



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Mejorar la gestión de recursos humanos para el desempeño  
laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en administración**

**AUTOR:**

Valle Pérez, Humberto Nicolás (orcid.org/0000-0002-9637-3172)

**ASESOR:**

Mg. Infante Takey, Henry Ernesto (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios, por ser el guía de mi vida y permitirme lograr este objetivo.

También dedico este trabajo a mis padres, Jesús y Francisco Nicolás que con sus ejemplos me demostraron que nunca hay rendirse.

Finalmente, dedico este trabajo a mí esposa Maximina Soledad, quién con su paciencia y aliento me ayudo a continuar en terminar los proyectos que emprendí en mi vida.

El autor.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad César Vallejo por brindarme educación de nivel y la elaboración de esta tesis, a mis compañeros del curso taller de titulación, docentes, familiares y amigos que aportaron con un granito de arena a nuestra formación para seguir día a día.

También agradezco a mis hermanas María Manuela y Yolanda Mercedes, porque siempre me apoyaron y estuvieron a mí lado en todo momento.

Finalmente quiero agradecer de manera especial a mí asesor de tesis, al Mg. Henry Ernesto Infante Takey por todo su esfuerzo, dedicación paciencia logrando compartir su conocimiento y experiencia.

El autor

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	40

## Índice de tablas

Tabla 1	Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022	12
Tabla 2	Gestión de recursos humanos en la dimensión mejora laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022	16
Tabla 3	Gestión de recursos humanos en la dimensión selección de personal en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022	17
Tabla 4	Gestión de recursos humanos en la dimensión clima laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022	18
Tabla 5	Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022	19
Tabla 6	Desempeño laboral en la dimensión eficiencia laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022	20
Tabla 7	Desempeño laboral en la dimensión motivación personal en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022	21
Tabla 8	Desempeño laboral en la dimensión capacitación laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022	22
Tabla 9	Desempeño laboral en la dimensión capacitación laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022	23
Tabla 10	Desempeño laboral en la dimensión satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022	24
Tabla 11	Prueba normal Kolmogorov Smirnov gestión de recursos humanos y desempeño laboral	25
Tabla 12	Relación entre mejora laboral con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022	26
Tabla 13	Relación entre la selección de personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022	27
Tabla 14	Relación entre el clima laboral con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022	28
Tabla 15	Relación entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022	29

## Índice de figuras

Figura 1	Esquema de diseño de investigación .....	12
Figura 2	Gestión de recursos humanos en la Municipalidad..... Provincial de Chiclayo 2022	16
Figura 3	Gestión de recursos humanos en la dimensión mejora .....	17
	laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022	
Figura 4	Gestión de recursos humanos en la dimensión selección de .....	18
	personal en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022	
Figura 5	Gestión de recursos humanos en la dimensión clima.....	19
	laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022	
Figura 6	Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de .....	20
	Chiclayo, 2022	
Figura 7	Desempeño laboral en la dimensión eficiencia laboral en.....	21
	la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022	
Figura 8	Desempeño laboral en la dimensión motivación personal.....	22
	en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022	
Figura 9	Desempeño laboral en la dimensión capacitación laboral en .....	23
	la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022	
Figura 10	Desempeño laboral en la dimensión satisfacción laboral en.....	24
	la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022	

## Resumen

La presente investigación tiene como título "Mejorar la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022", siendo el objetivo principal determinar la influencia de la mejora de la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022. Presenta un perfil de tipo básica descriptivo y diseño no experimental transversal. De tal modo, la muestra estuvo constituida por 153 trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Chiclayo, aplicándoles una encuesta los cuales fueron medidos por escala de tipo Likert. Mediante el estadístico Alfa de Cronbach, en donde su indicador mayor a 70% indicará que el instrumento será aplicable. Se aplicó estadística inferencial de Rho Spearman, arrojando que existe una correlación positiva debido a que el valor de  $p$  es menor de 0.05, afirmando de que existe una relación entre la mejora laboral de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral. Por último, estudio concluyó que la mejora laboral es uno de los factores más importantes que una organización debe contemplar al realizar su plan dentro del área de recursos humanos, donde se planteen también la gestión del sistema de reconocimiento, recompensas, entre otros.

**Palabras clave:** Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, organización

## **Abstract**

The present investigation is entitled "Improving human resource management for efficient work performance in the Provincial Municipality of Chiclayo 2022", the main objective being to determine the influence of the improvement of human resource management for efficient work performance in the Provincial Municipality of Chiclayo, 2022. It presents a descriptive basic type profile and a non-experimental cross-sectional design. In this way, the sample consisted of 153 administrative workers of the Provincial Municipality of Chiclayo, applying a survey which was measured by a Likert-type scale. Using Cronbach's Alpha statistic, where its indicator greater than 70% will indicate that the instrument will be applicable. The Rho Spearman inferential statistics was applied, showing that there is a positive confirmation because the p value is less than 0.05, affirming that there is a relationship between the labor improvements of human resources management with job performance. Finally, the study concluded that job improvement is one of the most important factors that an organization must consider when carrying out its plan within the human resources area, where the management of the recognition system, rewards, among others, is also considered

**Keywords:** Human resources management, work performance, organization.



## I. INTRODUCCION

Los nuevos desafíos laborales se rediseñan a largo plazo, mejorando la regeneración y la renovación de los recursos humanos, pasando de consumir a desarrollar recursos humanos sostenibles, que contribuyen a rendir eficiente y eficazmente las tareas (Davidescu et al. 2020); siendo orientados hacia el bienestar del personal diseñados en perfeccionar las habilidades, el compromiso y, en última instancia, afectar el desempeño de los empleados (Cooper et al. 2019).

Por lo tanto, el desempeño de los empleados y la gestión de los recursos humanos se encuentran relacionados, cuando incluyen tareas como la preparación de recursos humanos, el reclutamiento estratégico, la capacitación de los empleados, gestión de la compensación del crecimiento, relaciones laborales, satisfacción de los empleados, prestación de servicios a los empleados, compromiso de los empleados y la calidad del trabajo (Anwar & Abdullah, 2021), en donde la afección en uno de estos aspectos perjudica un buen desempeño laboral.

En el ámbito internacional, siguiendo a la aseveración mencionada anteriormente se encontró en Nigeria que una mejora de las prácticas de gestión de los recursos humanos bien planificadas y efectivas en términos de capacitación y sistemas de compensación ayudarán a mejorar la satisfacción y por consecuencia el rendimiento de los trabajadores, debido a la problemática de la cultura de pago de medio salario a los trabajadores que intensificaba el descontento de los trabajadores (Chinedu, 2021).

Por otro lado, en Indonesia se tiene que existe un bajo profesionalismos de los empleados (selección de personal), cultura laboral (clima laboral) y ética laboral (mejora laboral), esta condición genera escepticismo en el público sobre el desempeño de los empleados públicos, considerando necesario que el empleado necesite equilibrar la capacidad para realizar la tarea asignada y la voluntad de completar el trabajo, ya que puede conducir a un crecimiento de la producción. (Jumady & Lilla, 2021).

A nivel nacional, se ha encontrado en una entidad pública que a pesar que existe legislación de recursos humanos establecidas por SERVIR todavía no existe articulaciones entre el personal contratado y la visión, misión y objetivos estratégicos trazados por una entidad pública (Núñez & Ramírez, 2021),

dificultando un buen rendimiento en la entidad pública. Además, se encontró que el personal en una entidad pública está en desacuerdo porque considera que se contrata personal incompetente y poco profesional, administrándose mal los recursos humanos (Canaza et al. 2021)

A nivel local, en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, la problemática de mejorar la gestión de recursos humanos es porque cuenta con bastante personal (380 trabajadores), la mayoría permanentes entre técnicos o auxiliares que no han sido capacitados en los últimos diez años, dando como resultado servicios inadecuados, así como violaciones a las normas y reglamentos, incumpliendo los compromisos y las metas. Además, presenta un ambiente de trabajo desfavorable porque se contrata personal a pesar de que la entidad cuenta con personal necesario para realizar las actividades (Vega, 2022); y también que por el mismo trabajo existen niveles salariales distintos establecidos por la Ley N° 276, la Ley 728 y la Ley N° 1057 sobre modalidades de contratación pública e inclusive se contrata personal adicional innecesario de los que ya tienen.

Mediante observación se encontró deficientes herramientas de gestión; se encuentran desactualizados las hojas de fijación de personal, la evaluación analítica de empleados no tiene libro de trabajo, lo que no permite definir claramente perfiles y roles, generando incapacidad para cada puesto de trabajo y no permitiendo el acceso a puestos decentes, desestimando una buena gestión del recurso humano. De lo mencionado se formula el problema de investigación.

El problema de investigación es el tema de investigación, es la pregunta básica, clara y resolutive, es una brecha entre el estado actual y el estado deseado de un proceso o producto, corresponde la indagación sobre algo desconocido o desconocido, cuya solución es una respuesta o un nuevo conocimiento obtenido a través del proceso de indagación (Cárdenas, 2018). Frente a ello se plantea resolver ¿Cómo influye la mejora de la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad de Provincial de Chiclayo 2022? Mejorar la gestión del recurso humano que conlleve a conseguir un desempeño efectivo en Chiclayo 2022 es la parte fundamental de todas las entidades públicas, es por ello la justificación del desarrollo del problema. Siguiendo a (Bernal 2016) todo estudio debe tener una justificación teórica, metodológica y práctica.

Se justifica de manera teórica, porque el estudio sobre gestión de recursos humanos y desempeño laboral, son dos variables dentro del sistema organizacional de una institución pública que van a permitir brindar mejor prestación de servicios, esto abre la teoría aumentando nuevos conocimientos sobre hacer uso de una mejor gestión de los recursos humanos para mejorar el desempeño laboral.

Además, se justifica metodológicamente debido a que analiza a las variables mediante un comportamiento causal, que va a comprobar la influencia que tiene una variable independiente en una dependiente, establecida por criterios, procedimientos estadísticos y científicos validados, comprobados a nivel internacional.

Por último, tiene una justificación práctica, porque en una entidad pública organizada que cuente con el personal adecuado de diferentes sectores aptos para la prestación de bienes y servicios reduce la necesidad de quejas de los usuarios, mejora la calidad del servicio y por ende el gasto económico de las instalaciones. Es por esto que es fundamental contar con un buen personal y organización para realizar una actividad, presentando una importante oportunidad para el municipio objeto de estudio, porque aborda precisamente el problema emergente y abre la posibilidad de mejorar los bienes y servicio brindados para los usuarios, conociéndose desde la perspectiva de los trabajadores para desvelar aspectos de la atención susceptibles en la institución.

Es por ello que se pretende resolver de objetivo general determinar la influencia de la mejora de la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022. Además, se tiene objetivos específicos; primero, identificar en qué medida la mejora laboral de la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022; segundo, determinar en qué medida la selección del personal de la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022 y; tercero, determinar en qué medida el clima laboral de la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022.

Por último, para el objetivo general se va a contrastar la siguiente hipótesis;  
Ho: no existe influencia de la mejora de la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022; Hi: existe influencia de la mejora de la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Este capítulo aborda los estudios referentes internacionales, nacionales y basados en el mejoramiento de la gestión del recurso humano para su cumplimiento efectivo de una organización pública se establecen las consideraciones teóricas básicas para el sustento de la problemática en estudio.

A nivel internacional, la variable de gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral está desarrollada en el estudio de Cieza-Sempertegui et al. (2021) que analiza la gestión y desempeño laboral mediante un estudio bibliográfico realizado por revisión documental en función a los documentos en repositorios disponibles en la web. Brindando de resultados que dentro del enfoque de gestión se debe dar prioridad a la capacitación del personal, porque es un impulsor de que el trabajador público pueda crear valor en la institución trabajando ética y moralmente, generando directamente un efecto positivo en el desempeño laboral beneficiándose la gerencia, el trabajador y la institución pública.

También, Souto-Anido et al. (2020) en su investigación determinan si la gestión de los recursos humanos incide en los resultados organizacionales. Para su desarrollo metodológico emplea un enfoque mixto utilizando instrumentos la encuesta y entrevistas, aplicados a 9 expertos de diferentes organizaciones. Generando resultados que la selección de personal adecuado durante el proceso de reclutamiento es satisfactorio (influencia media) y que la mejora laboral a través de la inducción está generando que el personal aproveche la jornada laboral (influencia fuerte). Concluyendo que las instituciones que gestionen adecuadamente a sus trabajadores tendrán efectos positivos en el desempeño laboral e impactos positivos en la organización.

El estudio de Mori y Bardales (2020) analiza cómo la gestión del talento humano puede aumentar el desempeño laboral en San Martín; para ello utiliza una metodología de enfoque cuantitativo que haciendo uso de un diseño no experimental y mediante cuestionarios a 70 colaboradores logra determinar que la institución está permitiendo que los colaboradores amplíen y compartan conocimientos (67,1% y 64,3%), estén motivados (61.4%), se autorregulen (42.9%) y se enfoquen a resultados (42.9%), esperando lograr metas (55.7%), tener buenas remuneraciones económicas (41.4%) y capacidad para mejorar el desempeño laboral (67,7%).

Álvarez-Indacochea et al. (2018) indaga el desenvolvimiento del desempeño laboral desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos en Ecuador. Utiliza de metodología el enfoque cualitativo que sigue métodos teóricos como inducción-deducción y lógico- abstracto, seguido de una revisión bibliográfica. Permitiendo brindar de resultados para Ecuador, la necesidad del involucramiento del colaborador con la empresa, brindar información adecuada y retroalimentarse con la finalidad que se sienta participe con el resultado satisfactorio de las metas individuales y profesionales.

A nivel nacional, el estudio de Suarez (2022) investigó en 35 trabajadores la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en una Municipalidad Provincial de Amazonas; fue una metodología de tipo básico y la muestra con que trabajo fue no probabilística, que mediante un diseño no experimental transversal y nivel correlacional pudo encontrar de resultados que existe relación directa de nivel alto entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Además, se encontró un nivel medio en la gestión de talento humano y desempeño laboral.

También, en la investigación de Apaza (2021) desarrolló el objetivo de determinar cómo el talento humano influye en el desempeño laboral en una Municipalidad de Arequipa, para eso realizó una metodología cuantitativa, en la que usó un diseño no experimental transversal que aplicando un cuestionario a 86 trabajadores pudo resolver el objetivo general de nivel correlacional. Encontrando de resultados una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral; además, las dimensiones selección de personal, provisión de personal con habilidades y, retención tiene una relación directa con el desempeño laboral, independientemente para cada dimensión.

El estudio de Zambrano (2019) que en una muestra de 49 trabajadores administrativos buscó contrastar si la gestión del talento humano influye en el resultado laboral en una Municipalidad de Huaral; para su desarrollo implementó un enfoque cuantitativa de nivel correlacional, que mediante un diseño no experimental transversal y utilizando un cuestionario encontró de resultados que el personal considera que sí existe una adecuada selección de personal (76.2%), desarrollo de personal (71.4%) y compensación de personal (63.0%). Por último, mediante estadística descriptiva permiten demostrar que sí existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Según el estudio de Flores (2018) desarrolló el objetivo de determinar si la competencia laboral y desempeño laboral presentan una relación de comprobación científica en una Municipalidad Provincial de San Martín. Es por ello que desarrollaron una metodología cuantitativa, en donde aplicando una encuesta a 157 trabajadores y haciendo uso de un diseño no experimental transversal de nivel correlacional lograron contrastar y afirmar que existe relación directa entre las competencias laborales (conocimientos, habilidades y destrezas y, características personales) y el desempeño laboral. Además, se encontró un nivel bueno de competencias laborales y alto de desempeño laboral.

En el estudio de Blas y Castro (2018) explican mediante niveles la situación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una Municipalidad en Ancash. Para ello utilizan un nivel descriptivo, en la que aplican dos cuestionarios a 95 trabajadores (uno para cada variable) y mediante uso de la estadística descriptiva logran encontrar que existe un nivel medio de gestión del talento humano y desempeño laboral; también, existe un nivel alto en selección de personas aptas para el trabajo requerido, mientras que se tiene un nivel bajo para la compensación, bienestar de los trabajadores.

Según el estudio de Jara et al. (2018) sobre talento humano y desempeño laboral en la gestión pública, planteó encontrar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en el Perú. La metodología que utiliza para su desarrollo tiene un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y aplicó un cuestionario a 336 trabajadores. Los resultados pueden evidenciar existencia de influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, además se ha encontrado que tiene nivel bajo en el reclutamiento y selección de personal, capacitación, recompensa y evaluación dificultando el mejoramiento de la gestión pública. También, se realiza la sustentación teórica y las definiciones de las variables. La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral se sustentan en la teoría AMO (habilidad, motivación y oportunidades), la idea subyacente es que los empleados muestran actitudes positivas y comportamientos deseados cuando; primero, tienen las habilidades en términos de conocimientos, habilidades y competencias para hacer su trabajo (a través del reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, y entrenamiento); segundo, están motivados (a través de la evaluación del desempeño y la retroalimentación, el pago y las oportunidades de promoción). Tercero, tienen la oportunidad de

participar en la toma de decisiones y la configuran de su propio trabajo (a través de la participación de los empleados, el trabajo en equipo autónomo, la rotación laboral y el enriquecimiento laboral) (Boselie et al. 2021).

También, la teoría AMO establece que la interacción de la capacidad, la motivación y la oportunidad son determinantes del desempeño laboral Phong et al. (2020). A su vez, se encuentra la teoría del intercambio social, la cual afirma que el resultante del comportamiento de uno depende del comportamiento de respuesta de los demás dentro de la relación de intercambio, es decir, como la gestión de recursos humanos indican a los empleados lo que la organización tiene que ofrecer, los empleados al mismo tiempo demostrarán un acto de reciprocidad; posteriormente, cuando la organización satisfaga las necesidades de los empleados y satisfaga sus expectativas en el lugar de trabajo, se sentirán apreciados y surgirá un factor llamado reciprocidad (Edgar et al. 2020).

Así la gestión de recursos humanos se define como una filosofía, política, sistema y práctica del comportamiento, las actitudes y el desempeño de los empleados que tiene un papel preponderante en aumentar el rendimiento de la organización mediante un trabajo recíproco (Hassan et al. 2020). El actor principal es el recurso humano que tiene las habilidades de conocimientos, habilidades creativas, talentos y aptitudes de la fuerza de trabajo de una organización, así como los valores actitudes y creencias de los individuos involucrados, denotado como la fuerza de trabajo requerida para realizar la tarea de la organización (Murugan & Sujatha 2020).

Por lo tanto, la gestión de recursos humanos parte de la gestión que se ocupa de todas las decisiones, estrategias, factores, principios, actividades y métodos relacionados con la gestión de personas como empleados en cualquier tipo de organización; es decir, un proceso de unir a las personas y organizaciones para que se cumplan los objetivos de la manera más eficaz (Mahapatro 2022). Siguiendo la teoría AMO, la gestión de recursos humanos se adapta en tres dimensiones: mejora laboral, proceso de selección y clima organizacional.

La mejora laboral se establece mediante las recompensas y reconocimientos, en la cual, las empresas otorgan a sus colaboradores por un desempeño sobresaliente que contribuyen a los objetivos generales de la organización (Phong et al. 2020). Ha sido reconocido como una parte integral que mejora el lugar de trabajo siendo reconocido como un modelo de gestión de



recursos humanos exitoso, que consiste en esfuerzos de reconocimiento monetario y no monetario como resultado de su atención y apoyo organizacional para la creación de un gran ambiente de trabajo (Hasan et al. 2021).

La selección de personal es una función vital de la gestión de recursos humanos para cualquier organización, se debe entender que el capital humano es su mejor recurso y cualquier organización estaría en serios problemas sin personas calificadas que sean buenas en lo que hacen, por lo tanto, se refiere al proceso de atraer y elegir candidatos para el empleo usando medios apropiados para contratar personas con habilidades y actitudes efectivas que puedan contribuir al logro de los objetivos generales de una organización (Khayerzahed et al. 2021). En esta dimensión también se entabla la atracción, desarrollo, gestión y retención del talento, como motor de éxito en las organizaciones (Crane & Hartwell 2019).

El clima laboral es el entorno donde se desenvuelven los empleados y se refiere a las herramientas y el material que enfrenta, los entornos circundantes donde alguien está trabajando y el método que está utilizando, por lo que un buen ambiente de trabajo da seguridad y crea una optimización para los empleados, además, se puede medir por la iluminación, temperatura del aire, nivel de ruido, capacidad de trabajo y relación laboral (Permadi et al. 2019).

El desempeño laboral se relaciona con el refuerzo de la motivación y la autodeterminación; la teoría del refuerzo de la motivación fue propuesta por Skinner (2014) y afirmó que el comportamiento está influenciado por sus consecuencias, sugiere que el comportamiento se puede cambiar mediante el castigo y el reforzamiento, los castigos se pueden usar para prevenir el comportamiento no deseado y las recompensas se pueden usar para reforzar y promover el comportamiento deseado. Mientras que la teoría de la auto determinación implica el uso de la motivación interna y externa para impulsar sea sí mismos en la organización (Kumari et al. 2021).

Así el desempeño laboral se relaciona como el nivel de productividad del trabajo realizado por un individuo que se adapta a la función o tarea del individuo en una empresa en un periodo determinado y comúnmente se asocia con una determinada medida de valor o estándar de la empresa (Darsana & Koerniawati, 2021). A su vez, está representado por las actividades visibles de los empleados, que se relacionan con el cumplimiento de los objetivos empresariales (Johari & Subramaniam 2018).

Por lo tanto, la combinación de estas teorías es un mecanismo adyacente para investigar al desempeño laboral desde una perspectiva de eficiencia, motivación y satisfacción laboral.

Eficiencia laboral es un factor importante para la productividad y el rendimiento laboral, conllevando a la plena utilización de los factores, involucrando automatización y mecanización de los procesos, introducción de tecnologías, innovaciones y modernización de equipos existentes, además, de actualización de conocimientos técnica y profesional del personal para el crecimiento de la disciplina laboral Ergashev & Mirjahon (2022). Por lo tanto, ser eficiente facilitará que los empleados tengan oportunidad de ser promovidos a puestos más altos cuando cumplan las tareas asignadas en base a habilidades, experiencia, sinceridad y tiempo (Sumenda et al. 2018).

La motivación es un estímulo a una serie de procesos del comportamiento humano sobre el logro de metas, que incluyen actitudes y valores que influyen en el individuo para lograr cosas específicas, siendo variable cuando existe autoridad, ambiente de trabajo, compensación, recompensas y castigo Putra & Ali (2022). Además, es un proceso de motivo de adjudicación que hace que los empleados trabajen de tal manera que se puede lograr el propósito de manera eficiente y efectivo, siendo una fuerza interna y externa, que puede animar a una persona a alcanzar los objetivos deseados (Harahap & Khair, 2019).

Capacitación laboral se define como el aumento de capacidades que va diferenciar a los trabajadores, generando la competencia y sustenta la actitud labora que demandan los puestos de trabajo. Por lo tanto, para mejorar el desempeño laboral se debe de fomentar la competencia y capacitación de los empleados (solución de problemas y liderazgo) donde la competencia y la capacitación tienen una relación significativa y positiva en el desempeño laboral (Suwiknyo 2022). En sentido estricto, al recibir capacitación, los empleados obtendrán conocimientos específicos y podrán entrenar habilidades que luego pueden usar en el trabajo (Niati et al. 2021).

La satisfacción laboral es una combinación de condiciones psicológicas, fisiológicas y ambientales que hacen que una personal diga honestamente que está muy satisfecha con su trabajo y está influenciada por factores externos, aunque todavía depende de factores internos del individuo en cuestión relacionados con cómo se siente un empleado (Sobirin 2021). Lo que significa un estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación del trabajo o de las experiencias laborales (Ćulibrk et al. 2018)

### III. METODOLOGÍA

En este punto encontraremos el tipo y diseño de investigación que describen las variables, se añade la población con la muestra y los criterios de inclusión y exclusión, finalizando con el procedimiento, procesamiento, análisis de datos y aspectos éticos.

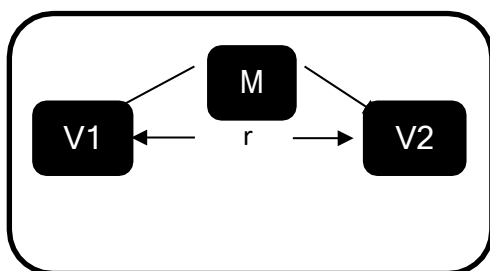
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica porque se dedicará a ampliar el conocimiento existente de la gestión de recursos humanos y desempeño laboral, permitiéndose poder contrastar con teorías establecidas sobre la influencia que tienen las variables (Hernández & Mendoza 2018). El diseño utilizado es no experimental transversal, ya que no se manipulará las variables en cambio solo se tomará información sin alterar los fenómenos y los datos se generan instantáneamente, una sola vez, mediante un corte específico durante un cierto período de tiempo, (Vera et al. 2018).

Por último, el nivel es correlacional causal porque se intenta estimar la influencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral (Gallardo, 2017) (ver Figura 2).

**Figura 1:**

*Esquema de diseño de investigación.*



Donde:

M: Muestra

V1: Variable gestión de recursos humanos

V2: Variable desempeño laboral

r: correlación causal de las variables

### 3.2. Variables y Operacionalización.

La investigación se compone de dos variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral. La gestión de recursos humanos se conceptualiza como una filosofía, política, sistema y práctica del comportamiento, las actitudes y el desempeño de los empleados que tiene un papel preponderante en aumentar el rendimiento de la organización mediante un trabajo recíproco (Hassan et al. 2020). Operacionalmente, según la teoría AMO la gestión de recursos humanos se dimensiona en clima laboral (3 indicadores), mejora laboral (3 indicadores) y selección de personal (3 indicadores).

El desempeño laboral es conceptualizado como el resultado del trabajo realizado de los colaboradores que se adaptan a la función o tarea del individuo en una empresa en un periodo determinado y comúnmente se asocia con una determinada medida de valor o estándar de la empresa (Darsana & Koerniawati, 2021). Operacionalmente, según la teoría de refuerzo de la motivación y la autodeterminación el desempeño laboral se dimensiona en eficiencia laboral (3 indicadores), motivación (3 indicadores), capacitación laboral (3 indicadores) y satisfacción laboral (3 indicadores).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población se define como el universo de fenómenos que van a ser intervenidos. Por lo tanto la población está constituida por 254 trabajadores administrativos, al ser una población finita y grande se procede a realizar la fórmula del tamaño de muestra utilizado por (Bernal 2016).

$$n = \frac{z^2 pq N}{e^2 (N-1) + z^2 pq}$$

Donde:

n: Muestra

p: Probabilidad de éxito

q: Probabilidad de fracaso

z: Nivel de confianza

e: Error estándar

N: Población.

Sustituyendo los valores

$$N = 254$$

$$Z^2 = 1.96^2 \text{ (si la certeza es del 95\%)}$$

$$P = 0.5$$

$$q = 1 - p = 1 - 0.5 = 0.5$$

$$E = 5\% = 0.05$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 254}{0.05^2 (254-1) + 1.96^2 \times 0.8 \times 0.2}$$

$$n = 153.143$$

$$n = 153$$

Por lo tanto, se obtiene mediante el tipo de muestreo probabilístico una muestra de 153 trabajadores administrativos. Los criterios de inclusión comprenden el personal administrativo que trabaja de manera presencial, este de acuerdo a firmar el consentimiento informado y su contrato sea mayor a seis meses; y por otro lado, los criterios de exclusión, abarca los trabajadores que laboren de manera remota, sean practicantes o que no tengan remuneración, además que quieran participar o con un contrato menor a seis meses. Por último, La unidad de análisis es cada trabajador administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo en el 2022.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se utiliza es la encuesta y el instrumento es el cuestionario que será aplicado a todos los colaboradores en el área administrativa. Serán dos cuestionarios simultáneos una sobre gestión de recursos humanos que comprenden tres dimensiones: mejora laboral (5 ítems), selección de personal (5 ítems) y clima laboral (5 ítems); y el segundo de desempeño laboral que presentan cuatro dimensiones: eficiencia laboral (5 ítems), motivación laboral (5 ítems), capacitación laboral (4 ítems) y satisfacción laboral (5 ítems), los cuales serán medidos por escala de tipo Likert con la siguiente categoría (1: Nunca, 3: A veces, 5: Siempre). Por último, los instrumentos serán validados por tres expertos y su confiabilidad se realizará por el estadístico Alfa de Cronbach, en donde su indicador mayor a 70% indicará que el instrumento será aplicable.

### **3.5. Procedimientos**

La información que se va a recabar requiere primero que se apruebe el proyecto de investigación a través del comité de investigación, luego se podrá emitir los permisos para poder aplicar los instrumentos. Después, se coordinará el día y hora correspondiente para la ejecución del cuestionario, el cual tendrá un promedio de 15 minutos. Por último, el recojo de información se procesará en Excel 2019 para importarse al SPSS 26 y poder analizarse sus correspondiente resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones respectivas.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

El estudio utilizará el método de estadística inferencial porque permite encontrar relaciones simples y causales entre variables, logrando contrastar las hipótesis establecidas en el objetivo general y específicos. También, se va a medir por el tipo de distribución no normal o libre, debido a que utiliza el coeficiente de correlación de Spearman y medirá la relación causal en función a los siguientes niveles establecidos: 0 a 0.25 = poco o nada; 0.26 a 0,50 = bajo; 0.51 a 0.75 = entre medio y fuerte; 0.76 a 1.00 = entre lo fuerte y lo perfecto (Akoglu, 2018). Permitiendo ejecutar correctamente los resultados para su análisis respectivo.

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante todo el proceso de investigación se respetan los derechos de autor. Por otro lado, se tuvo en cuenta la especificidad de los encuestados. No hay razón para falsificar los datos ya que esto afectará el resultado de la investigación. Las dificultades presentadas se han resuelto consultando fuentes fiables y actualizadas. Permitiendo cumplir los principios establecidos en la Resolución de Vicerrectorado de investigación N° 110-2022-VI-UCV sobre no maleficencia, beneficencia, autonomía y justicia.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.*

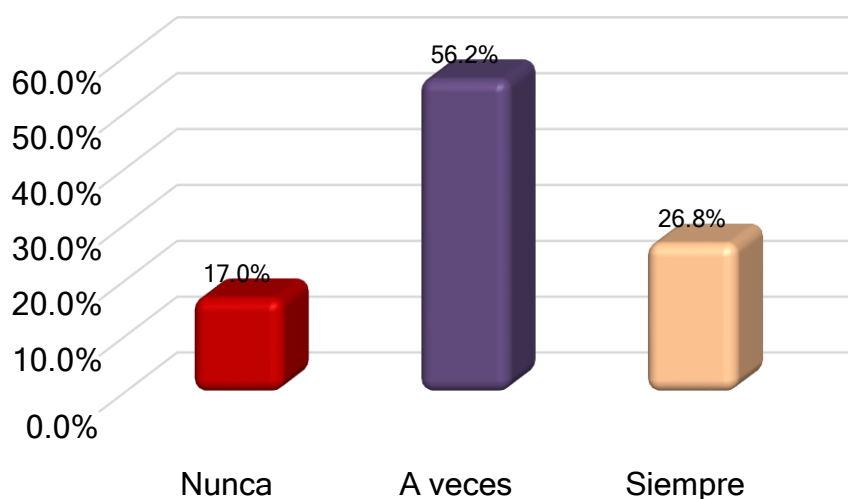
<i>Gestión de recursos humanos</i>	N	%
Nunca	26	17.0
A veces	86	56.2
Siempre	41	26.8
Total	153	100.0

*Nota.* \*En la tabla se muestra la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

En la tabla 1 se muestra la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Chiclayo; esto es el 56.2% (86) de trabajadores administrativos indican a veces; 26.8% (41) indican siempre y 17.0% (26) de trabajadores administrativos indican nunca.

**Figura 2**

*Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022*



*Nota.* En la figura se muestra la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

## Tabla

*Gestión de recursos humanos en la dimensión mejora laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.*

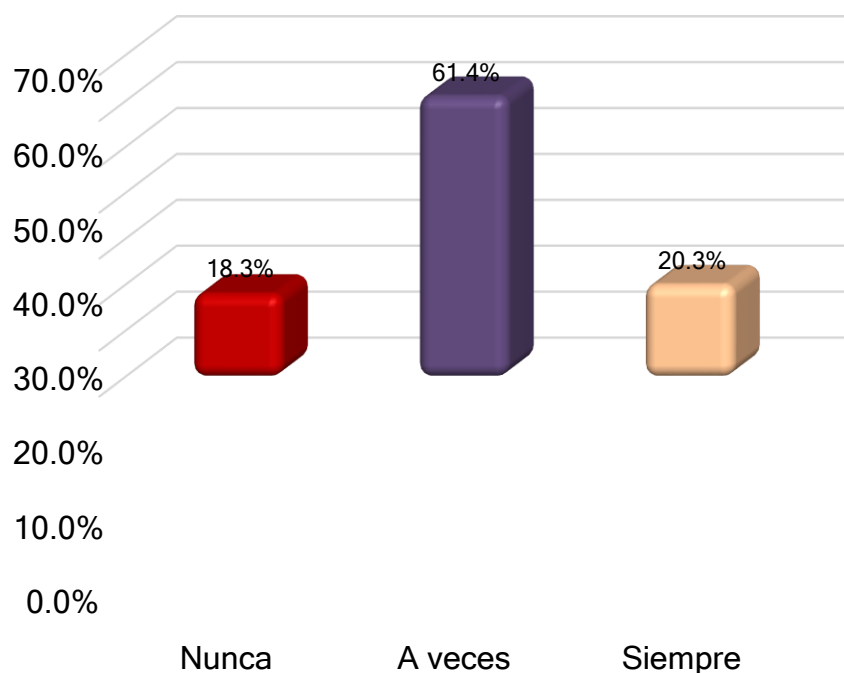
Mejora laboral	N	%
Nunca	28	18.3
A veces	94	61.4
Siempre	31	20.3
Total	153	100.0

*Nota.* \*En la tabla se muestra la mejora laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

En la tabla 2 se muestra la gestión de recursos humanos en la dimensión mejora laboral en la municipalidad provincial de Chiclayo; esto es el 61.4% (94) de trabajadores administrativos indican a veces; 20.3% (31) indican siempre y 18.3% (28) de trabajadores administrativos indican nunca.

## Figura 3

*Gestión de recursos humanos en la dimensión mejora laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022*



*Nota.* En la figura se muestra la mejora laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.



## Tabla

*Gestión de recursos humanos en la dimensión selección de personal en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.*

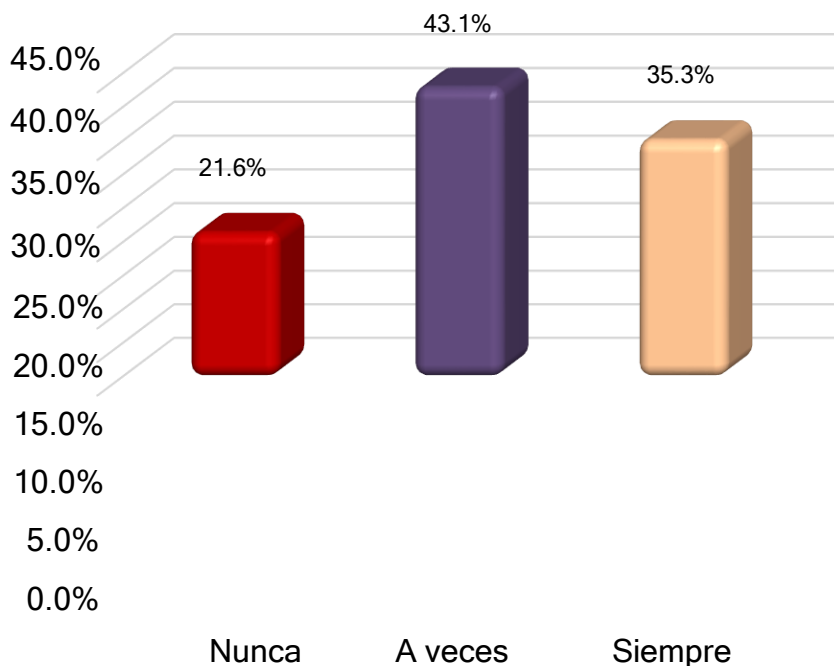
Selección de personal	N	%
Nunca	33	21.6
A veces	66	43.1
Siempre	54	35.3
Total	153	100.0

*Nota.* \*En la tabla se muestra la selección de personal en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

En la tabla 3 se muestra la gestión de recursos humanos en la dimensión selección de personal en la municipalidad provincial de Chiclayo; esto es el 43.1% (66) de trabajadores administrativos indican a veces; 35.3% (54) indican siempre y 21.6% (33) de trabajadores administrativos indican nunca.

## Figura 4

*Gestión de recursos humanos en la dimensión selección de personal en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.*



*Nota.* En la figura se muestra la selección de personal en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

**Tabla**

*Gestión de recursos humanos en la dimensión clima laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022*

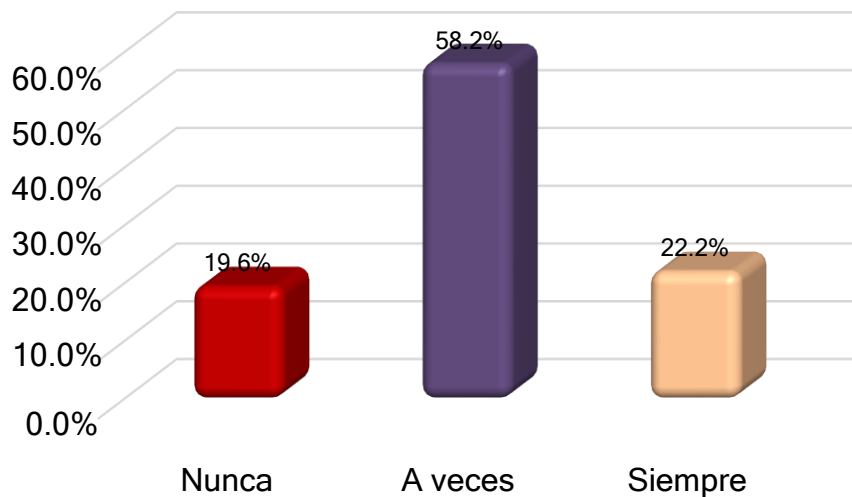
Clima laboral	N	%
Nunca	30	19.6
A veces	89	58.2
Siempre	34	22.2
Total	153	100.0

*Nota.* \*En la tabla se muestra el clima laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

En la tabla 4 se muestra la gestión de recursos humanos en la dimensión clima laboral en la municipalidad provincial de Chiclayo; esto es el 58.2% (89) de trabajadores administrativos indican a veces; 22.2% (34) indican siempre y 19.6% (30) de trabajadores administrativos indican nunca.

**Figura 5**

Gestión de recursos humanos en la dimensión clima laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022



*Nota.* En la figura se muestra el clima laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

## Tabla

Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

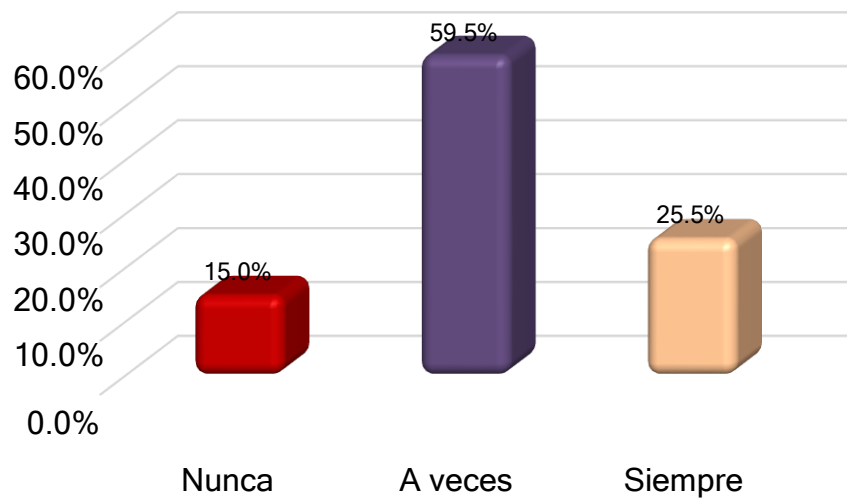
Desempeño laboral	N	%
Nunca	23	15.0
A veces	91	59.5
Siempre	39	25,5
Total	153	100.0

*Nota.* \*En la tabla se muestra el clima laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

En la tabla 5 se muestra el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Chiclayo; esto es el 59.5% (91) de trabajadores administrativos indican a veces; 25.5% (39) indican siempre y 15.0% (23) de trabajadores administrativos indican nunca.

## Figura 6

Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022



*Nota.* En la figura se muestra el clima laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

**Tabla**

*Desempeño laboral en la dimensión eficiencia laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.*

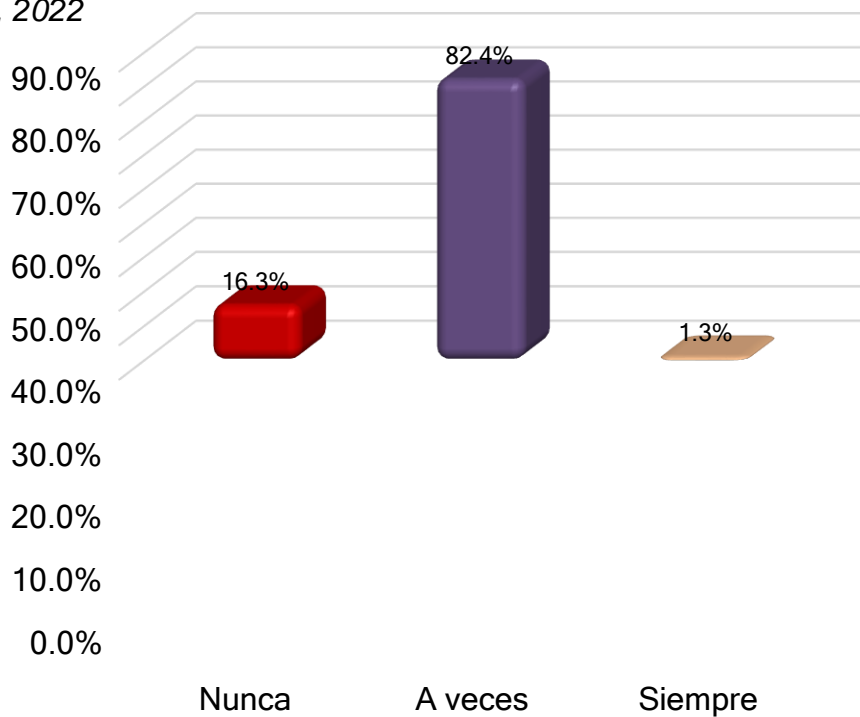
Eficiencia laboral	N	%
Nunca	25	16.3
A veces	126	82.4
Siempre	2	1.3
Total	153	100.0

*Nota.* \*En la tabla se muestra la eficiencia laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

En la tabla 6 se muestra el desempeño laboral en la dimensión eficiencia laboral en la municipalidad provincial de Chiclayo; esto es el 82.4% (126) de trabajadores administrativos indican a veces; 16.3% (25) indican nunca y 1.3% (2) de trabajadores administrativos indican siempre.

**Figura 7**

*Desempeño laboral en la dimensión eficiencia laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022*



*Nota.* En la figura se muestra la eficiencia laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

**Tabla**

*Desempeño laboral en la dimensión motivación personal en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022*

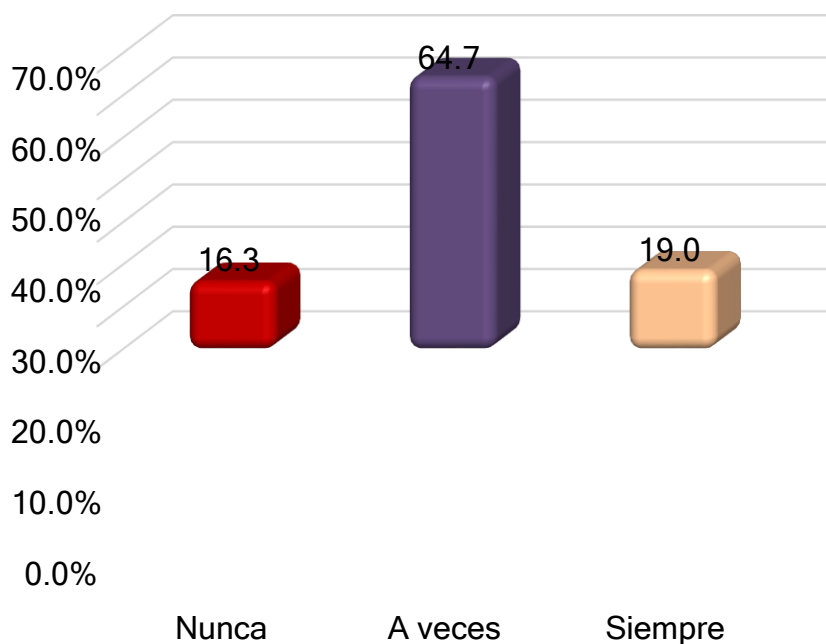
Motivación personal	N	%
Nunca	25	16.3
A veces	99	64.7
Siempre	29	19.0
Total	153	100.0

*Nota.* \*En la tabla se muestra la motivación personal en la Municipalidad Provincialde Chiclayo, 2022

En la tabla 7 se muestra el desempeño laboral en la dimensión motivación personal en la municipalidad provincial de Chiclayo; esto es el 64.7% (99) de trabajadores administrativos indican a veces; 19.0% (29) indican siempre y 16.3% (25) de trabajadores administrativos indican nunca.

**Figura 8**

*Desempeño laboral en la dimensión motivación personal en la Municipalidad Provincialde Chiclayo, 2022*



*Nota.* En la figura se muestra la motivación personal en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

**Tabla**

*Desempeño laboral en la dimensión capacitación laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022*

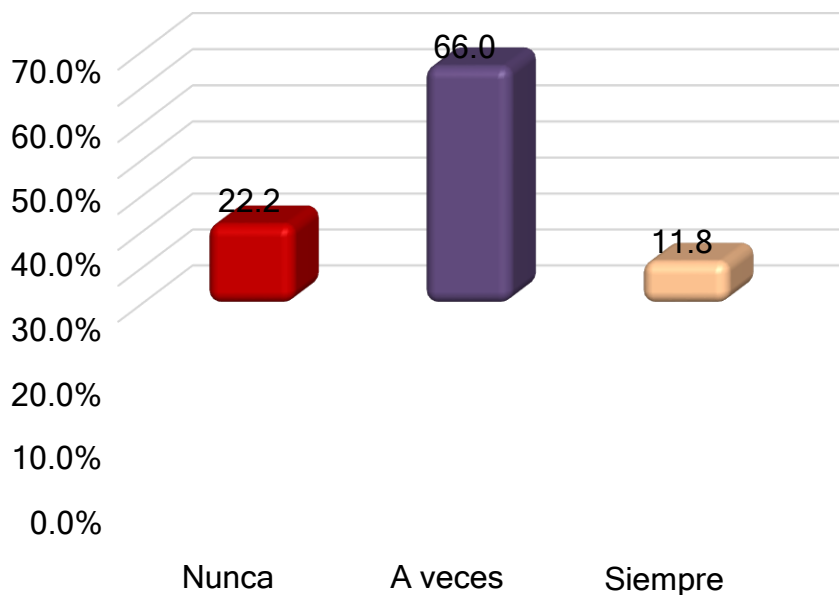
Capacitación laboral	N	%
Nunca	34	22.2
A veces	101	66.0
Siempre	18	11.8
Total	153	100.0

*Nota.* \*En la tabla se muestra la capacitación laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

En la tabla 8 se muestra el desempeño laboral en la dimensión capacitación laboral en la municipalidad provincial de Chiclayo; esto es el 66.0% (101) de trabajadores administrativos indican a veces; 22.2% (34) indican nunca y 11.8% (18) de trabajadores administrativos indican siempre.

**Figura 9**

Desempeño laboral en la dimensión capacitación laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022



*Nota.* En la figura se muestra la capacitación laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

**Tabla 9**

*Desempeño laboral en la dimensión satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022*

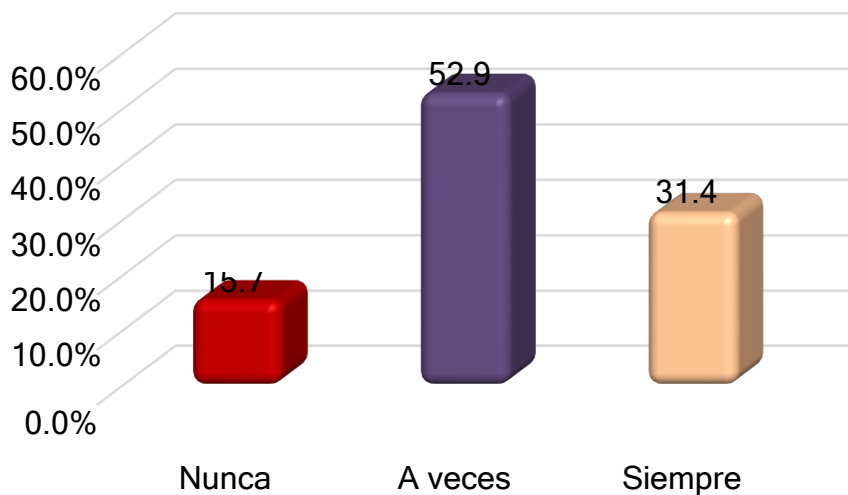
<i>Satisfacción laboral</i>	N	%
Nunca	24	15.7
A veces	81	52.9
Siempre	48	31.4
Total	153	100.0

*Nota.* \*En la tabla se muestra la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

En la tabla 9 se muestra el desempeño laboral en la dimensión satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Chiclayo; esto es el 52.9% (81) de trabajadores administrativos indican a veces; 31.4% (48) indican siempre y 15.7% (24) de trabajadores administrativos indican nunca.

**Figura 10**

*Desempeño laboral en la dimensión satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022*



*Nota.* En la figura se muestra la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

## Análisis inferencial

Para esto se realiza la prueba de normalidad, para ello se considera la prueba de Kolmogorov Smirnov dado que se considera una muestra de 153 mayor a 50.

La regla de decisión a aplicar será

- Ho: datos con distribución normal ( $p > 0.05$ )
- H1: datos con distribución no normal ( $p < 0.05$ )

### Tabla 11

*Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov gestión de recursos humanos y desempeño laboral*

		Gestión de Recursos Humanos	Desempeño laboral
N		153	153
Parámetros normales	Media	2.10	2.10
	Desviación	.657	.630
	Sig. Asintótica (bilateral)	.000	.000

*Nota:* Se muestra la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

Los resultados muestran que el valor de p es menor a 0.05 lo que permite rechazar la hipótesis nula (Ho) afirmando que los datos tienen una distribución no normal por tanto los estadísticos a elegir son de tipo no paramétrico y para estudios de tipo correlacional será a través del coeficiente del Rho de Spearman

Para comprobar la relación entre la dimensión mejora laboral y la variable desempeño laboral se plantearon como hipótesis

Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre la mejora laboral de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022

Hipótesis alterna (H1): Existe relación entre la mejora laboral de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022



Regla de decisión

- Se acepta  $H_0$ ; si  $p > 0.05$
- Se rechaza  $H_0$ ; si  $p < 0.05$

Para esto se aplica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

**Tabla 12**

*Relación entre la mejora laboral con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022*

		Desempeño laboral
Rho de	Mejora laboral	.862
Spearman		.000
		153

*Nota:* Se muestra la mejora laboral con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

En la tabla 2 se observa la relación entre la mejora laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo donde se obtuvo un Rho de Spearman es 0.862 valor que indica una relación positiva (directa), además un p - valor es 0.000 menor a 0.05 representando valores significativos. Por tanto, se puede concluir que la mejora laboral está en relación directa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

Por otro lado, para comprobar la relación de la dimensión selección del personal con el desempeño laboral se plantearon como hipótesis

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No existe relación entre la mejora laboral de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022

Hipótesis alterna ( $H_2$ ): Existe relación entre la mejora laboral de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022

Regla de decisión

- Se acepta  $H_0$ ; si  $p > 0.05$
- Se rechaza  $H_0$ ; si  $p < 0.05$

Para esto se aplica nuevamente el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

### Tabla 13

*Relación entre la selección del personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022*

		Desempeño laboral
Rho de	Selección del	.774
Spearman	personal	.000
		153

*Nota:* Se muestra la relación entre la selección del personal con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022

En la tabla 3 se observa la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo donde se obtuvo un Rho de Spearman es 0.774 valor que indica una relación positiva (directa), además un  $p$  – valor es 0.000 menor a 0.05 representando valores significativos. Por tanto se puede concluir que la selección del personal está en relación directa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

Por otro lado, para demostrar la relación entre la dimensión clima laboral y el desempeño laboral se plantearon como hipótesis

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No existe relación entre la selección del personal de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022

Hipótesis alterna ( $H_3$ ): Existe relación entre la selección del personal de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022

Regla de decisión

- Se acepta  $H_0$ ; si  $p > 0.05$
- Se rechaza  $H_0$ ; si  $p < 0.05$

Para esto se aplica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

#### Tabla 14

*Relación entre el clima laboral con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022*

		Desempeño laboral
Rho de	Clima laboral	.688
Spearman		.000
		153

*Nota:* Se identifica la relación entre el clima laboral con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022.

En la tabla 4 se observa la relación entre el clima y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo donde se obtuvo un Rho de Spearman es 0.688 valor que indica una relación positiva (directa), además un  $p$  — valor es 0.000 menor a 0.05 representando valores significativos. Por tanto, se puede concluir que el clima laboral está en relación directa con el desempeño laboral en dicha municipalidad

También, para comprobar la relación entre gestión de recursos humanos con el desempeño laboral se plantearon como hipótesis

$H_0$ : No existe relación entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Chiclayo 2022;  $H_1$ : Existe relación entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad ya mencionada

Regla de decisión

- Se acepta  $H_0$ ; si  $p > 0.05$
- Se rechaza  $H_0$ ; si  $p < 0.05$

Para esto nuevamente se aplica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

**Tabla 15**

*Relación entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022*

		Desempeño laboral
Rho de	Gestión de recursos	.892
Spearman	humanos	.000
		153

*Nota:* Se muestra la relación entre la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022

En la tabla 5 se observa la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo donde se obtuvo un Rho de Spearman es 0.892 valor que indica una relación positiva (directa), además un p – valor es 0.000 menor a 0.05 representando valores significativos. Por tanto, se puede concluir que la gestión de recursos humanos está en relación directa con el desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

Numerosas veces se ha pensado en la importancia de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral dentro una organización tanto pública como privada. Asimismo, estos permiten brindar una mejor prestación de servicios, con personal apto y capacitado. Por ello surgió, la necesidad de estudiar la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral con la finalidad de encontrar la relación entre las variables de estudio en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

En la presente investigación, se formuló la interrogante ¿Cómo influye la mejora de la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad de Provincial de Chiclayo 2022?, debido a que es una parte fundamental para las organizaciones, lograr un efectivo desempeño laboral de los trabajadores y reducir la brecha entre el estado actual y deseado.

Se propuso como objetivo general determinar la influencia de la mejora de la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la municipalidad. De tal modo, se procesó una estadística inferencial de Rho Spearman, la cual nos dio como resultado de que existe una correlación positiva debido a que el valor de  $p$  es menor de 0.05, lo que nos permite acepta la hipótesis alternativa, afirmando de que existe una relación entre la mejora laboral de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Chiclayo, 2022; tal como lo manifiesta el autor (Cieza et al. 2021), que a través de una revisión documental afirma de que existe un efecto positivo sobre el desempeño laboral, al realizar un enfoque de gestión de recursos humanos que da prioridad a la capacitación y que en consecuencia se beneficia la institución pública en general.

Con respecto al primer objetivo específico: Identificar en qué medida la mejora laboral de la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad. Se aplicó la estadística inferencial de correlación de Rho de Spearman, obteniendo como resultado la existencia de una correlación positiva 0.862 entre la mejora y el desempeño laborales en la Municipalidad Provincial de Chiclayo; además tiene un nivel de significancia menor a 0.05 lo que muestra de que los valores son significativos para la investigación. Por esa razón se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del presente estudio; tal como lo afirma el autor (Souto et al. 2020) manifiesta de que existe una relación fuerte entre

la mejora y el desempeño laborales, lo cual permite una eficiente realización de las actividades. Por lo tanto, se lo que, se deduce que su estudio concuerda con la presente investigación.

Con respecto al segundo objetivo específico: Determina en qué medida la selección del personal de la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad. Se realizó el uso de la estadística inferencial de correlación de Rho de Spearman, obteniendo como resultado la existencia de correlación positiva de 0.774 entre la selección del personal y el desempeño laboral; además tiene un  $p$  — valor es 0.000 menor a 0.05 representando valores significativos. Por esa razón se rechazó la hipótesis nula y acepta la hipótesis de la investigación, la que afirma de que existe una relación entre la selección del personal y el desempeño laboral, tal como lo afirma el autor (Apaza 2021); encontró de que la selección del personal tiene una relación con el desempeño laboral, independientemente de los otros factores que puedan influir o estén involucrados con la gestión del talento humano.

Con respecto al tercer objetivo específico: Determinar en qué medida el clima laboral de la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad. En este caso se aplicó la estadística inferencial de correlación de Rho de Spearman, obteniendo como consecuencia la existencia de correlación positiva de 0.688 entre el clima laboral y el desempeño laboral; además tiene un  $p$  — valor es 0.000 menor a 0.05 representando valores significativos.

Es por ello que se rechazó la hipótesis nula y acepta la hipótesis de la investigación, la que afirma de que hay una relación entre el clima y el desempeño laboral. Tal como lo afirma el autor (Permady et al. 2019) afirman que la importancia de crear un buen clima laboral se refleja en el desempeño que el colaborador tenga debido a que la armonía de este genera seguridad y contribuye a optimizar su capacidad de trabajo dentro del entorno en el que se desarrolla profesional.

A nivel personal, los resultados que se han alcanzado en el presente estudio, no alcanza el 50% o más en relación a las cifras que se manejan al nivel nacional como lo es nuestro país, pese a que se ha logrado observa de que un eficiente gestión del recurso humano genera un eficiente desempeño laboral, según lo reportado por los colaboradores de la Municipalidad de Chiclayo.

## VI. CONCLUSIÓN

1. En el estudio se ha concluido la mejora laboral de la gestión de recursos humanos influye con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial Chiclayo, 2022. Con una correlación Rho Spearman positiva de 0.862 con un nivel de significancia 0.000.
2. La mejora laboral es uno de los factores más resaltantes que una empresa debe contemplar al elaborar su plan dentro del área de recursos humanos, por lo tanto, en el estudio se concluye que la mejora laboral de la gestión de recursos humanos influye en un nivel alto para un buen desempeño laboral eficiente en la Municipalidad, siendo a través de la gestión de sistema de reconocimiento, recompensas, aspectos motivadores, que coincidan con lo que realmente incentiva a los trabajadores de la entidad.
3. Es de suma importancia la selección del personal para el buen desempeño laboral, ya que de ello depende el crecimiento de la organización. Por lo tanto, al iniciar el proceso de reclutamiento y de selección, esto servirá para evaluar al candidato y aceptar o contratar al que demuestre que tiene la predisposición de aprender, la cual reflejará sin duda alguna en sus resultados dentro de la institución.
4. Mantener un clima laboral en los rango óptimo debe un aspecto de prioridad para la organización dará buenos resultados en cuanto al desempeño y los resultados que muestren los colaboradores, ya que muchas veces un ambiente laboral que este inmerso en barreras de comunicación, rumores, cuello de botellas, pueden generar la deserción del talento en la organización; por ello, es conveniente gestionar espacios donde se pueda recepcionar la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a las empresas poder manejar un sistema de reconocimiento que este alineado a los propósitos, objetivos y valores, bajo los cuales funciona la organización, de esta forma se refuerza la cultura organizacional y se incentiva al trabajador a realizar un cumplimiento de metas y a seguir desarrollando en la organización.
2. Con respecto a la selección del personal, es recomendable que la organización practique el reclutamiento interno como primera opción para aprovechar el conocimiento y talento que ya posee dando pie al desarrollo del personal dentro de la organización, para que estos se esmeren en adquirir nuevas habilidades que los haga capaces de asumir nuevos roles con mayores responsabilidades.
3. Para mantener un adecuado clima laboral es importante que las empresas implementen encuestas sobre el nivel de satisfacción de los miembros de la organización; y que estos resultados puedan servir para realizar mejoras con KPI's establecidos que puedan medir el progreso de las mismas.



## REFERENCIAS

- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish journal of emergency medicine* 18(3), 91-93.  
<https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>
- Álvarez-Indacochea, B. V., Indacochea-Ganchozo, B. S., Álvarez-Indacochea, A. A., Figueroa-Soledispa, M. L., & Yoza-Rodríguez, N. R. (2018). Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. *Polo del conocimiento*, 3(1), 182.
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of human resource management practice on organizational performance. *International journal of engineering, business and management (IJEBM)*, 5(1), 35-47.
- Apaza, A. (2021). Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya año 2019 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://handle/20.500.12773/12009>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4ta edición). Pearson.  
[https://www.acad %B3n\\_Bernal\\_4ta\\_edicion](https://www.acad %B3n_Bernal_4ta_edicion)
- Blas, K., & Castro, J. (2018). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote — 2018 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://handle/20.500.12692/28898>
- Boselie, P., Van Harten, J., & Veld, M. (2021). A human resource management review on public management and public administration research: Stop rightthere...before we go any further *public Management review*, 23(4), 483- 500.  
<https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1695880>
- Canaza, H., Flores, Y., & Verónica, T. (2021). Administración de recursos humanos y la calidad del servicio al público en la Municipalidad de Usicayos. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 1(3), 7-17.  
<https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.03.001>

- Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa. *trAndeS*, 8, 1-64.
- Chinedu, E. (2021). Human resource management practices and employee career satisfaction of public universities in Rivers State, Nigeria. *Research journal of management practice*, 1(11), 1-13
- Cieza-Sempertegui, J. L., Silva-Tarrillo, J. L., & Silva-Tarrillo, M. Á. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del conocimiento*, 6(2), 270.
- Cooper, B., Wang, J., Bartram, T., & Cooke, F. L. (2019). Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: The role of social climate and resilience. *Human resource management*, 58(1), 85-97. <https://doi.org/10.1002/hrm.21934>
- Crane, B., & Hartwell, C. J. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of world business*, 54(2), 82-92. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.11.002>
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Frontier in Psychology*, 9. <https://org/article/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Darsana, I., & Koerniawati, F. (2021). *Organizational citizenship, behavior, personality, budaya organisai dan kinerja karyawan*. Nilacakra.
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, Job satisfaction, and Job performance among romanian employees—implications for sustainable human resource management. *sustainability*, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Edgar, F., Zhang, J. A., & Blaker, N. M. (2020). The HPWS and AMO: A dynamic study of system- and individual-level effects. *International Journal of Manpower*, 42(5), 794-809. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2019-0541>
- Ergashev, R., & Mirjahon, A. (2022). Effects of labor efficiency in human resource management. *International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development*, 4(3), 43-48.

- Flores, C. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://handle/20.500.12692/31573>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad Continental. Continental. <https://bitstream/20.500.12394/4278/1>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasan, M., Hamawandy, N., Jafar, R., Sharif, M., Jaf, R., Al-Kake, F., & Majeed, N (2021). The role of the size and growth rate of the bank in determining the effect of financial leverage on the profitability of Jordanian commercial banks. *Journal of contemporary issues in business and government*, 27, 1962- 1978.
- Hassan, R., Johar, E. R., & Nor, N. M. (2020). Managing the obligation to stay through employee involvement, recognition and AMO model: A study among millennial employees. *Asian journal of business and accounting*, 13(2), 93-124. <https://doi.org/10.22452/ajba.vol13no2.4>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mc Graw Hill.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758
- Johari, J., & Subramaniam, H. (2018). Enhancing job performance through proactive personality and human resource management practices: A case of banking sector employees. *National human resource management conference*, 820(IV), IV-28-IV-40.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and consequence the human resources management factors on civil servant performance. *Golden ratio of humanresource management*, 1 (2), 104-116. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.101>

- Khayerzahed, R., Teimouri, H., & Shaemi Barzoki, A. (2021). Designing a model of recruitment and selection system with talent management approach. *International journal of applied management science*, 13, 302-321.
- Kumari, K., Barkat, S., Nisa, N., & Abbas, J. (2021). Examining the role of motivation and reward in employees' job performance through mediating effect of job satisfaction: an empirical evidence. *International journal of organizational leadership*, 10(4), 401-420.
- Mahapatro, B. (2022). *Human resource management*. PG department of business management.
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*, 4(2), 684-703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Murugan, D. M. S., & Sujatha, D. T. (2020). Research study on human resources management strategy and its influence on work environment and commitment with special reference to automobile companies in Chennai City. *PalArch's journal of archaeology of egypt / egyptology*, 17(6), 10136- 10144
- Niati, D., Siregar, Z., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: The role of motivation as intervening variable. *Budapest international research and critics institute (BIRCI-Journal): Humanities and social sciences*, 4, 2385-2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Núñez, O. M., & Ramírez, M. D. M. (2021). Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú- 2019. *Tzhoecoen*, 13(1), 57-69. <https://doi.org/10.26495/tzh.v13i1.1872>
- Permadi, K., Landra, N., Sudja, N., & Teja, G. (2019). The impact of compensation and work environment towards Job satisfaction to affect the employee performances. *International journal of management and commerce innovations*, 6(2), 1248-1258.
- Phong, T., Luan, P., Phuong, D., & Tuan, L. (2020). HRM practices and employees' innovative work behavior-IWB An application of the AMO theory. *International journal of physical and social science*, 10(5), 1-7.

- Putra, R., & Ali, H. (2022). Organizational behavior determination and decision making: analysis of skills, motivation and communication (Literature review of human resource management). *Dinasti international journal of digital business management*, 3(2), 420-431. <https://doi.org/10.31933>
- Sobirin, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Universitas Terbuka.
- Souto-Anido, L., Vergara-Romero, A., Marrero-Anciza, Y., & Márquez Sánchez, F. (2020). Incidencia de la gestión de los recursos humanos en los resultados organizacionales: ¿mito o realidad? (Impact of human resources management on organizational results: myth or reality?). *GECONTEC: Revista internacional de gestión del conocimiento y la tecnología*, 8(1), 1- 23.
- Suarez, S. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://handle/20.500.12692/77983>
- Sumenda, V., Kaunang, M., & Kumayas, N. (2018). Prestasi kerja aparatur sipil negara dalam menunjang promosi jabatan di kabupaten kepulauan talaud (Studi di era kepemimpinan bupati kepulauan talaud sri wahyuni manalip, SE). *Jurnal eksekutif*, 1(1), article 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksekutif/article/view/21565>
- Suwiknyo, P. (2022). Analysis of the influence of aptitude and attitude on burnout rates and work performance (Literature review of human resource management). *Dinasti international journal of digital business management*, 3(4), 631-643. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i4>
- Vega, Y. (2022, febrero 1). *Regidora de MPCH cuestionó asignación presupuestal de S/ 307.701 para formalizar predios*. La República. <https://larepublica.pe/sociedad/2022/02/01/regidora-de-mpch-cuestiono-asignacion-presupuestal-de-s-307701-para-formalizar-predios-lrnd/>
- Vera, J., Castaña, R., & Torres, Y. (2018). *Fundamentos de la metodología de la investigación científica*. Editorial grupo compás.

Zambrano, R. (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama Huaral, 2019*[Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://handle/UNJFSC/3641>

## Anexos

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Mejorar la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la  
Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Técnica de recolección
Problema Principal	Objetivo General			
¿Cómo influye la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022?	Determinar la influencia de la mejora de la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la municipalidad provincial de Chiclayo 2022	Ho: No existe influencia de la mejora de la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la municipalidad provincial de Chiclayo 2022. Hi: Existe influencia de la mejora de la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la municipalidad provincial de Chiclayo 2022	Gestión de Recursos Humanos	
Problema Específicos	Objetivo Específicos	Hipótesis Específicos		
¿En qué medida la mejora laboral de la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral eficiente	Identificar en qué medida la mejora laboral de la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral	Objetivo específico 1: Hipótesis Existe influencia de la mejora laboral de la gestión		Encuesta

en la Municipalidad Provincial	eficiente en la Municipalidad	de recursos humanos para		
<p>de Chiclayo 2022?</p> <p>¿En qué medida la selección del personal de la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022?</p> <p>¿En qué medida el clima laboral de la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022?</p>	<p>Provincial de Chiclayo, 2022.</p> <p>Determinar en qué medida la selección del personal de la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022.</p> <p>Determinar en qué medida el clima laboral de la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022.</p>	<p>el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022.</p> <p>Objetivo específico 2: Hipótesis Existe influencia de la selección del personal en la mejora de la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022.</p> <p>Objetivo específico 3: Hipótesis Existe influencia del clima laboral en la mejora de la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022.</p>	<p>Desempeño Laboral</p>	



## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente  Gestión de Recursos Humanos	Se define como una filosofía, política, sistema y práctica del comportamiento, las actitudes y el desempeño de los empleados que tiene un papel preponderante en aumentar el rendimiento de la organización mediante un trabajo recíproco (Hassan et al., 2020).	Según la teoría AMO la gestión de recursos humanos se dimensiona en clima laboral, mejora laboral y selección de personal.	Mejora laboral	Ánimo Valor Reacción positiva
			Selección de personal	Proceso de selección Revisión de expediente Entrevista
			Clima laboral	Facilita recomendaciones Evalúa el crecimiento Molestia
Variable Dependiente  Desempeño Laboral	Se define como el resultado del trabajo realizado por un individuo que se adapta a la función o tarea del individuo en una empresa en un periodo determinado y comúnmente se asocia con una determinada medida de valor o estándar de la empresa (Darsana & Koerniawati, 2021).	Según la teoría de refuerzo de la motivación y la autodeterminación el desempeño laboral se dimensiona en eficiencia laboral, motivación y satisfacción laboral.	Eficiencia laboral	Compromiso Puntualidad Iniciativa
			Motivación personal	Estímulo Gratitud Rendimiento
			Capacitación laboral	Brindar capacitación Programas de capacitaciones Presupuesto efectivo
			Satisfacción laboral	Contento Libertad de decisión Motivación

Nota. Elaboración propia

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Estimados (as) colaboradores, les agradezco anticipadamente por dar su opinión sobre este cuestionario que forma parte de una investigación que tiene por finalidad, Mejorar la Gestión de Recursos Humanos para el Desempeño Laboral Eficiente en la Municipalidad de Provincial de Chiclayo 2022 mediante una encuesta. Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Responda las alternativas de cuestión según corresponda. Marque con una “X” la elección de respuesta que se adecue a su criterio.

### CUESTIONARIO GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. Nunca	3. A veces	5. Siempre
----------	------------	------------

N	ÍTEMS	Puntajes		
		Nunca	A veces	Siempre
<b>Mejora laboral</b>				
1	El jefe los estimula a desarrollar sus propias ideas.			
2	El jefe aprecia las nuevas formas de hacer las cosas.			
3	Corrigen el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder			
4	Se exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.			
5	Los jefes reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas			
<b>Selección de personal</b>				
6	En la institución para la que labora existe un eficiente proceso de selección			
7	Hay pruebas psicológicas para cada trabajador			
8	Proporcionan la información necesaria para la selección			
9	Se revisa el expediente a preparar para la selección de los trabajadores			

10	Las entrevista de selección de personal se lleva a cabo de manera efectiva			
Clima laboral				
11	La institución permitirá hacer sugerencias para mejorar su trabajo			
12	Promueve el crecimiento y el autodesarrollo laboral			
13	Considera que la organización es una gran familia			
14	En la institución se trabaja cómodo			
15	Tiene algún tipo de incomodidad con sus jefes y/o compañeros			

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

1. Nunca	3. A veces	5. Siempre
----------	------------	------------

N	ITEMS	Puntajes		
		Nunca	A veces	Siempre
<b>Eficiencia laboral</b>				
16	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.			
17	Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada proyecto			
18	Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados			
19	Se programan los tiempos desde el primer día en cada proyecto			
20	Los trabajadores participan equitativamente en cada proyecto existente.			
<b>Motivación Laboral</b>				
21	Mi sueldo está acorde con mi puesto de trabajo			
22	El sueldo que percibe llena sus expectativas			
23	Obtiene algún tipo de reconocimiento cuando se lo merece			
24	Tiene una buena relación con su jefe inmediato			
25	tiene una técnica para hacer su trabajo			
<b>Capacitación laboral</b>				
26	Se les brindan capacitaciones constantemente			
27	Se siente constituido en las capacitaciones con sus compañeros			
28	Su desarrollo personal se encuentra satisfecho.			
29	Ud. Considera efectiva las capacitaciones laborales			
30	Existe retroalimentación después de las			

	capacitaciones			
Satisfacción laboral				
31	Se siente conforme con el trabajo que realiza			
32	Tiene libertad en desarrollar su trabajo			
33	Tu jefe siempre está impulsando tu trabajo			
34	Falta a sus labores cuando es una verdadera emergencia			
35	Logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores			

### Anexo 3. Validación del instrumento de recolección de datos



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Mejorar la Gestión de Recursos Humanos para el Desempeño Laboral Eficiente en  
la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
<b>DIMENSIÓN 1</b>							
<b>Mejora Laboral</b>							
1	El jefe los estimula a desarrollar sus propias ideas.	X		X		X	
2	El jefe aprecia las nuevas formas de hacer las cosas.	X		X		X	
3	Corrigen el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder	X		X		X	
4	Se exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.	X		X		X	
5	Los jefes reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 2</b>							
<b>Selección de Personal</b>							
6	En la institución para la que labora existe un eficiente proceso de selección	X		X		X	
7	Hay pruebas psicológicas para cada trabajador	X		X		X	
8	Proporcionan la información necesaria para la selección	X		X		X	
9	Se revisa el expediente a preparar para la selección de los trabajadores	X		X		X	
10	Las entrevista de selección de personal se lleva acabo de manera efectiva	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3</b>							
<b>Clima Laboral</b>							
11	La institución permitirá hacer sugerencias para mejorar su trabajo	X		X		X	

12	Promueve el crecimiento y el autodesarrollo laboral	X		X		X	
13	Considera que la organización es una gran familia	X		X		X	
14	En la institución se trabaja cómodo	X		X		X	
15	Tiene algún tipo de incomodidad con sus jefes y/o compañeros	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Eficiente Laboral</b>							
16	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.	X		X		X	
17	Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada proyecto	X		X		X	
18	Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados	X		X		X	
19	Se programan los tiempos desde el primer día en cada proyecto.	X		X		X	
20	Los trabajadores participan equitativamente en cada proyecto existente.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 5</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Motivación Laboral</b>							
21	Se siente valorado en la institución	X		X		X	
22	Proporcionan incentivos para lograr sus objetivos	X		X		X	
23	El sueldo que percibe llena sus expectativas	X		X		X	
24	Obtiene algún tipo de reconocimiento cuando se lo merece	X		X		X	
25	Satisfecho con todos los beneficios otorgados	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 6</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Capacitación Laboral</b>							
26	Se les brindan capacitaciones constantemente	X		X		X	
27	Se siente constituido en las capacitaciones con sus compañeros	X		X		X	
28	Su desarrollo personal se encuentra satisfecho.	X		X		X	

28	Su desarrollo personal se encuentra satisfecho.	X		X		X	
29	Ud. Considera efectiva las capacitaciones laborales	X		X		X	
30	Existe retroalimentación después de las capacitaciones	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 7</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Satisfacción Laboral</b>							
31	Se siente conforme con el trabajo que realiza	X		X		X	
32	Tiene libertad en desarrollar su trabajo	X		X		X	
33	Tu jefe siempre está impulsando tu trabajo.	X		X		X	
34	Falta a sus labores cuando es una verdadera emergencia	X		X		X	
35	Logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.	X		X		X	

**Observaciones** (precisar si hay suficiencia): Firmar la carta de presentación \_\_\_\_\_ a quien estas preguntado: empleado, jefes de área, gerente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Orbegoso, Vladimir Eloy  
DNI: 29685615

Especialidad del validador: Economistas  
Empresa donde trabaja: Universidad Cesar Vallejo  
Email: villanueva@ucv.edu.pe

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**



	satisfecho.						
29	Ud. Considera efectiva las capacitaciones laborales	x		x		x	
30	Existe retroalimentación después de las capacitaciones	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 7</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
	<b>Satisfacción Laboral</b>						
31	Se siente conforme con el trabajo que realiza	x		x		x	
32	Tiene libertad en desarrollar su trabajo	x		x		x	
33	Tu jefe siempre está impulsando tu trabajo.	x		x		x	
34	Falta a sus labores cuando es una verdadera emergencia	x		x		x	
35	Logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ a quien estas preguntado: empleado, jefes de área, gerente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dios Zárate Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

Empresa donde trabaja: UCV

Email: Idiosz@ucv.edu.pe

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

-----  
Firma del Experto Informante.

29	Ud. Considera efectiva las capacitaciones laborales	X		X		X	
30	Existe retroalimentación después de las capacitaciones	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 7</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Satisfacción Laboral</b>							
31	Se siente conforme con el trabajo que realiza	X		X		X	
32	Tiene libertad en desarrollar su trabajo	X		X		X	
33	Tu jefe siempre está impulsando tu trabajo.	X		X		X	
34	Falta a sus labores cuando es una verdadera emergencia	X		X		X	
35	Logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.	X		X		X	

**Observaciones** (precisar si hay suficiencia): a quien estas preguntado: empleado, jefes de área, gerente

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

Apellidos y nombres del juez validador: SANDOVAL SANCHEZ MARIBEL MILAGROS  
DNI: 41004153

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA  
Empresa donde trabaja: PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES  
Email: contable\_maribel@live.com

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



CPC. Maribel Milagros Sandoval Sánchez  
Matrícula 04-3744  
Maestra en Gestión Pública

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 4. Confiabilidad del cuestionario

### Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

	N	%	%
Válido	153	100.0	
Casos Excluido <sup>a</sup>	0	.0	
Total	153	100.0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gerencia de recursos humanos	.860	15
Desempeño laboral	.854	20

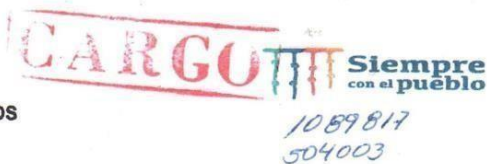
Se aprecia la cifra de .860 y .854 los mismos que señalan el instrumento fiable. El total 35 representa el número de preguntas hechos para ambas variables en el instrumento aplicado.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.927	35

El coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento, se calculó a través del software SPSS y sus resultados son de 0.927, según la interpretación tiene una “confiabilidad aceptable”, porque se encuentra en el rango 0.72 a 0.99 excelente confiable por tanto, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable y procede su aplicación.

## Anexo 5. Carta de autorización



**"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"**

Chiclayo, 24 de Mayo de 2022.

**OFICIO N° 350 -2022-MPCH-GRR.HH.**

Señora Dra.  
**YVETTE CECILIA PLASENCIA MARIÑOS.**  
Coordinadora Nacional Titulación PE Administración.  
Universidad Cesar Vallejo.

**Presente.-**

REF. : Carta S/N° - Reg. N° 504003-2022-  
SIGGEDO.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial a nombre de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, y en atención al documento de la referencia, a través del cual solicita autorización para que el **Bach. HUMBERTO NICOLAS VALLE PEREZ**, pueda ejecutar su Trabajo de Investigación denominado **"Mejorar la Gestión de Recursos Humanos para el Desempeño Laboral Eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022"**; al respecto debo indicarle que, esta Gerencia solo autoriza la aplicación de encuestas y/o cuestionarios para su Trabajo de Investigación .

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO



Abog. Carlos Alberto Acevedo Villar  
Gerente de Recursos Humanos

Cc.  
Archivo



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HENRY ERNESTO INFANTE TAKEY, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Mejorar la Gestión de Recursos Humanos para el Desempeño Laboral Eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022

", cuyo autor es VALLE PEREZ HUMBERTO NICOLAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, 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.

CHICLAYO, 02 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HENRY ERNESTO INFANTE TAKEY <b>DNI:</b> 07926119 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4798-3991	Firmado electrónicamente por: HINFANTE el 08-08- 2022 20:58:20

Código documento Trilce: TRI - 0386447