



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**La gestión de recursos humanos en la productividad laboral de
la Municipalidad Distrital de Samegua – Moquegua, en la gestión
2019-2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Quispe Coayla, Candy Fortunata (ORCID: 0000-0001-6789-8191)

ASESOR:

Mg. Yaranga Cahuana, Luis Antonio (ORCID: 0000-0001-8436-6429)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por llenarme de fuerzas ante las dificultades por ser mi refugio y nunca abandonarme, a mi intercesora la virgen María, quien con su manto me protege de las adversidades.

A mi familia y a todos los que me animan a seguir siempre adelante y no rendirme

Agradecimiento

A los docentes que acompañaron en el desarrollo de la maestría que con sus experiencias me llenaron de conocimientos.

	Índice de Contenidos	Pág.
Carátula		i
Dedicatoria		ii
Agradecimiento		iii
Índice de Contenidos		iv
Índice de Tablas		v
Resumen		vi
Abstract		vii
I. INTRODUCCIÓN		1
II. MARCO TEÓRICO		5
III. METODOLOGÍA		16
3.1 Tipo y diseño de investigación		16
3.2 Variables y operacionalización		16
3.3 Población y muestra		17
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos		18
3.5 Confiabilidad del Instrumento		19
3.6 Procedimiento de Recolección de Datos		19
3.7 Aspectos Éticas		20
IV. RESULTADOS		22
V. DISCUSIÓN		32
VI. CONCLUSIONES		38
VII. RECOMENDACIONES		39
REFERENCIAS		40
ANEXOS		45

	Pág.
Índice de Tablas	
Tabla 1 Frecuencia acumulada y relativa para la variable gestión de recursos humanos y sus dimensiones.	22
Tabla 2 Frecuencia acumulada y relativa para la variable productividad laboral y sus dimensiones	23
Tabla 3 Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión de recursos humanos y Productividad laboral.	25
Tabla 4 Correlación de Rho de Spearman entre la Dimensión Dirección de recursos humanos y la variable Productividad laboral.	26
Tabla 5 Correlación de Rho de Spearman entre la Dimensión Control de recursos humanos y la variable Productividad laboral.	27
Tabla 6 Correlación de Rho de Spearman de las dimensiones de las variables Gestión de recursos humanos y Productividad laboral	28

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión de RRHH y Productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua- Moquegua en la gestión 2019-2022. Por la relación entre las variables el tipo de investigación fue cuantitativo, básica también se usó el diseño de investigación no experimental, transeccional correlacional.

Se empleó como instrumento el cuestionario con dieciocho ítems que fueron aplicados según tipo escala de Likert, de acuerdo a la confiabilidad y validez del instrumento de recolección de datos, fue empleado el Coeficiente Alfa de Cronbach, la misma que para la primera variable fue 0.95 y 0.92 sobre la segunda haciendo que su confiabilidad sea muy alta, para ambas; utilizado en una población de 84 y una muestra de 69 trabajadores.

De lo aplicado se determinó que existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0.584$); y significativa ($p 0.000 < 0,05$), entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Samegua- Moquegua en la gestión 2019-2022; rechazando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis de esta tesis. Dilucidando que una gestión eficiente incrementa la productividad.

Palabras Clave: Gestión de recursos humanos, productividad laboral, dirección, control, trabajadores

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship that exists between HR Management and Labor Productivity of the District Municipality of Samegua-Moquegua in the 2019-2022 management. Due to the relationship between the variables, the type of research was quantitative, basic, the non-experimental, correlational transectional research design was also used.

The questionnaire was used as an instrument with eighteen items that were applied according to the Likert scale type, according to the reliability and validity of the data collection instrument, the Cronbach's Alpha Coefficient was used, the same as for the first variable was 0.95 and 0.92 over the second, making its reliability very high, for both; used in a population of 84 and a sample of 69 workers.

From what was applied, it was determined that there is a moderate positive correlation ($\rho = 0.584$); and significant ($p 0.000 < 0.05$), between human resources management and labor productivity in the District Municipality of Samegua-Moquegua in the 2019-2022 administration; rejecting the null hypothesis and admitting the hypothesis of this thesis. Elucidating that efficient management increases productivity.

Keywords: Human resource management, labor productivity, direction, control, workers

I. INTRODUCCIÓN

En un contexto actual del sector público, las entidades gubernamentales vienen ampliando el tema de modernización del estado y se han generado inconvenientes, esto debido a que la gestión pública viene desarrollando nueva normativa para todos sus sistemas administrativos.

Por tanto el capital humano encargado de estos sistemas deberían manejar y acoplarse al cambio, pero sin embargo se ha encontrado un problema y son las falencias que hay con el personal.

Se debió implementar y desarrollar un sistema de Gestión de RRHH en las entidades para ver y detectar en qué áreas se encuentran esas falencias y ocuparse para disminuirlas.

De la misma manera otra problemática encontrada es la politización del capital Humano, ya que se ha encontrado que en la selección de personal, viene politizando y a la vez limitado a tener como muestra de personal para contratos a sólo los que apoyaron en la campaña al partido político ganador de la gestión entrante.

El personal debería tener un perfil de acuerdo a las necesidades de los cargos que los requieran, ya que un servidor sin conocimiento y experiencia caería en el riesgo de error más veces, que aquel que posea ambas cualidades.

No obstante se ha evidenciado que existe un gran desconocimiento, debido a la insuficiencia de preparación de los servidores de confianza, por lo mismo los demás empleados no los tomaran con seriedad, a su vez no realizaran sus funciones determinadas con eficacia y eficiencia y reducirán la capacidad de productividad del capital humano, por tanto se desperdiciara los recursos humanos, por no tener establecidas las directrices de trabajo para el proceso y funcionamiento de la entidad.

Se debe agregar que la falta de conciencia, la desmotivación y la falta de confianza, para trabajar se han vuelto también un problema, en este aspecto se afecta al área, la entidad y a sí mismo; se ha percibido que los servidores, solo cumplen con el horario de laborable el marcado del ingreso y salida, han creado y caído en la rutina de todos los días, sin querer atender otras necesidades.

Los mismos personal politizado, nombrado y de reposición judicial que han ayudado a generar la deficiente productividad laboral, por otro lado el servidor encargado del personal solo hace más deficiente la evaluación de desempeño debido a que desconoce sobre el proceso de Gestión, y no se presta el interés adecuado.

Se debe mencionar que el clima laboral es también otra dificultad, por lo que no se logra nada o muy poco con los servidores, si no están precedidas de un ambiente laboral conveniente y con recursos relevantes, en esta situación los funcionarios tienen la responsabilidad de generar un entorno amigable, en donde se efectuó el desarrollo del personal con respeto.

Por lo que se refiere a los componentes ya nombrados, se hace de conocimiento que debemos incorporar eventos que nos ayuden a coadyuvar, hallando nuevas maneras de hacer gestión al capital humanos y alcanzar compromisos y responsabilidades, que nos mejoren la productividad y obtener óptimos resultados.

También se debería acoplarse y desarrollar un Sistema de Gestión, con la finalidad de que en los próximos periodos, las entidades deberían alcanzar adoptar medidas originales y darle cumplimiento a las normas establecidas y optar con estrategias adecuadas, para que en su proceso de dirección de RRHH alcancen el éxito.

Es así que el presente estudio se plantea la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos (RRHH) y la

Productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua – Moquegua, en la gestión 2019-2022?.

Teniendo a consideración la realidad del contexto se proyectaron interrogantes específicas como ¿Qué relación existe entre la Dirección de RRHH y la Productividad Laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua– Moquegua, en la gestión 2019-2022? y ¿Qué relación existe entre el control de RRHH y la Productividad Laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua– Moquegua, en la gestión 2019-2022?.

A su vez se justifica de manera teórica, a razón de que se reconoce la relación que coexiste entre la variable Independiente, de cómo es su influencia, en materia de competencia y de conformidad de los servidores públicos a estudiar.

Debido a que no existen exploraciones concernientes que admitan la aplicación de una manera eficaz de la gestión de RRHH, que permita fortalecer el conocimiento en relación a la productividad laboral, para las mismas, lo que a su vez conllevara al fortalecimiento, crecimiento y desarrollo de nuevas concepciones teóricas para la investigación.

En referencia a la justificación practica se notará en la manera de comprender la relación del estudio determinando, las falencias y demás antecedentes encontrados con la finalidad de favorecer con el incremento de la productividad laboral, con respecto a los servidores y resolver los problemas y como superarlos, con el fin en dar calidad de servicios realizados.

La justificación metodológica se pretende viabilizar una estrategia para la superación de deficiencias que coadyuven a la solución de problemas y al cumplimiento de metas trazados que habrían tenido retraso, con sustento y conocimiento valido.

La recolección de información que se efectuó en el cumplimiento del objetivo general que es: Determinar relación existente entre Gestión de RRHH y Productividad laboral de la Municipalidad, Distrito Samegua- Moquegua gestión 2019-2022, para lo que se pretende realizar un análisis concreto y real.

Planteando como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la Dirección de RRHH y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua– Moquegua, en la gestión 2019-2022 y determinar la relación que existe entre el control de RRHH y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua- Moquegua, en la gestión 2019-2022

Así mismo se procura suscitar como hipótesis general afirmar que existe relación entre gestión de RRHH y la productividad laboral e igualmente desarrollar y aseverar como hipótesis específicas hay relación entre dirección y control de RRHH por productividad laboral en la Municipalidad, Distrito Samegua- Moquegua, en la gestión 2019-2022

Por ende sobre la investigación se determinó relación existente entre gestión de RRHH y productividad laboral, en la misma forma se proyectó plantear de manera específica la determinación de la relación existente entre dirección y control de RRHH por productividad laboral en la Municipalidad, Distrito Samegua- Moquegua, en la gestión 2019-2022.

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo que haber realizado la revisión de los artículos científicos concernientes, para el presente trabajo investigativo de diversas universidades nacionales e internacionales, relacionadas con variables investigativas, se tomó a consideración ilustraciones de autores que detallaremos en los siguientes antecedentes nacionales:

Chávez (2018) En su investigación tuvo como objetivo general determinar relación entre gestión del recurso humano y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de urgencias Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, la metodología fue un estudio hipotético deductivo no experimental, aplicada a 110 empleados asistenciales, cuya correlación de Spearman es de 0.719 siendo significativamente alta así mismo en su hipótesis nos hace de conocimiento que rechaza la hipótesis nula y es significativamente positiva alta afirmativa según los resultados obtenidos, a lo que Se concluyó que existe una relación positiva significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de las enfermeras de urgencias del Hospital Nacional Edgardo Rebalhati Martíns

Choquecahuana (2018) En su estudio realizado expuso su objetivo general determinar cuál es la relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de administradores universidad nacional Micaela Bastidas de Apurímac, el método de investigación es deductivo, no experimental, transaccional u horizontal, del tipo pertinente, en la que después de la aplicación se llega a la conclusión que si está en concordancia positiva con las variables a lo que Rechazar la hipótesis nula y concluir hay relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de administradores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac

Ccala (2019) Planteó su objetivo general determinar en qué medida los estilos de liderazgo son relevantes para la gestión de recursos humanos en el establecimiento de salud red Cusco Norte, se diseñó un estudio no experimental, alcance correlacional y objetivos que indican que se establezca

y describa el régimen estilos de liderazgo, describir gestión de RRHH, del presente planteado, que a su vez en sus resultados establecen una reciprocidad de las variables y se relacionan significativamente, rechazando también la hipótesis nula, concluye los estilos relacionan significativamente con $p < 0.05$, en conjunto con la gestión de RRHH .

Torres (2020) En su estudio realizado en Lima cuyo objetivo general planteado Identificar relación entre Gestión RRHH y desempeño laboral, incorporar, capacitar y desarrollar, evaluar, desempeño e incentivos, su tipo de diseño planteado es cuantitativo tipo no experimental, transversal y correlacional, las mismas que interactúan entre sí, y en su comprobación de hipótesis contradice la nula y concluye la relación entre variables es significativa.

Correspondiente a estos antecedentes internacionales, se ha considerado los estudios de los siguientes autores:

Agudelo (2019) Realizó su tema La paradoja entre la teoría y la práctica de la gestión de recursos humanos en la gestión de proyectos organizacionales en Colombia, en su objetivo general propongo analizar la gestión de recursos humanos en los proyectos organizacionales en Colombia desde los principales métodos y evaluarla desde la perspectiva de los involucrados en el proyecto. , su tipo de estudio es de tipo cualitativa y vieron la importancia de los ejemplos que allí se encuentran asignadas e implementar un proyecto adecuadamente

Hernández (2018) Desarrolló en su trabajo investigativo Modelos de gestión en recursos humanos: propuestas teóricas para analizar su contribución en la transición de recursos a capital humano en el marco de la gestión del conocimiento organizacional, su objetivo: analizar procesos de los modelos en GRRHH ayudan a fortalecer al capital humano con respecto a la gestión del conocimiento organizacional; a lo que se concluyó que el entorno se globaliza constantemente, por tanto se exige una respuesta rápida y

adaptabilidad al cambio a través de la generación de estrategias, solo así se daría una ventaja competitiva sostenible y perdurable.

Romero (2017) Su estudio se desarrolló en la Universidad Técnica de Babahoyo su trabajo investigativo referido a planificación estratégica e Influencia en calidad de gestión educativa, en sus resultados fueron positivos y sus variables se relacionan significativamente, por tanto, genera un fortalecimiento.

Manco (2016) En su estudio de la Mejora del proceso de Planificación del despacho en la empresa Unión de Concreteras, la misma que afirma que la solución se encuentra alineada con el objetivo de la organización, las que representan ventajas competitivas frente a la competencia

Ghiglione (2016) Desplegó su tema Gestión de RRHH del personal planta permanente Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Plantea en sus objetivos crear gnosis de escasez en estimaciones habituales con respecto a la eficacia de los trabajadores de condición estable en la espacios que correspondan al proceso Gubernamental detallando su prioridad con respecto al crecimiento incesante de una gestión integral y sobre todo su recurso de Humano, por tanto en el presente podemos apreciar información con respecto a que los RRHH son activos importantes y demás.

Gonzales (2019) Realizó su trabajo investigativo de tipo descriptivo denominado Modelo de Gestión de RRHH para Comic Con Ecuador S.A., su objetivo general: diseñar modelo de gestión en RRHH que administre eficientemente su personal, su tipo de investigación es descriptivo, donde vieron que No solo es una propuesta viable ya que no existe un departamento de RRHH, sino porque lo más importante que puede tener una empresa es capital humano por lo que puede desarrollar para la empresa.

Con el pasar del tiempo se ha podido divisar que las empresas se han dado cuenta que tener una buena gestión RRHH, es clave para

tratamiento de si mismas, por ende es una buena referencia dentro y fuera de las organizaciones, no obstante tener al personal motivado, acrecentara la productividad laboral en favor a la organización, se debe proponer, implementar y desarrollar en el contexto de una entidad, en primer lugar, se debe caracterizar para identificar su principal aporte o aportes a la respectiva empresa en temas metodológicos.

En nuestro país el sector gubernamental no es extraño que sea comparado como una organización, debido a que las entidades del estado están formadas por personas, que atienden y brindan servicios a los ciudadanos que los requiera.

Mondy y Noe (2005) La gestión de RRHH consiste en utilizar personas como elementos para lograr objetivos de la organización, lo que indicó que la base de la organización son los recursos humanos, puesto que es el punto trascendente de las entidades, aplicando diversas estrategias para su mejor desarrollo.

El manejo de los seres humanos como capitales, para conseguir las metas de las entidades, lo que demostró que la plataforma principal de todo ente son los recursos humanos, puesto que es la parte trascendental de las entidades, empleando numerosas destrezas para que tenga un gran progreso.

La Agencia Europea (1959) La productividad es la relación entre los resultados obtenidos y los recursos invertidos en ella. Lo que conllevó a pensar que se tiene que realizar más con mucho menos; esto se refiere en otros términos lo relacionado entre la eficacia y la eficiencia, para un sistema económico.

Uribe (2011) La eficiencia es el uso óptimo de los recursos disponibles, y tiene como objetivo optimizar los recursos de una empresa en el desarrollo de sus tareas y en sus actividades diarias. Eficacia es orientación; para

resultados; es para lograr metas y lograr resultados: hacer tareas, tener un nivel de calidad; presuposición.

Lo que nos refiere cuando es productivo se logran resultados mediante óptima utilización de elementos, dada una determinada calidad acertada. Para incrementar la productividad de la organización se debe tener a consideración mediante la obtención del incremento de los resultados, salvaguardando constantemente los recursos invertidos para ello. A su vez conservando resultados reduciendo estos durante el proceso.

Enfoques teóricos Es una serie de decisiones tomadas y tomadas por los gerentes de una organización para influir en los colaboradores de manera positiva, aumentando así la productividad y eficiencia de la empresa. Leidy (2017).

Está formado por las diferentes acciones que afectan el comportamiento de los participantes en la organización y las decisiones relacionadas con la misma, por lo tanto, los gerentes deben analizar y tomar buenas decisiones con el objetivo de no tener un impacto en los participantes de la organización. Schuler R.S. (1992)

Es un método de dirección estratégica cuyo objetivo es conseguir la máxima creatividad a través de una serie de actuaciones encaminadas en cada momento a tener el nivel de conocimientos, habilidades y capacidad para conseguir los resultados necesarios, obteniendo así la competitividad necesaria en la competición. Eslava (2016)

Es la gestión del comportamiento, el aporte del capital humano a la organización, el avance de la productividad, para que rindan cuentas desde una perspectiva estratégica, ética y social. Esta es la columna vertebral de la investigación y la práctica de la gestión de recursos humanos. Werther y Davis (2008)

Es la ciencia y la práctica que se ocupa de la naturaleza de las relaciones, el empleo y la gama de decisiones, acciones y cuestiones relacionadas con dichas relaciones. Ferris, R. B. (1995).

La gestión de los recursos humanos en una organización representa el medio por el cual se permite a las personas colaborar y lograr objetivos personales directa o indirectamente relacionados con el trabajo. Industrial (2016)

La GRH consiste en prever, establecer y ampliar lo referente al desempeño del capital humano de una estructura.

Objetivo, La productividad es parte importante de una gestión. Dolan, V. J. S. (2007)

Objetivo principal de gestión en RRHH es alcanzar metas organizacionales Werther y Davis (2008)

Mediante el uso adecuado de estrategias de gestión en las personas, logrará articularse diferentes actividades y acciones que permitirán a las organizaciones incrementar productividad en trabajadores.

A su vez autores hacen notar por el esfuerzo de los empleados, conseguirá efecto positivo en las entidades; por medio de un trabajo más beneficioso y provechoso, también se obtendrá las metas organizacionales expuestas por el ente.

Procesos, la gestión de recursos humanos trabaja para retener a los empleados en un ambiente de trabajo que gane su apoyo, les permita desarrollarse a través del trabajo y fomente sus habilidades como la actitud positiva, el trabajo en equipo, etc. Responsable de la gestión de recursos humanos, desde medidas hasta encontrar personas, reclutar o convocar

personas, capacitar personas, capacitar personas y controladores finales.
Dolan, V. J. S. (2007)

El proceso de formación de recursos humanos incluye actividades de formación, personal y desarrollo organizacional, todas ellas representan la inversión de la organización en su gente.

El ser humano es el único elemento vivo e inteligente de una organización, destacándose por su dinamismo e increíble potencial de desarrollo. Chiavenato (2011)

Modelo de Harper y Lynch (1992) Los dos propusieron que a través de un plan estratégico que los entes deben experimentar la previsión de insuficiencias de Interdependencia a través de actividades clave de RRHH (análisis y descripción de cargos, curvas de aprendizaje, promoción, sucesión, formación, ambiente y motivación, etc.)

Las acciones son a partir del conocimiento por el ente sobre su capital humano, puesto que a través de ellos es factible lograr optimizar así mismos, que requiere seguimiento para comprobación de aciertos entre resultados concebidos y requerimientos de entes.

Este modelo pretende que la organización es el ente que demanda cierta cuantía de RRHH que sean eficientes y eficaces. Indispensablemente, la Gestión de RRHH consiente la satisfacción de la demanda, por medio de la ejecución de un vinculado conjunto de acciones las mismas que comienzan desde inventario de personal y valoración en potencial humano.

De acuerdo los conocimientos en RRHH donde obtiene, se pretende el desarrollo de las demás actividades como: análisis y descripción de cargos; curvas de aprendizaje; promoción; sucesión; formación; ambiente y motivación; seleccionar personal y headhunting; plan de comunicación; evaluación en desempeño: retribución e incentivo.

Todas las acciones, en conjunto con las necesidades del ente, condescienden a optimizar los RRHH. Por consiguiente todos estos pasos desarrollados por procesos pretenden de la realización de un seguimiento inmutable con la finalidad de confirmar la coincidencia entre los efectos alcanzados y los requerimientos del ente.

A su vez este modelo se define por ser descriptivo puesto que sólo nos enseña las diligencias concernidas por Gestión de RRHH para optimizar, pero no dinámica y operacionalmente. De otro lado un aspecto relevante es jerarquía que atribuye en auditoría de RRHH, componente controlador sistemático.

Productividad Laboral Geográfica (2012) indica La productividad, mano de obra, también conocida como trabajo, se mide por relación entre producto adquirido o vendido en un período determinado y la cantidad de trabajo incorporado al proceso productivo.

La medición de la productividad laboral se puede realizar en el dominio de una institución, empresa, industria, sector o país

Alessio (2012) Definir productividad como relación entre producción de un bien o servicio obtenido por un sistema de producción y recursos utilizados para obtenerlo, es decir, el uso eficiente de recursos (mano de obra, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de bienes y servicios es relación entre resultado, relacionado con recursos empleados y tiempo que se tardó en conseguirlo, normalmente expresado así.

La productividad laboral se define como producción promedio por empleado durante un período de tiempo. Esto también se puede medir por la cantidad, el valor físico o (precio por cantidad) de los bienes y servicios producidos (IPE, 2016)

Paz y Gonzales (2017) Piensa que productividad significa mejora en el proceso productivo. Mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos.

Gaither & Frazier (2005) es el comercio entre la producción (bienes y servicios) y uno o más factores de producción (manufactura, capital o gestión).

En consecuencia productividad podría definir mejorar la eficiencia, por tanto labor principal es perfeccionar el cociente entre producción y componentes productivos, para poder realizar la mejora podría plantearse 2 maneras, la primera sería disminuyendo factores a su vez que la producción se encuentra de manera constante o de otro lado podría ser acrecentando la producción a medida que los factores permanezcan iguales, de estas dos maneras se podrá ver el crecimiento de la producción.

Modelo de Productividad, David Sumanth El siguiente modelo tiene como propósito brindar una herramienta para que las organizaciones PYMES determinen el estado actual de la productividad, para indicar cuáles de los insumos de la empresa (tangibles o medibles) son los más representativos, y en cuáles insumos, estrategias, mejoras se debe enfatizar la productividad.

El modelo se basa en los fundamentos teóricos del Modelo de productividad operativa total (MPT) desarrollado por David J. Sumanth, que consta de cuatro fases principales, a saber: medir, evaluar, planificar y mejorar, que incluye el ciclo de mejora de la productividad.

Medición: Diseñar y desarrollar un método cuantitativo, medible y basado en relaciones entre insumos, productos que muestren sus cambios no fácilmente medibles entre valor producido e insumos utilizados directamente.

Evaluación: es la fase de transición entre medición y planificación, establece una expresión para el cambio en productividad total entre dos

períodos consecutivos y expresa cómo es probable que ocurra el cambio, desarrolla métodos para analizarla entre dos períodos presupuestarios y compararlos con el real.

Planificación: Proceso analítico que cubre un horizonte futuro en el que se identifican metas cuantitativas en metas, se desarrolla un curso de acción para alcanzar dichas metas y se selecciona un curso de acción.

Mejoras: Son acciones realizadas por toda la organización de acuerdo a la etapa de planeación, las cuales buscan implementar en las operaciones. Identificar e interpretar las interrelaciones entre los factores duros (técnicos) y blandos (organizativos y motivacionales) que afectan la eficiencia y eficacia del desempeño de los empleados, y utilizar estrategias para lograrlo.

Contextualización En nuestro país la entidad que se faculta al sistema de gestión de RRHH en el sector gubernamental es la SERVIR. Asimismo, se trabaja directamente con los titulares de los pliegos o sea el caso con los gerentes generales de gobierno regional y local, para aplicar el régimen del SERVIR.

A su vez la dirección en RRHH es importante cuando el SERVIR no puede resolver situaciones, se pasa al Sistema Administrativo de Gestión en RRHH, el cual tiene objeto de aplicación en políticas de Estado, sobre las del servicio civil, por medio de la implementación de políticas, principios, metodologías, programaciones, técnicas y demás usados en los múltiples entes del sector estatal.

La productividad laboral ha sido también implementada en Plan Nacional de Competitividad y Productividad, la que busca acrecentar el bienestar de los ciudadanos, su implementación acumulada fundamentará bases para una mejor economía que sea productiva, dinámica e inclusiva para que exista servicios estatales con eficiencia y eficacia mejores condiciones y componer un país más competitivo y productivo

Municipalidad Distrital de Samegua Es un órgano de Gobierno Local, con funciones en representación a los ciudadanos, fortaleciendo la participación democrática, suministrar servicios eficientes y eficaces, promoviendo la economía, integridad social, sostenible del contexto, para beneficio de la calidad en personal.

A su vez es una entidad innovadora, eficientemente, de gestión transparente y eficaz, con capital humano competente, trabaja en equipo, aplicando una democracia con objetivos distritales y brinda servicios promoviendo en igualdad de oportunidades con compromiso en manejar transparentemente fondos públicos y desarrollo un modelo de cogestión ya que coordina esfuerzos con las demás entidades gubernamentales y del sector privado.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación: De acuerdo a las variables el tipo es básica con enfoque cuantitativo, cada vez que ayude a determinar la relación entre la Gestión de RRHH sobre la productividad laboral, Municipalidad Distrital de Samegua- Moquegua, en la gestión 2019-2022

Diseño de investigación: No experimental, transeccional correlacional, debido a que no hubo manipulación de variables.

Hernández, F. B. (2014) la investigación que se efectúa sin manejar variables, la observación de los hechos tal como se dan en su contexto originario, permitiendo deliberadamente que una variable independiente vea su efecto sobre otra variable dependiente y haber recopilado información en un solo instante, y así detallen la relación entre dos o más variables.

3.2 Variables y Operacionalización

3.2.1 Operacionalización de Variables

La definición operacional, “Son procedimientos y actividades formativas para medir variables.” (Hernández, 2010)

La primera variable Gestión en Recursos humanos y la segunda Productividad Laboral, serán medidas con ayuda de los indicadores planteados en el cuadro de operacionalización de variables, utilizando el instrumento seleccionado (cuestionario), aplicándose mediante Escala de Likert correspondientemente, medirá a cada individuo objeto de investigación, mediante su

apreciación y capacidad de responder con respecto a los niveles de acuerdo o desacuerdo con más exactitud, a su vez tendrá una cantidad de ítems necesarios y razonables.

3.2.2 Indicadores

Dimensiones Variable - Gestión en Recursos Humanos

Los indicadores se realizaron en base a dimensiones; la primera dirección de RRHH que comprende los indicadores de reclutamiento, selección, planeación, retribución motivación, organización, desarrollo y evaluación; el segundo es control de RRHH cuyos indicadores son asistencia y jornada laboral

Dimensiones Variable - Productividad Laboral

En esta variable se consideraron cuatro dimensiones: medición, evaluación, planeación y mejoramiento cuyos indicadores son nivel, eficiencia, eficacia y desempeño

La medición de ambas variables de esta investigación se realizó mediante la escala de Likert con una medición de: Total desacuerdo, en desacuerdo, casi de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Comprendida por 84 servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samegua, gestión 2019-2022

Se encuentran incluidos el personal administrativo entre nombrados, estables, reposición judicial, contratados y funcionarios

Se excluye el personal obrero y el personal de inversiones.

3.3.2 Muestra

Conformada por 69 servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samegua, gestión 2019-2022.

3.3.3 Muestreo

Para esta investigación el muestreo fue no probabilístico.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cuestionario Hernández, F.B. (2014) consiste en un conjunto de preguntas sobre una o más variables a medir. Debe ser consistente con el enfoque y los supuestos del problema.

La encuesta: se realizó aplicándola lo que nos permitió responder al problema con relación a variables de Gestión en RRHH y Productividad Laboral

A su vez, es instrumento básico en la encuesta, donde se formuló las preguntas para medir Gestión de RRHH y Productividad Laboral, por medio de estas también se pudo observar hechos a través de la valorización.

Los instrumentos planteados para el recojo de información de acuerdo a las variables de estudio gestión de recursos humanos y productividad laboral se aplicará la encuesta como técnica y el instrumento propuesto será el cuestionario

3.5 Confiabilidad del Instrumento

Se encuentra referida: La medida en que un instrumento se aplica repetidamente al mismo sujeto u objeto para producir el mismo resultado. Hernández, F.B. (2014) A su vez pretende determinar el grado de la credibilidad que brinda el instrumento de investigación a aplicar.

Coeficiente Alfa Cronbach, el cuestionario aplicado es escala de Likert, lo que calculó confiabilidad y validez del instrumento, y empleó Coeficiente Alfa de Cronbach, la misma que fue aplicada a 15 servidores de la Municipalidad Distrital de Samegua – Moquegua.

De acuerdo a los efectos obtenidos de esta experiencia, de lo laborado con correlación a la variable de gestión de recursos humanos el alfa de Cronbach fue de 0.95 en contraste a la escala de medición su confiabilidad se considera muy alta, a su vez la variable de productividad laboral su alfa de Cronbach fue de 0,92, también se considera la confiabilidad como muy alta.

De otro lado es importante resaltar la validación del instrumento, por ende el cuestionario planteado fue presentado a los expertos quienes evalúan, verifican y aprueban su validez

El instrumento de investigación aplicado, fue validado y señalaron que era suficiente y aplicable para trabajadores, Municipalidad Distrital de Samegua – Moquegua

3.6 Procedimiento de Recolección de Datos

Hernández, (2014) La aplicación de herramientas de medición y recopilación de datos representa una oportunidad para que los

investigadores enfrenten el trabajo conceptual y de planificación con los hechos.

En el segundo semestre del periodo 2021, se solicitó la autorización para desarrollar el proyecto planteado al titular de la Municipalidad Distrital de Samegua, para luego efectuar la recolección de los datos informativos correspondientes, por ende por medio del cuestionario que se entregó a los trabajadores de la muestra, los mismos que lo desarrollaron manera anónima, para luego llevar a cabo procesar información mediante instrumentos estadísticos, los resultados se efectuaron los análisis de los mismos, y finalmente se hizo la interpretación correspondiente.

3.6.1 Análisis de Datos

Hernández, F.B. (2014) un proceso cuantitativo, todos los datos se recopilaron y luego se analizan, mientras que en la investigación cualitativa esto no es así, y la recopilación y el análisis en realidad se realizan en paralelo; además, el análisis no es uniforme ya que cada estudio requiere un programa especial.

El método de análisis usado fue estadística descriptiva, con la finalidad de hacer la validación de hipótesis correspondiente, para lo cual se tomó la valoración de la correlación de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos Éticos

Gomez (2012) La ética es un aspecto central a la hora de iniciar y realizar cualquier investigación, por lo que debe estar presente de principio a fin, así como la posterior socialización de los resultados.

La presente investigación se viene desarrollando y dando cumplimiento de acuerdo al Código de Ética, Universidad Cesar Vallejo, la

misma responde a las normas que regulan las prácticas y principios éticos, con respecto a la veracidad, del cual su finalidad es fomentar la integridad científica de todas las investigaciones, cumpliendo así con los estándares científicos, responsabilidades y honestidad, con el fin de proteger los derechos y la propiedad intelectual de los investigadores.

A su vez se mantendrá la confidencialidad de la identificación de los servidores que tendrán participación en el estudio, la misma que será de manera voluntaria, sin ser luego cuestionado.

De otro lado se hace conocimiento que la información es precisa y los resultados fomentaran información real

IV. RESULTADOS

Con respecto a los instrumentos validados y aplicados conforme a la muestra determinada, se empleó tablas de frecuencia absoluta y relativa; en relación a Gestión de Recursos Humanos y productividad laboral, de acuerdo a sus dimensiones.

Variable – Gestión de Recursos Humanos

Entre las dimensión de dirección y control de recursos humanos, del total de colaboradores a los que se aplicó la encuesta siendo 69 el total, el promedio entre ambas dimensiones es del 78 % se percibió que la gestión en recursos humanos fue relativa a un nivel medio, y 12 % alto, y menor proporción con el 10% un nivel bajo.

Tabla 1

Frecuencia acumulada y relativa para la variable gestión de recursos humanos y sus dimensiones.

Niveles	Dirección de Recursos Humanos		Control de Recursos Humanos		Total	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	8	12%	5	7%	7	10%
Medio	51	74%	53	77%	54	78%
Alto	10	14%	11	16%	8	12%
Total	69	100%	69	100%	69	100%

Dimensión - Dirección de Recursos Humanos

En relación a esta dimensión en cuanto a la percepción de la dirección del total de 69 colaboradores, resultado que era relativamente aceptable con el 74 % en un nivel medio y en un 14 % nivel alto, y en menor proporción con el 12 % de nivel bajo.

Dimensión - Control de Recursos Humanos

De acuerdo a lo aplicado en esta dimensión el resultado fue que del total de 69 colaboradores, el 77 % percibió que el control de recursos humanos se encuentra relativamente aceptable en un nivel medio, con respecto a un 16 % en un nivel alto, y en menor proporción con 7 % un nivel bajo.

Variable - Productividad Laboral

De esta variable se resumió que del total de la muestra de colaboradores estudiados, se percibió que el 61 % existe un nivel de productividad laboral regular, y se encontró que es relativamente aceptable con relación al 30 % que es de nivel alto y en menor proporción del 9 % correspondiente a un nivel bajo.

Tabla 2

Frecuencia acumulada y relativa para la variable productividad laboral y sus dimensiones.

Niveles	Medición		Evaluación		Planeación		Mejoramiento		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	3	4%	9	13%	4	6%	13	19%	6	9%
Regular	41	59%	40	58%	32	46%	36	52%	42	61%
Alto	25	36%	20	29%	33	48%	20	29%	21	30%
Total	69	100%	69	100%	69	100%	69	100%	69	100%

Con respecto a la dimensión de medición del total de la muestra estudiada, se encontró que el 59 % considera que se realiza una medición con respecto a la productividad laboral de manera regular, en relación al 36 % indica que es alto y en 4 % es bajo.

También con relación entre la dimensión de evaluación y la productividad laboral del total de la muestra considerada, se determinó que el 58 % realizó la evaluación de manera regular, el 29 % indica es un nivel alto, en comparación al 13 % que observó es baja.

De otro lado con respecto a la dimensión de planeación y la productividad laboral del total de la muestra estudiada, se observó que el 48 % consideraron que la planeación, se realiza de manera aceptable teniendo un nivel alto, con relación al 46 % indica se hace de forma regular y el 6 % que es de un nivel de planeación bajo.

De acuerdo a la dimensión de mejoramiento con respecto a la productividad laboral del total de la muestra estudiada, se vio que el 52 % discurre que se efectúa el mejoramiento de modo regular, en comparación al 29 % indica que es de manera aceptable en un nivel alto y en menor proporción el 19 % que afirma el mejoramiento es bajo.

La aplicación de la prueba correlación Rho de Spearman, de acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación durante la aplicación de encuestas a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samegua – Moquegua, en la Gestión 2019-2022, con relación a los objetivos planteados inicialmente

Tabla 3

Correlación de Rho de Spearman entre la variable Gestión de recursos humanos y Productividad laboral.

		Gestión de recursos humanos	Productividad laboral
Gestión de recursos humanos	<i>rho</i>	1,000	0,584**
	Sig.	0.0	0,000
	N	69	69
Productividad laboral	<i>rho</i>	0,584**	1,000
	Sig.	0,000	0.0
	N	69	69

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

Con respecto a la aplicación del coeficiente de Rho de Spearman el resultado obtenido fue 0.584, el cual representa a una correlación positiva moderada, con relación al valor 0.0 que corresponde a una correlación nula, de acuerdo a la significancia de la tabla valorada, lo que afirmaría la hipótesis general planteada anteriormente, que existe relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral.

Tabla 4

Correlación de Rho de Spearman entre la Dimensión Dirección de recursos humanos y la variable Productividad laboral.

		Dirección de recursos humanos	Productividad laboral
Dirección de recursos humanos	<i>rho</i>	1,000	0,590**
	Sig.	.	0,000
	N	69	69
Productividad laboral	<i>rho</i>	0,590**	1,000
	Sig.	0,000	.
	N	69	69

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

De acuerdo con la tabla 4 por la dimensión descrita con la variable y con respecto a lo aplicado el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.590, de acuerdo a la escala valorativa, indica que representó una correlación positiva moderada.

Por tanto, con ese resultado se afirmaría la hipótesis específica planteada con anterioridad y por tanto existió relación entre la dirección de recursos humanos con la productividad laboral

Tabla 5

Correlación de Rho de Spearman entre la Dimensión Control de recursos humanos y la variable Productividad laboral.

		Control de recursos humanos	Productividad laboral
	<i>rho</i>	1,000	0,310**
Control de recursos humanos	Sig.	.	0,009
	N	69	69
	<i>rho</i>	0,310**	1,000
Productividad laboral	Sig.	0,009	.
	N	69	69

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

En la tabla 5 por la dimensión detallada con la variable y el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.310, de acuerdo a la escala valorativa de esta medida aplicada, indica que representó una correlación positiva baja.

Por tanto, con esa derivación, aunque haya sido mínimo se afirmó la hipótesis específica diseñada anteriormente y por tanto concurrió que si existe relación entre el control de recursos humanos con la productividad laboral.

Para determinar las dimensiones que influyen en las variables se realizó la correlación de Rho de Spearman que muestra la siguiente tabla.

Tabla 6

Correlación de Rho de Spearman de las dimensiones de las variables Gestión de recursos humanos y Productividad laboral.

	Coefficiente de correlación de Rho de Spearman	Dirección de recursos humanos	Control de recursos humanos	Medición	Evaluación	Planeación	Mejoramiento
Dirección de Recursos Humanos	<i>Rho</i>	1,000	0,293*	0,382**	0,667**	0,397**	0,524**
	Sig.		0,015	0,001	0,000	0,001	0,000
Control de Recursos Humanos	<i>Rho</i>	0,293*	1,000	0,421**	0,296*	0,311**	0,213
	Sig.	0,015	.	0,000	0,014	0,009	0,080

Medición	<i>Rho</i>	0,382**	0,421**	1,000	0,546**	0,580**	0,523**
	Sig.	0,001	0,000	.	0,000	0,000	0,000
Evaluación	<i>Rho</i>	0,667**	0,296*	0,546**	1,000	0,677**	0,607**
	Sig.	0,000	0,014	0,000	.	0,000	0,000
Planeación	<i>Rho</i>	0,397**	0,311**	0,580**	0,677**	1,000	0,641**
	Sig.	0,001	0,009	0,000	0,000	.	0,000
Mejoramiento	<i>Rho</i>	0,524**	0,213	0,523**	0,607**	0,641**	1,000
	Sig.	0,000	0,080	0,000	0,000	0,000	.
	N	69	69	69	69	69	69

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

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

En la tabla 5 se refleja la aplicación de Coeficiente de correlación de Rho de Spearman por las dimensiones dirección, control, medición evaluación planeación y mejoramiento indicadores de las variables Gestión de recursos humanos y Productividad laboral que anteriormente fuesen planteadas, de todos los resultados comprobados y detallados en la tabla se puntualiza que todos son mayores a 0.01, teniendo así significancia en las correlaciones, lo que implica que de acuerdo a su interpretación de la escala valorativa de esta medida, que existió una correlación positiva muy baja hasta positiva moderada, lo que rechaza la correlación nula.

Contrastación de hipótesis

Después de haber efectuado la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, en verificar e identificar la correlación de variables, se pudo revelar lo siguiente:

Con respecto a la hipótesis general de acuerdo al resultado obtenido de 0.584, el cual representó una correlación positiva moderada, lo que rechazó la hipótesis nula y se pudo demostrar que existió relación entre Gestión de RRHH y productividad laboral, Municipalidad Distrital de Samegua- Moquegua en la gestión 2019-2022.

De la misma forma para la primera hipótesis específica del resultado alcanzado de 0.590, que representa una correlación positiva moderada, para lo que realizo una afirmación que existió entre Dirección de RRHH y productividad laboral, Municipalidad Distrital de Samegua– Moquegua, en la gestión 2019-2022.

Así mismo para la segunda hipótesis específica del resultado obtenido de 0.310, que representa una correlación positiva baja, lo que manifiesta que se pudo aseverar que existe relación baja entre control de RRHH y productividad laboral, Municipalidad Distrital de Samegua- Moquegua, en la gestión 2019-2022

V. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados detallados que se consiguieron de esta observación, mediante la ejecución de los instrumentos de recolección de datos a los servidores de la Municipalidad Distrital de Samegua en la gestión 2019-2022; no se admitió la hipótesis nula y se llevó a cabo la consolidación de la comprobación de Hipótesis planteadas, realizadas anticipadamente de este estudio.

De acuerdo a los efectos de los resultados de los datos estadísticos, a través de la medición del coeficiente del Rho de Spearman cuyo valor fuese 0.584, con una significancia bilateral de 0,000, es decir menor a 0.005, lo que manifiesta que, conforme a la interpretación de la escala valorativa de medición, la hipótesis general, se benefició por disponer de una correlación positiva moderada.

Es de consideración denotar que comprendía una significancia moderada, a su vez se consiguió formalizar la afirmación y aprobación de la hipótesis antes planteada de la investigación, la misma que se encuentra en contrastación consintiendo la conformidad oportuna con el objetivo general que era determinar la relación entre gestión en recursos humanos y la productividad laboral.

Asimismo, a consecuencia de los porcentajes que se obtuvo por niveles de los 69 servidores utilizados como muestra, a quienes se les superpuso la encuesta, prescribieron que el 78 % comprendió que la gestión en recursos humanos fue regular por tanto fue relativamente aceptable, mientras un 12% revelo que es buena y en proporción menor a un 10% lo considero como deficiente

Habiendo sido contrastados las derivaciones del estudio se consiguió proporcionar la afirmación que una conveniente gestión, alcanzó precaver insuficiencias, que pudo conseguir predominando de manera apropiada en los trabajadores de la organización y con ello obtuvo la eficacia del proceso productivo y la cantidad de trabajo de forma eficiente

Se dilucidó de la conclusión producto realizado por Torres (2020) donde se identificó la relación de gestión en RRHH y desempeño laboral en empleados, de quien a consecuencia inmediata de la utilización del Rho de Spearman su valoración fue 00491, lo que significó la existencia de una correlación positiva moderada, conforme a lo estipulado en la escala valorativa de medición.

Por tanto, se concuerda con el autor con respecto a lo mencionado anteriormente y se consolida la correspondencia de la primera variable sobre la segunda, se concurre en la significancia y la consideración de la aplicación de una gestión eficiente, desarrollando capacidades, competencia y rendimiento para el aprovechamiento de beneficios de los empleados y del empleador.

En el estudio de Chávez (2018) se concluyó que coexiste una correlación significativamente positiva alta, debido a que, en la utilización del Rho de Spearman, su valor obtenido fue de 0.719, de acuerdo a que en su análisis estadístico su significancia es elevada, por lo que dio a conocer comprender una mayor proximidad más constante al fenómeno de estudio; por los argumentos presentados por el autor se demostró que la gestión en RRHH y desempeño laboral tienen relación.

Con respecto al criterio y perspectiva del autor con relación a sus conclusiones expuestas y a pesar de la diferencia que existe entre tener una correlación positiva moderada contra una significancia positiva alta, se coincide que se ha encontrado relación entre ambas variables objeto de estudio, por tanto los componentes que forjan un eficiente desempeño laboral, obedecerán a la disposición de las medidas que se admitan para dirigir la gestión en la entidad.

Del mismo modo Choquecahuana (2018) en su análisis estadístico se encontró que existió una correlación positiva débil, en comparación a una correlación positiva moderada de esta investigación, teniendo casi la misma valoración, en consecuencia, se verificó y confirmó que hay relación entre las variables expuestas con las que se experimentaron.

Por lo que se contrasta, y se asemeja con la postura del autor, detallándose de manera más conveniente y distinguiéndose el anhelo de dirigir una apropiada administración de gestión mucho más eficiente, con el fin de obtener mejores resultados, entre trabajadores y los empleadores, para la organización.

Ccala (2019) concluyó que la gestión de recursos humanos fuese inducida por los estilos de liderazgo, por la información sondeada de los datos estadísticamente significativos, que fueron valorados correspondientemente con 0.000 que es menor a 0.05 que pertenecían a un nivel de significación establecido por la escala de medición, igualmente que la gestión de recursos humanos influye convenientemente sobre la productividad laboral.

Por consiguiente, coincidimos en que se encontró relación a través de las variables y también se hizo de conocimiento, que se descubrió deficiencia en la implementación que se planteara en las oficinas convenientemente, sobre el desarrollo específico de la gestión, dirección y evaluación puesto que los empleados laboran por sus metas, de manera desorganizada.

Con respecto a los efectos de la relación entre la dimensión de dirección y la productividad, con referencia a los porcentajes que se obtuvo en correspondencia a la medición por niveles; que pertenecen a la muestra comprendida por 69 servidores de la municipalidad distrital de Samegua, de la gestión 2019-2022, a quienes se les precisó desarrollarían la encuesta que se presentó, de la muestra asignada un 74% manifestó estar conforme con la dirección de recursos humanos, lo que significó que fue relativamente aceptable de forma regular, en proporción menor a un 12% lo consideró como deficiente o bajo, mientras tanto un 14% declaró que es considerablemente buena.

En cuanto al primer objetivo específico, se logró determinar la relación entre la dirección de RRHH y la productividad laboral, por intermedio de la utilización de herramientas para el almacenamiento de información investigativa y de acuerdo a las indagaciones estadísticamente se llegó a su comprobación aprovechando el uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

De acuerdo a la medición de datos estadísticos la valoración fue de 0.590, con una significancia bilateral de 0,000, es decir menor a 0.005, concierne a la interpretación de la escala establecida según su valoración, por

lo que se entiende fuese una correlación positiva moderada convenientemente, por la corroboración de la aprobación de la hipótesis, teniendo una significancia aceptable.

Por lo que se consolida así que se halló un nivel de relación conseguido, exponiéndose precisamente que si se desplegara una administración y dirección acertada y certera, a través de la organización y el desarrollo de diversas diligencias y actividades importantes, sobre el capital humano se obtendrá como resultado la optimización de la productividad.

Corresponde también mencionar la conclusión de la relación entre la dimensión de control y la productividad, con referencia a la frecuencia relativa y absoluta, según los porcentajes que se alcanzó en equivalencia de lo medido por niveles; los mismos que corresponden a 69 servidores de la municipalidad distrital de Samegua, de la gestión 2019 - 2022, conocida también como la muestra de la investigación, quienes efectuaron el llenado del instrumento de recolección de datos estadísticos, por lo que se da la siguiente interpretación de los resultados de la cantidad total de servidores un 77% manifestó estar conforme en forma regular con el control de recursos humanos, lo que significó que fuese comparativamente admisible, en proporción pequeña a un 7% lo consideró como deficiente o bajo, mientras tanto un 16% declaró que es considerablemente buena.

En el segundo objetivo específico, se consiguió determinar la relación entre el control de RRHH y la productividad laboral, en donde se ejecutó el instrumento de investigación validado y con el coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo el resultado de 0.310, una significancia bilateral de 0,000,

es decir menor a 0.005, lo que significa que de acuerdo a escala valorativa de Rho, representa una correlación positiva baja, identificando, afirmando así que la relación alcanzada es significativamente baja, confirmada esta interpretación se concluye que la hipótesis está aprobada.

Lo que nos lleva a ultimar, que el control puede ser tomado como una forma de fiscalización para los trabajadores, no siendo del agrado de los mismos, pero usado como una particularidad positiva que ayuda a organizar mejor la entidad, podría incrementarse ya que si bien influye lo hace de manera baja en la productividad, no haciéndolo como la misma gestión o la dirección y sus factores.

Con este resultado se determinó el cumplimiento de los objetivos específicos que era determinar la relación entre la dirección y el control de recursos humanos con la productividad laboral .

VI. CONCLUSIONES

Según los resultados de las hipótesis obtenidas, se pudieron determinar las siguientes conclusiones:

Primera: De acuerdo al objetivo general se pudo afirmar que existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0.584$); y significativa ($p < 0.000 < 0,05$), entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Samegua- Moquegua en la gestión 2019-2022. Llegando a la conclusión que una gestión eficiente incrementa la productividad.

Segunda : En el primer objetivo específico, existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0.590$); y ($p < 0.000 < 0,05$), entre la dirección de recursos humanos y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Samegua- Moquegua en la gestión 2019-2022. Se infirió que una dirección eficiente que planifica la organización y desarrollo de actividades, optimizará la productividad.

Tercera : El segundo objetivo específico se tuvo una correlación positiva baja ($\rho = 0.590$); y significativa ($p < 0.000 < 0,05$), entre el control de recursos humanos y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Samegua - Moquegua en la gestión 2019-2022. Concluyendo que el control no es del agrado de los trabajadores, y que influye en la productividad

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere que la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social implemente y fomente un buen desarrollo de la gestión de recursos humanos, con el fin de mejorar la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samegua- Moquegua.

Segunda:

Se sugiere plantear estrategias, herramientas y mejorar los procesos, con la finalidad de contribuir la gestión y acrecentar la productividad laboral en los colaboradores de la en la Municipalidad Distrital de Samegua- Moquegua.

Tercera :

Se sugiere direccionar adecuadamente el control y el manejo de indicadores que ayuden a optimizar la productividad laboral en los colaboradores de la en la Municipalidad Distrital de Samegua- Moquegua.

REFERENCIAS

- Alva, J. L., & Juárez, J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa chimú. TRUJILLO-PERÚ: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.
- Broggi, A. (2010). "Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración". Ciudad autónoma de Buenos Aires: Universidad Tecnológica Nacional.
- Buchanan, O.C. (2016). Modelo estratégico de la Gestión de Recursos Humanos. ParadigmShift.com.mx, 05.
- Bastidas R.K. (2020) modelo de gestión del recurso humano para el aumento de la productividad en la empresa "festejos santaella". Universidad Militar Nueva Granada
- Hernández M.J (2018), Modelos de gestión de recurso humano: análisis a las propuestas teóricas respecto a su contribución en la transición de recurso a capital humano, en el marco de la gestión del conocimiento organizacional Universidad del Valle Colombia.
- Agudelo P.D. (2019) Gestión de Recursos Humanos en la gestión de proyectos de organizaciones colombianas paradojas entre la teoría y la práctica, Universidad EAFIT.
- Gonzales N.E. (2019), Modelo de Gestión de Recursos Humanos para la empresa comic con Ecuador S.A., Universidad Tecnológica Israel.

Florencia M. A. (2011) Análisis y Selección de un Modelo de Gestión Estratégica de Recursos Humanos por competencias para empresa andina de herramientas S.A.S, Universidad ICESI Santiago de Cali

Caballana, J. (2011). Introducción a la gestión de los recursos humanos. México Trillas.

Chávez, 2018 en su investigación Gestión de RRHH y desempeño laboral del Personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017.

Ccala, M.I. (2019): Estilos de Liderazgo y Gestión de RRHH en los servicios de salud en la red Cusco norte. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Chiavenato, I. (2002). Gestión de Talento Humano. México: Mc Graw Hill.

Choquecahuana, 2018: Administración de RRHH y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas De Apurímac, 2016.

Chiavenato, I. (2002). Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill. Obtenido de Administración de recursos humanos.

Dessler, G. (2016) SlideShare. <http://es.slideshare.net/jonathanalexandergelvez/autores-para-subir-al-blog>

Galdinal, C. (2016) <http://www.terragnijurista.com.ar/doctrina/evolucion.htm>

Gianella, R. (2017). Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.Lima - Perú: Tesis de la Universidad Cesar Vallejo.

Gómez, L., Balkin, D, Cardy, R. (2008). Gestión de Recursos Humanos. (5ª Ed). España: Pearson Educación, S.A.

Hernández, R. (2010). Metodología de la Investigación. (5ª ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Inca Allcahuaman, K. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Andahuaylas

ISO 10667: Una herramienta internacional en RRHH.

<https://www.normasiso.com/iso-10667-una-herramienta-internacional-en-rrhh-2/>

Rivas T., L. (2002). Gestión Integral de Recursos Humanos. México: ediciones Taller Abierto

Sánchez, H. (2011). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima - Perú

Sumanth, D. (1990). Ingeniería y Administración de la Productividad. México: Mc Graw Hill.

Sumanth, D. J. (1999). Administración para la Productividad Total. México: continental, S.A DE C.V.

Sumanth, D. J. (1999). Administración para la Productividad Total. México: Continental, S.A de C.V.

Tacoma, S. (15 de 10 de 2014). La Eficiencia, Eficacia, Productividad y Competitividad.<http://www.scoop.it/t/la-eficiencia-eficacia-productividad-competitividad>

Torres, C.A. (2020): Gestión de RRHH en la y desempeño Laboral de los trabajadores del servicio de Urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019, Universidad San Martín de Porras

Romero, 2017 La planificación estratégica y su Influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo

Ghiglione, 2016 Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa).

Magaña, G. (2018) Motivación y desempeño laboral, Enfoque
<http://www.monografias.com/trabajos34/motivacionlaboral/motivacionlaboral.shtml#result>

Manco, 2016: Mejora del proceso de Planificación del despacho en la empresa Unión de Concreteras

Mondy, R. y Noe, R. (2005). Administración de Recursos Humanos. (9ª ed.). México: Pearson Educación.

MONDY, W. R. (2010). Administración de Recursos Humanos (Décimo Primera ed.). México: Pearson Educación

O'Connell A. Stats & curiosities from Harvard Business Review. Harvard Business School Publishing ed. Boston; 2013.

Uribe. (2005). El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de Calidad: un desafío de orden superior. PRELACUNESCO.

Valentín, H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016.Lima - Perú: Tesis de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Puchol, L. (2003). Dirección y Gestión de Recursos Humanos (Quinta ed.). Madrid: Díaz de Santos S.A.

LAWRENCE, P. R. (1972). Desenvolvimento de organizações: diagnóstico y ação. São Paul: Edgard Blücher.

Senyucel Z. Managing the Human Resource in the 21st century: Bookboon; 2009.

Vásquez, A. (2016). SlideShare.
<http://es.slideshare.net/jonathanalexandergelvez/autores-para-subir-al-blog>

Vázquez, D. X. (2016) Administración de recursos humanos:
<http://www.gestiopolis.com/administracion-derecursos-humanos/>

Werther, W. y Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos. (6ª ed.) México: McGraw-Hill/ Interamericana, S.A.

Redacción Gestión. Gestión. [Online]. 2018 [cited 2018 Setiembre 12.:
<https://bit.ly/2CZ2Oq6>.

EcuRed: Enciclopedia cubana. EcuRed. [Online]. 2018 [cited 2018 Septiembre 12.
<https://bit.ly/2PrSBXQ>.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo: La gestión, de recursos, humanos en la productividad, laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua – Moquegua, en la gestión 2019-2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la Gestión de Recursos Humanos en la Productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua - Moquegua, en la gestión 2019-2022?	Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos en la Productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua - Moquegua, en la gestión 2019-2022	Existe relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos en la Productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua - Moquegua, en la gestión 2019-2022	1. Por el tipo de datos el enfoque de la investigación es Cuantitativo 2. Tipo de investigación Según el propósito es de tipo básica
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	3. Diseño de la investigación No experimental, transeccional correlacional
❖ ¿Qué relación existe entre la Dirección de Recursos Humanos en la Productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua - Moquegua, en la gestión 2019-2022?	❖ Determinar la relación que existe entre la Dirección de Recursos Humanos en la Productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua - Moquegua, en la gestión 2019-2022	❖ Existe relación entre la Dirección de Recursos Humanos en la Productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua - Moquegua, en la gestión 2019-2022	4. Población Comprendida por 84 servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samegua, gestión 2019-2022 Muestra

<p>❖ ¿Qué relación existe entre el control de Recursos Humanos en la Productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua - Moquegua, en la gestión 2019-2022?</p>	<p>❖ Determinar la relación que existe entre el control de Recursos Humanos en la Productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua - Moquegua, en la gestión 2019-2022</p>	<p>Existe relación entre el control de Recursos Humanos en la Productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua - Moquegua, en la gestión 2019-2022</p>	<p>El muestreo es 69 servidores tomado será no probabilístico.</p>
--	--	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Harper y Lynch,1992, plantearon un modelo sobre la Gestión de RRHH, el cual es más completo y aplicable a las entidades, en el tema laboral ya que la interrelación con las personas plantea varias acciones desde el inventario de RRHH, evaluación del potencial, el análisis y descripción y valoración de puestos, plan de sucesiones, la curva de promoción y profesionales selección de RRHH, el clima y la motivación, plan de comunicación, la formación, sistema de retribución e incentivo, evaluación del desempeño, auditoria y previsión de necesidades, estas actividades se interrelacionan entre sí, para prever la optimización de los RRHH y el seguimiento respectivo	Cuestionarios de aplicación a la Gestión de Recursos humanos, en atención a los indicadores planteados, con ítems, con aplicación de Escala de Likert	DIRECCION DE RRHH	Reclutamiento	Escala de Likert Total Desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Casi de acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Selección	
				Planeación	
				Retribución	
				Motivación	
				Organización	
				Desarrollo	
			CONTROL DE RRHH	Evaluación	
				Asistencia	
				Jornada Laboral	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Sumanth (1979), plantea un modelo de productividad total operativo para las entidades que permite estipular el estado actual de productividad enfatizando estrategias de mejoramiento, que se encuentra en cuatro fases: medición evaluación	Cuestionarios de aplicación a la medición de la Productividad Laboral, en	MEDICION	Nivel	
			EVALUACION	Eficiencia	
			PLANEACION	Eficacia	

	planeación y mejoramiento	atención a los indicadores planteados, con ítems, con aplicación de Escala de Likert	MEJORAMIENTO	Desempeño	
--	---------------------------	--	--------------	-----------	--

CUESTIONARIO

Estimado servidor (a) por medio de la presente se le hace de conocimiento que se viene desarrollando el estudio de la **Gestión De Recursos Humanos en la Productividad Laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua – Moquegua, en la Gestión 2019-2022** y a su vez pretendemos determinar la relación de las mismas y obtener información al respecto, en la entidad que usted labora, los datos brindados serán para fines académicos y se mantendrán de manera anónima, para lo cual le solicitamos su colaboración, y le agradecemos anticipadamente su participación.

Instrucciones:

En cada Ítem marque con una (X) la alternativa que considere se acerque más a la realidad. Gracias

Edad: 18-29 años () 30- 40 años () 41-50 años () 60 años a más ()

Sexo: Masculino () Femenino ()

ESCALA VALORATIVA

Total Desacuerdo	En desacuerdo	Casi de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
1	2	3	4	5		
TD	ED	CDA	DA	TDA		
VARIABLE 1: GESTION DE RECURSOS HUMANOS						
DIMENSION: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS						
ITEM	Indicador: Reclutamiento	TD	ED	CDA	DA	TDA
1	Ha sido adecuado el reclutamiento de personal en la municipalidad					
2	La Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social ha cumplido con la ejecución de los términos de Referencia para el reclutamiento de personal					
Indicador: Selección						
3	Se selecciona al personal de acuerdo a guía, plan, directiva y demás normas vigentes					
Indicador: Planeación						
4	Se realiza una adecuada planeación de					

	trabajo en el área donde usted labora					
	Indicador: Retribución					
5	Estas contento con la remuneración con la que se cuenta					
	Indicador: Motivación					
6	Se cuenta con los equipos necesarios para desarrollar tus funciones					
7	Sientes que los ambientes de las oficinas están en óptimas condiciones para las labores diarias					
	Indicador: Organización					
8	Es adecuado el trato del encargado de la sub gerencia de Personal y Bienestar social					
9	Los documentos de Gestión están vigentes y actualizados					
	Indicador: Desarrollo					
10	Se impulsa capacitaciones, actividades culturales deportivas y recreativas para el desarrollo personal de los servidores					
11	Se realiza rotaciones de personal, con la intención de enriquecer su desarrollo laboral					
12	Ha recibido asistencia social adecuada					
	Indicador: Evaluación					
13	Los evalúan aplicando un método adecuado					
14	Realizan reuniones para mejorar el cumplimiento de funciones					
DIMENSION: CONTROL DE RECURSOS HUMANOS						
	Indicador: Asistencia					
15	La asistencia es diaria y correcta a su centro de labores					
16	Se cumple con satisfacción el reglamento de Control, asistencia y permanencia					
	Indicador: Jornada Laboral					
17	Ha sido adecuado el cumplimiento de las 8 horas de trabajo de la jornada laboral diaria					

18	Sale sin papeleta para permisos personales					
VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
DIMENSION: MEDICION						
01	Las tareas diarias se cumplen en un tiempo prudente en un nivel optimo					
02	El nivel de tareas asignadas se cumple eficientemente con los recursos asignados suficientes					
03	En el área se asigna las actividades equitativamente					
04	El encargado del área realiza la toma de decisiones asertivamente					
DIMENSION: EVALUACION						
05	Le han efectuado retroalimentación para mejorar la eficiencia en su desempeño personal					
06	Se ha evaluado de manera adecuada el cumplimiento de las responsabilidades que le encomiendan					
07	Ha corregido y ha actuado correctamente cuando ha incumplido con sus tareas					
08	El encargado induce a la mejora del desempeño de los integrantes del área					
DIMENSION: PLANEACION						
09	Considera que cumple con los objetivos establecidos del plan de trabajo de la entidad					
10	Le han planteado adecuadamente las actividades a desarrollar en su área de trabajo					
11	Se encuentra de acuerdo con las políticas de la entidad, con respecto a la prevención de accidentes y enfermedades					
12	Se mantiene una comunicación respetuosa entre los integrantes de su oficina					
DIMENSION: MEJORAMIENTO						

13	Considera que ha realizado aportes para mejorar el trabajo, haciendo sugerencias					
14	Es adecuado el reconocimiento a su trabajo y productividad					
15	Le han enseñado estrategias para incrementar su productividad					

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título del Trabajo de Investigación: Gestión De Recursos Humanos en la Productividad Laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua – Moquegua, en la Gestión 2019-2022.

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

1.2 INVESTIGADOR: CANDY FORTUNATA QUISPE COAYLA

1.3 ESCALA DE VALORACION

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1	2	3	4	5

COMPO NENTE	INDICADO RES	CRITERIOS	ESCALA DE VALORACION				
			1	2	3	4	5
FORMA	REDACCION	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado				X	
	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observable				X	
CONTE NIDO	ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
	SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad				X	
	INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación				X	
ESTRUC TURA	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
	CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa				X	
	COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				X	

II. APORTE Y/O SUGERENCIA

iii. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación: SI NO

Debe Corregirse: SI NO



FIRMA

Mag. o DR. Magister

DNI: 04429271

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Recursos Humanos en la Productividad Laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua – Moquegua, en la Gestión 2019-2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

INVESTIGADOR: CANDY FORTUNATA QUISPE COAYLA

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Edilberto Wilfredo Saira Quispe
MENCION : Magister en Gestión Pública

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

2.1 FORMA

—
—

2.2 CONTENIDO

—
—

2.3 ESTRUCTURA

—
—

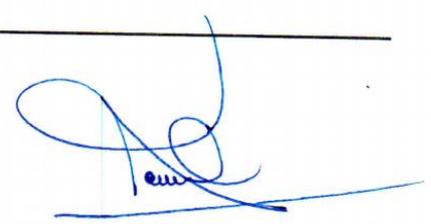
III. APOORTE Y/O SUGERENCIA

—
—

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación: SI NO

Debe Corregirse: SI NO



FIRMA

Mag. o DR

Magister

DNI:

84429271

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título del Trabajo de Investigación: Gestión De Recursos Humanos en la Productividad Laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua – Moquegua, en la Gestión 2019-2022.

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

1.2 INVESTIGADOR: CANDY FORTUNATA QUISPE COAYLA

1.3 ESCALA DE VALORACION

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1	2	3	4	5

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	ESCALA DE VALORACION				
			1	2	3	4	5
FORMA	REDACCION	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observable					X
CONTENIDO	ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
	SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad					X
	INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación					X
ESTRUCTURA	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
	CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa					X
	COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					X

II. APOORTE Y/O SUGERENCIA

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación: SI X NO _____

Debe Corregirse: SI _____ NO X


MAG. ANYELA DENIS MAMANI CUAYLA

Mag. o DR Magister

DNI: 45613726

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Recursos Humanos en la Productividad Laboral de la Municipalidad
Distrital de Samegua – Moquegua, en la Gestión 2019-2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

INVESTIGADOR: CANDY FORTUNATA QUISPE COAYLA

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : _____

MENCION : _____

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

2.1 FORMA

No

2.2 CONTENIDO

No

2.3 ESTRUCTURA

No

III. APORTE Y/O SUGERENCIA

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación: SI NO _____

Debe Corregirse: SI _____ NO



MAG. ANYELA DENIS MAMANI CUAYLA

Mag. o DR. Magister

DNI: 45613726

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título del Trabajo de Investigación: Gestión De Recursos Humanos en la Productividad Laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua – Moquegua, en la Gestión 2019-2022.

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

1.2 INVESTIGADOR: CANDY FORTUNATA QUISPE COAYLA

1.3 ESCALA DE VALORACION

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1	2	3	4	5

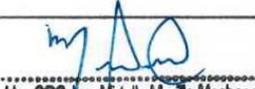
COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	ESCALA DE VALORACION				
			1	2	3	4	5
FORMA	REDACCION	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					/
	CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					/
	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observable					/
CONTENIDO	ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					/
	SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad					/
	INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación					/
ESTRUCTURA	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					/
	CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa					/
	COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					/
	METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					/

II. APORTE Y/O SUGERENCIA

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación: SI NO

Debe Corregirse: SI NO


 Mg. CPC Luz Midoly Munillo Machacao
 Cod. 20-507

FIRMA: _____

Mag. o DR MAGISTER

DNI: 45686266

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Recursos Humanos en la Productividad Laboral de la Municipalidad Distrital de Samegua – Moquegua, en la Gestión 2019-2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

INVESTIGADOR: CANDY FORTUNATA QUISPE COAYLA

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Loz Midolly Murillo Machacao

MENCION : MAGISTER

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

2.1 FORMA

—

2.2 CONTENIDO

—

2.3 ESTRUCTURA

—

III. APORTE Y/O SUGERENCIA

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación: SI NO

Debe Corregirse: SI NO


.....
Mag. Cr.C Luz Midolly Murillo Machacao
Cod. 20-507
FIRMA: _____
Mag. o DR MAGISTER
DNI: 45686266

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

*"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU:
200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMEGUA*

Samegua, 21 de octubre del 2021

CARTA N°032- 2021 – AAC-A/MDS

SEÑORITA:

**CPC CANDY FORTUNATA QUISPE COAYLA
SUB GERENTE DE TESORERIA**

Presente. –

Asunto : AUTORIZACION

Referencia : CARTA N° 007-2021-CFQC

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, se le otorga la autorización para la publicación de los resultados revelados en la tesis en el repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo, solicitada por la cpc. **CANDY FORTUNATA QUISPE COAYLA.**

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMEGUA
ALCALDIA
Arq. ALONSO ARAGON CALCIN
ALCALDE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUIS ANTONIO YARANGA CAHUANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMEGUA – MOQUEGUA, EN LA GESTIÓN 2019-2022", cuyo autor es QUISPE COAYLA CANDY FORTUNATA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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.

LIMA, 21 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUIS ANTONIO YARANGA CAHUANA DNI: 42315477 ORCID: 0000-0001-8436-6429	Firmado electrónicamente por: YCAHUANAL el 11- 02-2022 14:08:58

Código documento Trilce: TRI - 0283819