competition and enterprise competitiveness. *World Scientific News*, 72, 301–306. <http://www.worldscientificnews.com/wp-content/uploads/2017/01/WSN-72-2017-301-306.pdf>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos con el comportamiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021? ¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos con el cumplimiento de metas de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021? ¿De qué manera se relaciona la gestión de recursos humanos con el desarrollo de habilidades individuales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021.</p> <p>Objetivos específicos Describir la relación entre la gestión de recursos humanos con el comportamiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021. Describir la relación entre la gestión de recursos humanos con el cumplimiento de metas de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021. Describir la relación entre la gestión de recursos humanos con el desarrollo de habilidades individuales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021.</p> <p>Hipótesis específicas La relación entre la gestión de recursos humanos con el comportamiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021 es alta. La relación entre la relación entre la gestión de recursos humanos con el cumplimiento de metas de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021, es alta. La relación entre la gestión de recursos humanos con el desarrollo de habilidades individuales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales – 2021, es alta.</p>	<p>Técnica Encuesta. Según Blanco, C. (2015) “es la aplicación de un procedimiento estandarizado de recolección de información a una muestra o población”. (p. 15)</p> <p>Instrumentos Cuestionario. Arias, F. (2012), lo conceptualiza “como la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita, mediante un instrumento o formato contentivo de una serie de pregunta” (p. 74)</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Alcance: Descriptiva- correlacional Diseño de investigación: No experimental Corte: Transversal</p>	<p>Población: Esta conformado por los 70 colaboradores de la Municipalidad Distrital De Morales, 2020 Muestra: Esta conformado por los 70 colaboradores de la Municipalidad Distrital De Morales, 2020</p>	Variables	Dimensiones
		Gestión de los recursos humanos	Reclutamiento y selección
			Capacitación
			Evaluación
			Retención
		Desempeño laboral	Comportamiento
Cumplimiento de metas			
	ollo de habilidades individuales		

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión de recursos humanos	Chiavenato (2009) lo conceptualiza como: el grupo de prácticas y políticas gerenciales que están estrechamente vinculadas con temas de administración de personal, incorporando temas como el reclutamiento, elección del nuevo colaborador, capacitación, desarrollo, incentivos y medición del rendimiento. (p. 9)	La Gestión de recursos humanos implica tomar una serie de medidas, entre las que cabe destacar: el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales. Esto será medido a través de sus dimensiones.	Reclutamiento y selección Capacitación Evaluación Retención	Habilidades Competencias capacitación interna capacitación externa Evaluación de 90° Incentivos Estímulos	Ordinal 1= Totalmente de acuerdo 2= de acuerdo 3= ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= en desacuerdo 5= Totalmente en desacuerdo
Desempeño laboral	Alles (2005) lo define que: el desempeño laboral ha estado inmerso en las bases de definición desde los comienzos de la administración; sin embargo, en la actualidad se ha incrementado la preocupación por determinar el nivel de rendimiento de los colaboradores. Los problemas económicos han traído consigo (p. 59)	Es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Esto será medido a través de sus dimensiones.	Comportamiento Cumplimiento de metas Desarrollo de habilidades individuales	Actitud e iniciativa Cooperación Responsabilidad Rapidez de soluciones Calidad de trabajo Cumplimiento de plazos Capacidad de asimilación Conocimiento del puesto Comprensión de situaciones	Ordinal 1= Nunca 2= casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre

Ficha técnica 1

Instrumento de validación de la variable gestión de recursos humanos

Título: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una micro red. Lambayeque 2017.

Autor: Santa María Carlos Flor Benigna

Año: 2017

Dimensiones: Selección y reclutamiento- Capacitación- Evaluación- Retención.

Escala medición: Ordinal

N° Ítems: 12 ítems

Validez

Se validaron los instrumentos de recolección de datos y la propuesta de solución, con los procedimientos debidos. (dar a conocer quienes dieron a validar)

Análisis de Fiabilidad.

Se realizó cálculos estadísticos para determinar el nivel de consistencia interna de los instrumentos de recolección de datos y de la información que servirá de insumo para determinar los resultados (0.836)

Ficha técnica 2

Instrumento de validación del desempeño laboral

Título: Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad de Huanta-2015

Autor: Palomino Bautista, Percy y Retamozo Lozano, Reyna

Año: 2016

Dimensiones: Comportamiento, cumplimiento de metas y desarrollo de habilidades individuales

Escala medición: Ordinal

Nº Ítems: 11 ítems

Validez

Se validaron los instrumentos de recolección de datos y la propuesta de solución, con los procedimientos debidos.

Análisis de Fiabilidad.

Se realizó cálculos estadísticos para determinar el nivel de consistencia interna de los instrumentos de recolección de datos y de la información que servirá de insumo para determinar los resultados. (0.943)

Un cordial saludo, esperamos su colaboración con el cuestionario que a continuación se presenta con la finalidad de obtener datos que facilitará el desarrollo de esta investigación, por lo que pedimos SINCERIDAD en cada uno de sus respuestas.

INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA:

1. GENERO

Masculino	(1)
Femenino	(2)

2. EDAD

20 – 30	(1)
31 – 40	(2)
41 – 50	(3)
51 – a más años	(4)

3. GRADO DE INSTRUCCIÓN

Nivel Secundaria	(1)
Nivel Técnico	(2)
Nivel Superior	(3)

4. CONDICIÓN LABORAL

Locación	(1)
Cas	(2)
Indeterminado	(3)

5. LUGAR DE PROCEDENCIA

Costa	(1)
Sierra	(2)
Selva	(3)

6. ÁREA DE TRABAJO

Unidad de secretaría general	(1)
Oficina de procuraduría pública	(2)
Oficina de asesoría jurídica	(3)
Sección de tramite documentario y archivo general	(4)
Unidad de imagen institucional y orientación ciudadana	(5)
Sub gerencia de administración y finanzas	(6)
Sub gerencia de infraestructura y mantenimiento vial	(7)
Sub gerencia de desarrollo social y promoción empresarial	(8)
Sub gerencia servicios municipales y gestión ambiental	(9)
Subgerencia de recaudación y fiscalización tributaria	(10)
Subgerencia de planeamiento y presupuesto	(11)

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Introducción: Estimado (a) colaborador (ra), se le extiende el presente cuestionario que tiene la finalidad de medir el nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Morales.

Instrucciones:

- Lee cuidadosamente y responda con total franqueza las siguientes preguntas.
- Por favor califique con una escala de 1 a 5, de acuerdo las opciones planteadas.
- Señale con una "X" la alternativa que usted considere correcta.

ESCALA VALORATIVA

1: Totalmente de acuerdo

2: De acuerdo

3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4: En desacuerdo

5: Totalmente en desacuerdo

ITEMS	DIMENSIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN						
1	Considera Ud. que el personal de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Morales, cuenta con las habilidades para su puesto de trabajo					
2	Considera Ud. que el personal de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Morales, cuenta con las competencias de su puesto de trabajo					
CAPACITACIÓN						
3	Considera que es adecuado el nivel de capacitación expresado en horas hombre, de capacitación interna					

4	Considera que es adecuado el nivel de capacitación expresado en horas hombre, de capacitación externa					
EVALUACIÓN						
5	Considera que es adecuada la evaluación de 90° en la Municipalidad Distrital de Morales.					
6	Consideras pertinente las evaluaciones que hace la Institución al colaborador.					
RETENCIÓN						
7	Considera que la política de incentivos en la Municipalidad Distrital de Morales es adecuada para el personal.					
8	La Municipalidad Distrital de Morales le brinda incentivos por el cumplimiento de metas.					
9	La Municipalidad Distrital de Morales le reconoce las horas extras laboradas en la misma.					
10	Considera que la política de estímulos es adecuada para el personal, dentro la Municipalidad Distrital de Morales.					
11	La Municipalidad Distrital de Morales realiza reconocimientos a los mejores colaboradores.					
12	La Municipalidad Distrital de Morales realiza agasajos en las fechas especiales a sus trabajadores.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Introducción: Estimado (a) colaborador (ra), se le extiende el presente cuestionario que tiene la finalidad de medir el nivel de desempeño en la Municipalidad Distrital de Morales.

Instrucciones:

- Lee cuidadosamente y responda con total franqueza las siguientes preguntas.
- Por favor califique con una escala de 1 a 5, de acuerdo las opciones planteadas.
- Señale con una "X" la alternativa que usted considere correcta.

ESCALA VALORATIVA

1: Nunca

2: Casi nunca

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

N°	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Dimensión. Comportamiento						
1	Usted observa que sus compañeros se rigen por las reglas determinadas dejando la voluntad propia para planificar y ejecutar su trabajo					
2	Existe cooperación entre las dependencias para la solución de problemas					
3	En la Municipalidad Distrital de Morales se percibe que sus compañeros evitan responsabilidades por las consecuencias de sus actos					
Dimensión. Cumplimiento de metas						

4	Los problemas que se originan durante su trabajo se resuelven inmediatamente					
5	Las actividades se cumplen en los plazos preestablecidos					
6	Percibe que sus compañeros tienen predisposición para el cumplimiento del trabajo asignado.					
7	Se monitorea las metas asignadas en la Municipalidad Distrital de Morales.					
Dimensión. Desarrollo de habilidades individuales						
8	Observa que sus compañeros tienen la capacidad de ejecución de su trabajo aun cuando hay sobrecarga laboral.					
9	Usted percibe que sus compañeros conocen sus funciones de su puesto de trabajo específicamente.					
10	Usted está de acuerdo con las decisiones y acciones tomadas por su jefe en la Municipalidad Distrital de Morales.					
11	Existe iniciativa por terminar los trabajos asignados pendientes.					

Carta de aceptación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES

"Gobierno transparente y participativo"

AUTORIZACIÓN

WALDO ASECIO ESPINOZA SANCHEZ, Jefe (E) de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Morales, en virtud del Oficio N°011-2021-EPA-FCE-UCV-TTP de fecha 26 de Mayo del 2021, suscrito por el Sr. Víctor Giuliano Reátegui Grados estudiante de la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, solicita que se le permita ejecutar su Proyecto de Tesis denominado: "Gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2021" para poder desarrollar su trabajo de investigación . Por lo que, la Oficina de Recursos Humanos, OTORGA EL PERMISO CORRESPONDIENTE, desde el día 31 de mayo del 2021, para poder desarrollar su trabajo de investigación .

Morales, 28 de Mayo del 2021

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES
REGION SAN MARTIN

Bach. Dcho. Waldo A. Espinoza Sánchez
Jefe (e) de la Oficina de Recursos Humanos

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Robin Alexander Díaz Saavedra
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO/ MINEDU
 Especialidad : Mg. Investigación Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación : Gestión de Recursos Humanos
 Autor (s) del instrumento (s): Santa María , F. (2017)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Tarapoto, 27 de Setiembre de 2021

Lic. Robin A. Díaz Saavedra
 MARKETING Y SISTEMAS INTERNACIONALES
 Mg. INVESTIGACIÓN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Robin Alexander Díaz Saavedra
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO/ MINEDU
 Especialidad : Mg. Investigación Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Palomino, P. y Retamozo, R.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. .					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL.				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 27 de Setiembre de 2021



Lic. Robin A. Díaz Saavedra
 MARKETING, M. INTERNACIONALES
 Mg. INVESTIGACIÓN TECNOLÓGICA UNIVERSITARIA

Sello personal y firma

XINFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Escalante Torres, Julio Alberto
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Relaciones Industriales
 Instrumento de evaluación : GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
 Autor (s) del instrumento (s) : Santa María, F. (2017)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS .					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS .					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL							46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto 25 de Setiembre de 2021



Mg. Julio Alberto Escalante Torres

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Escalante Torres, Julio Alberto
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Relaciones Industriales
 Instrumento de evaluación : DESEMPEÑO LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s) : Palomino, P y Retamozo, R.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 25 de Setiembre de 2021



Mg. Julio Alberto Escalante Torres

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Arévalo Arévalo, José Gabriel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
 Autor (s) del instrumento (s) : Santa María, F. (2017)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						43

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto 25 de Setiembre de 2021



Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 CLAD. N° 18158

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Arévalo Arévalo, José Gabriel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : DESEMPEÑO LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s) : Palomino, P y Retamozo, R.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable DESEMPEÑO LABORAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		43				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Tarapoto 25 de Setiembre de 2021



.....
 Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 CLAD. N° 19158

Sello personal y firma