



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la
Municipalidad provincial de Padre Abad, Ucayali, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Advincula Vela, Denis David (orcid.org/0000-0003-0519-9867)

ASESOR:

Mg. Gonzales Matos, Marcelo Dante (orcid.org/0000-0003-4365-5990)

CO-ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres y hermanas, por su apoyo incondicional en cada fase de mi vida, por su comprensión y entendimiento en todo momento para poder terminar este reto como profesional.

Denis David Advíncula Vela.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mis padres Angelica Vela del Águila y Gruver Migdonio Advincula Pomacaja, hermanas Liz Clarita Advincula Vela y Jennifer Briceida Vela Trujillo y todas las personas que de una u otra manera me supieron dar las fuerzas de continuar con este proyecto de vida profesional, que es un logro personal que toda persona desea obtener. Permitiéndome mantener la motivación, energía y perseverancia necesaria para lograrlo.

Asimismo, un agradecimiento especial al Econ. Luis Florencio Galarza Pardave, Lic. Educ. Yonquer Richard Álvarez Miraval, Dr. José Luis Revier Aquino, CP. Juana Maria Llanto de la Barra, Tec. Constr. Civil. Pedro Pablo Flores Diaz e Ing. Ind. Yesmin Heyddi Yavar Meza que sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos, brindaron su amistad y confiar en mi animándome a superarme constantemente.

Denis David Advincula Vela

Índice de Contenidos

	Página.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimiento	19
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	51
VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	62

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 <i>Distribución de los trabajadores</i>	15
Tabla 2 <i>Distribución de la muestra</i>	15
Tabla 3 <i>Elección técnica e instrumento</i>	16
Tabla 4 <i>Validez de contenido por juicio de expertos</i>	17
Tabla 5 <i>Análisis de Confiabilidad según dimensión de gestión de Recursos Humanos</i>	17
Tabla 6 <i>Análisis de Confiabilidad según dimensión de desempeño laboral</i>	18
Tabla 7 <i>Preg. 01 ¿En la institución donde labora cuenta con técnica para contratar a los empleados?</i>	21
Tabla 8 <i>Preg. 02 ¿Está satisfecho con las normas para el reclutamiento de personal?</i>	22
Tabla 9 <i>Preg. 03 ¿Consideran las habilidades y destrezas?</i>	23
Tabla 10 <i>Preg. 04 ¿La institución cuenta con formularios de evaluación del desempeño para evaluar a los empleados?</i>	24
Tabla 11 <i>Preg. 05 ¿Cree ud. que su trabajo y responsabilidad es gratificante?</i>	25
Tabla 12 <i>Preg. 06 ¿Cree usted que las herramientas de trabajo son las adecuadas?</i>	26
Tabla 13 <i>Preg. 07 ¿Usted se siente satisfecho con los medios tecnológicos proporcionados por la institución para la realización de su trabajo?</i>	27
Tabla 14 <i>Preg. 08 ¿Existen mecanismos de seguridad e higiene en su institución?</i>	28
Tabla 15 <i>Preg. 09 ¿Existen mecanismos para prevención de accidentes del personal de su institución?</i>	29
Tabla 16 <i>Preg. 10 ¿La institución realiza cursos de capacitación y entrenamiento en políticas de gestión?</i>	30
Tabla 17 <i>Preg. 11 ¿Realizan capacitación constante dentro de su institución?</i>	31
Tabla 18 <i>Preg. 12 ¿En su institución realizan actividades de motivación de personal?</i>	32
Tabla 19 <i>Preg. 13 ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?</i>	33

Tabla 20	<i>Preg. 14 ¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?</i>	34
Tabla 21	<i>Preg. 15 ¿Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?</i>	35
Tabla 22	<i>Preg. 16 ¿Me siento motivado en el servicio que laboro?</i>	36
Tabla 23	<i>Preg. 17 ¿Existe un trato agradable por parte del jefe (a)?</i>	37
Tabla 24	<i>Preg. 18 ¿Siento que lo que hago es justo para mi?</i>	38
Tabla 25	<i>Preg. 19 ¿Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos?</i>	39
Tabla 26	<i>Preg. 20 ¿El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente?</i>	40
Tabla 27	<i>Preg. 21 ¿La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores?</i>	41
Tabla 28	<i>Preg. 22 ¿El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores?</i>	42
Tabla 29	<i>Preg. 23 ¿Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto?</i>	43
Tabla 30	<i>Preg. 24 ¿La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades?</i>	44
Tabla 31	<i>Baremos: Estadísticos descriptivos de gestión de Recursos Humanos y desempeño laboral.</i>	45
Tabla 32	<i>Prueba de Kolmogorov-smirnov gestión de recursos humanos</i>	46
Tabla 33	<i>Prueba de Kolmogorov-smirnov desempeño laboral</i>	47
Tabla 34	<i>Correlación de Pearson de las variables de gestión de recursos humanos y desempeño laboral</i>	48
Tabla 35	<i>Correlación de Pearson sobre admisión de personas y desempeño laboral</i>	49
Tabla 36	<i>Correlación de Pearson sobre aplicación de personas y desempeño laboral</i>	50
Tabla 37	<i>Correlación de Pearson sobre desarrollo de personas y desempeño laboral</i>	50

Índice de gráficos y figuras

	Página
Figura 1 <i>Preg. 01 ¿En la institución donde labora cuenta con técnica para contratar a los empleados?</i>	21
Figura 2 <i>Preg. 02 ¿Está satisfecho con las normas para el reclutamiento de personal?</i>	22
Figura 3 <i>Preg. 03 ¿Consideran las habilidades y destrezas?</i>	23
Figura 4 <i>Preg. 04 ¿La institución cuenta con formularios de evaluación del desempeño para evaluar a los empleados?</i>	24
Figura 5 <i>Preg. 05 ¿Cree ud que su trabajo y responsabilidad es gratificante?</i>	25
Figura 6 <i>Preg. 06 ¿Cree usted que las herramientas de trabajo son las adecuadas?</i>	26
Figura 7 <i>Preg. 07 ¿Usted se siente satisfecho con los medios tecnológicos proporcionados por la institución para la realización de su trabajo?</i>	27
Figura 8 <i>Preg. 08 ¿Existen mecanismos de seguridad e higiene en su institución?</i>	28
Figura 9 <i>Preg. 09 ¿Existen mecanismos para prevención de accidentes del personal de su institución?</i>	29
Figura 10 <i>Preg. 10 ¿La institución realiza cursos de capacitación y entrenamiento en políticas de gestión?</i>	30
Figura 11 <i>Preg. 11 ¿Realizan capacitación constante dentro de su institución?</i>	31
Figura 12 <i>Preg. 12 ¿En su institución realizan actividades de motivación de personal?</i>	32
Figura 13 <i>Preg. 13 ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?</i>	33
Figura 14 <i>Preg. 14 ¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?</i>	34
Figura 15 <i>Preg. 15 ¿Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?</i>	35
Figura 16 <i>Preg. 16 ¿Me siento motivado en el servicio que laboro?</i>	36
Figura 17 <i>Preg. 17 ¿Existe un trato agradable por parte del jefe (a)?</i>	37
Figura 18 <i>Preg. 18 ¿Siento que lo que hago es justo para mi?</i>	38

Figura 19	<i>Preg. 19 ¿Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos?</i>	39
Figura 20	<i>Preg. 20 ¿El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente?</i>	40
Figura 21	<i>Preg. 21 ¿La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores?</i>	41
Figura 22	<i>Preg. 22 ¿El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores?</i>	42
Figura 23	<i>Preg. 23 ¿Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto?</i>	43
Figura 24	<i>Preg. 24 ¿La capacidad que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades?</i>	44

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre de Abad, Ucayali, 2021; fue de tipo correlacional descriptivo y diseño correlacional, estuvo compuesta por una población de 563 y una muestra de 71 trabajadores. Para la selección de los datos se utilizaron instrumentos como son los cuestionarios las cuales fueron validados para dar confiabilidad y validez. Para la variable gestión de recursos humanos se utilizó un cuestionario que consto de 12 ítems, y para la variable desempeño laboral también se utilizó un cuestionario que consto de 12 ítems, el análisis estadístico se hizo aplicando el programa SPSS 23, lo cual arrojó resultados confiables. Asimismo, se logró determinar que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad. La conclusión fue que se llegó a aceptar la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, con un valor $r = 0.879$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Palabras Clave: *gestión de recursos humanos, desempeño laboral, desarrollo de las personas, satisfacción del trabajador, trabajo en equipo.*

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between human resource management and job performance in the Provincial Municipality of Padre de Abad, Ucayali, 2021; It was descriptive correlational type and correlational design, it was composed of a population of 563 and a sample of 71 workers. For the selection of the data, instruments such as questionnaires were used, which were validated to give reliability and validity. For the human resource management variable, a questionnaire consisting of 12 items was used, and for the job performance variable, a questionnaire consisting of 12 items was also used. The statistical analysis was done by applying the SPSS 23 program, which yielded reliable results. Likewise, it was possible to determine that there is a relationship between the management of human resources and the work performance of the workers of the Provincial Municipality of Padre Abad. The conclusion was that the alternative hypothesis was accepted because $r < 0.05$ and the null hypothesis was rejected. There is a relationship between human resource management and job performance, with a value $r = 0.879$ estimated by the Pearson correlation coefficient. There is a significantly positive high relationship.

Keywords: *human resources management, work performance, people development, worker satisfaction, teamwork.*

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos, la atención al cliente es la actividad que realiza una organización para cumplir con las exigencias del cliente, obteniendo una mayor productividad e indicadores de objetivos marcados. Si observamos los enfoques modernos que se le dan a las diferentes instituciones, podemos ver que para atender exitosamente a clientes y/o usuarios, hay elementos que la institución debe considerar, como el liderazgo, recursos humanos, clima organizacional, considerando que todos tienen clara su visión y misión de esta manera los empleados se sentirán identificados y al mismo tiempo motivados para realizar actividades con calidad eficiencia y al mismo tiempo influirá en la atención que reciben, brindan a los clientes y/o usuarios internos y externos.

Guevara y Contreras (2017) afirman que en las Instituciones estatales del país presentan deficiencias en calidad de servicio, es por ello por lo que el surgimiento de saber seleccionar los recursos humanos permite un trabajo con equipo profesional. Para ello, se debe considerar una gestión eficaz de la cabecera, comenzando por la elaboración de documentos donde los objetivos y acciones a emprender se reflejen en la misión y visión del establecimiento y donde los colaboradores participan directamente. El jefe es un agente de motivación en la cual es importante para la realización del plan de recursos humanos, haciendo conocer la selección y las posibilidades de contar con el mejor personal, brindando seguridad, material, capacitación permanente, un clima institucional favorable como también un ambiente laboral agradable, para sus empleados.

La municipalidad provincial de Padre Abad-Aguaytia, es un organismo estatal con autonomía política, económica y administrativa en las materias que son de su competencia y constituye un presupuesto para sus actividades económicas y financieras. Su objetivo es promover el desarrollo socioeconómico integral sostenible, promover la inversión del empleo y público, así como garantizar el pleno ejercicio de la igualdad o derechos de sus habitantes, con una conformidad con las normas nacionales, regionales y locales. En tal sentido para la búsqueda por la productividad de los servicios que contribuyan a la

mejora del servicio público, se busca evaluar la gestión de RR.HH. y desempeño laboral en la MPPA- Aguaytia, conformar una propuesta viable para la aplicación en dicha institución en el procedimiento que se pueda realizar.

Chiavenato (2017) Estos problemas que las organizaciones en tienen que los recursos humanos son grandes elementos de una institución, como también puede que no exista ninguna institución que funcione sin la participación de sus colaboradores. Asimismo, la actual problemática de las empresas en el Perú es que un proceso de selección de seres humanos no se lleva de acuerdo con lo estipulado en donde se planifica, recluta, selecciona, capacita llevarse a cabo, motiva, recluta, traslada, promociona y asciende al personal.

En tal sentido, en las instituciones donde existe un buen ambiente de trabajo, incluso una buena comunicación, permitiendo el desempeño y satisfacción laboral. Una institución existe cuando sus colaboradores pueden comunicarse y están listas para lograr juntas un objetivo. Cuando se trata de la gestión de RR.HH. al elemento de mucha importancia de las instituciones como muchos autores lo refieren donde coinciden en la función administrativa a la cual es referida en las políticas del personal en dichos procesos que se realiza; analiza puestos, planifica las necesidades laborales, selecciona a los candidatos, orienta y capacita a la administración de sueldos, incentiva, evalúa el desempeño, comunica interna y externamente, dando las capacitaciones del desarrollo, comprometiéndose al personal.

Las organizaciones actualmente se interesan por el desempeño laboral de sus trabajadores que mediante distintas categorías o dimensiones que deben manejar los empleados, en la cual son la competencia laboral donde deben tener como las capacidades para solucionar un problema o imprevistos dentro o fuera de la organización, el comportamiento y el clima laboral se debe tener en cuenta que a nivel individual y colectivo, las condiciones laborales de la organización tales como la infraestructura, iluminación, ventilación, salubridad, seguridad, y otros determinantes conlleva en el desempeño laboral y finalmente, los trabajadores buscan satisfacer sus necesidades personales, familiares, laborales, etc. así como lo manifiesta Maslow (1908). En la MPPA-A, se observa

la existencia de presupuesto y programas de desarrollo profesional (capacitaciones especializadas), colaboradores desmotivados que posiblemente se deban a otros factores, como la falta de reconocimiento, diferencias remunerativas, diferencias en los regímenes laborales, desigualdad de beneficios, con muy poca ambición para un desarrollo profesional que conlleva a mermar su desempeño laboral.

Respecto a lo dicho en líneas arriba, este trabajo procede formulando la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión de RR.HH. y el desempeño laboral en la MPPA, Ucayali, 2021? Además, este estudio tiene los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño laboral en la MPPA, Ucayali, 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la aplicación de personas y el desempeño laboral en la MPPA, Ucayali, 2021? y ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la MPPA, Ucayali, 2021?

La presente investigación se encuentra socialmente razonable, porque servirá de guía para muchas instituciones públicas, permitiéndoles comprender cómo las variables afectan directa o indirectamente el desarrollo de los colaboradores. Los resultados de la presente, enriquecerá el estado del sector público, asimismo; la teoría sistematizada de las variables también reportarán recomendaciones a la alcaldía de la MPPA-A y esta determinara en qué medida se pueden aplicar métodos factibles, la finalidad del presente estudio es determinar cómo se desarrolla la gestión de RR.HH. y el desempeño laboral en la MPPA-A, y esto debe ser un proceso periódico para poder realizar los cambios necesarios e implementarlos correctamente, mantener un clima organizacional adecuado, y beneficio del desempeño, los resultados que se obtiene de esta investigación ayudarán a comprender los diversos problemas que presentan en la organización.

La presente investigación es teóricamente razonable, ya que permitirá profundizar en los factores que afectan la conducta de la variable, estos factores son críticos para el comportamiento de la variable y para lograr las metas institucionales, ofreciendo materiales, con el fin de fortalecer y proponer métodos

que le permitan ser más eficientes institucionalmente, pues el propósito es medir la correlación de las variables de gestión de RR.HH. y el desempeño laboral en la MPPA-A.

Se justifica en lo metodológico, porque permitirá desarrollar técnicas para así reunir y procesar la información adecuada, como también determinar la población y muestra aplicada en los instrumentos o herramientas descriptivas e inferenciales en relación con las variables que se investigará.

Se justifica por conveniencia porque se podrá realizar diagnóstico de la forma en que se viene aplicando la gestión de RR.HH. y el desempeño laboral, para que se pueda brindar propuestas de mejora a la institución.

Esta investigación se encuentra legalmente justificada, ya que la Ley N°30057- Ley del Servicio Civil, determina el alcance, clasificación de las organizaciones civiles, inclusión en el sistema de la función pública, gestión y evaluación del desempeño, la compensación, los derechos y obligaciones del personal de servicio, derechos colectivos, motivos de suspensión y cese de los funcionarios.

El objetivo principal planteado es: determinar la relación que existe entre la gestión de RR.HH. y el desempeño laboral en la MPPA, Ucayali, 2021. Asimismo, Los objetivos específicos son los que a continuación se detallan: determinar cuál es la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño laboral en la MPPA, Ucayali, 2021, determinar cuál es la relación que existe entre la aplicación de personas y el desempeño laboral en la MPPA, Ucayali, 2021 y determinar cuál es la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la MPPA, Ucayali, 2021.

La hipótesis general planteada es: existe relación significativa entre la gestión de RR.HH. y el desempeño laboral en la MPPA, Ucayali, 2021. Adicionalmente las hipótesis específicas planteadas son: existe relación significativa entre la admisión de personas y el desempeño laboral en la MPPA, Ucayali, 2021; existe relación significativa entre la aplicación de personas y el

desempeño laboral en la MPPA, Ucayali, 2021 y existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la MPPA, Ucayali, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Realizando las revisiones bibliográficas que presentan autores que desarrollaron estudios relacionados con el tema en lo internacional y son:

Anchundia y Cuesta (2018) "El talento humano y su impacto en el nivel educativo en la carrera de ingenieros industriales de la Universidad Técnica de Manabí". República del Ecuador, el método inductivo lleva a las siguientes conclusiones: los distintos procesos claves dan la implementación satisfactoria en el sistema de gestión del talento humano, procesos de selección y desempeño del personal, manteniendo al mismo tiempo una mejoría sustancial en el ámbito social. Donde el beneficio establece a la ley.

Morales (2019) "Gestión de RR.HH. en establecimientos privados del nivel primario en la Cabecera de Totoncapán" Universidad Rafael Landívar. Concluyendo que, en gran parte de los establecimientos, realizan gestión de RR.HH., pero no de forma profesional sino práctica, sin un adecuado discernimiento, dando como resultados la aplicación de inadecuados conocimientos a la organización.

La Torre (2018) "La gestión de RR.HH. y el desempeño laboral". Universitat De Valencia". Concluye que la primera hipótesis se muestra en el apartado de medidas organizacionales, ya que todos los índices agregados son satisfactorios, incluidos los del tercer estudio. Un segundo supuesto que requiere equivalencia funcional donde se observó los dos patrones de ecuaciones estructurales estudiados.

Bravo y Valle (2017) "La gestión del área del talento humano en el clima laboral de las organizaciones de Guayaquil – Ecuador", Trabajo de indagación cualitativa que tuvo como finalidad detectar a las empresas, en el cual llego a las próximas conclusiones: como primer punto en el cual esta época influye tanto como en la conducta y manejo gremial de los empleados, en este sentido, predomina el producido de que la administración llevada a cabo en el departamento de talentos humanos, no solo se limita sino también es reclutada, en selección o dotación del personal, pero debe también promover el bien donde

sea desarrollada en la empresa. De modo que logra proporcionar un buen entorno de trabajo, es una tarea importante que engloba muchos factores.

Roca (2019) “Desempeño del talento y su impacto en la lealtad del cliente en el cantón de Salinas supermaxi, Provincia de Santa Elena, en el año 2018”. Dirigido a examinar el impacto del desempeño del talento en el cliente con lealtad, en el que se da las siguientes conclusiones: el logro humano es un sistema en el cual se implementó como un proceso importante para lograr conocer el grado de logro en los objetivos, por lo que el 70% de los empleados se considera el nivel de su desempeño comparado a otros años es muy alto, a lo que con el 28% es alto y 2% es medio, por último se concluye el trabajo realizado en la evaluación del personal contribuyente significativamente a lo que se refleja en las revisiones anuales. En consecuencia, la cuota de mercado actual de salinas es del 58%, debido a los diferentes procesos que ha implementado durante años para captar a clientes, actualmente los factores relacionados con la fidelización es función de quien se haya logrado donde predomina el servicio con seguimiento por la formación que tienen los colaboradores 27%, y la actitud con la que se está el servicio siempre que sea del 20%, la distribución adecuada y la cartera actual de donde ambos tienen una participación del 9%.

Realizando las revisiones bibliográficas que presentan autores que desarrollaron estudios relacionados con el tema a nivel nacional son los siguientes:

Torres (2020) “Gestión de personal y eficiencia laboral del personal del Servicio de Urología de la PNP - Luis Nicasio Sáenz 2019. En la Universidad San Martín de Porres, Perú- la finalidad fue determinar la correlación entre la gestión y el desempeño de los RR.HH. en el trabajo de colaboradores del departamento de urología del hospital central de la PNP “Luis Nicasio Sáenz” en 2019. El estudio fue cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional y teniendo una población de 50 Colaboradores en servicio. La técnica fue la encuesta. Se logra concluir que la gestión de los RR.HH. y el desempeño laboral del servicio de urología se relacionan significativamente.

Dolores (2020) "Gestión de RR.HH. y rotación de personal banco BBVA continental, Huacho 2019". Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión. El objetivo fue establecer como la gestión de la rotación de RR.HH. de la plantilla del banco BBVA continental, huacho 2019. Tiene como método el tipo aplicado, nivel explicativo, diseño no experimental y enfoque mixto. Eran empleados del banco BBVA. Se logra concluir que la gestión de los RR.HH rota a sus trabajadores. A un grado del 99% con un coeficiente del 0.668**, por lo que esto facilita a los trabajadores logran conocer todas las áreas del banco.

Guevara y Contreras (2017) Gestión de RR.HH. y calidad del servicio educativo en la I.E. N° 7012 "Jesús de La Misericordia" del distrito de Surquillo en el año 2014". Universidad César Vallejo. Perú. Concluyo determinando la correlación moderada entre la gestión de RR.HH. y calidad de servicios educativos en la I.E. N°7012 "Jesús de la Misericordia" del distrito de Surquillo en el año 2014; en un 14%; porque el nivel de significancia calculado es $p < .05$, y el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.451.

Condori (2018) en su tesis "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017". Concluyó que la gestión de talentos está relacionada directa y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la DRTC - Puno; donde el 34,8% aluden que la gestión del talento se realiza en ocasiones, por lo que el desempeño laboral es moderado. Por ello, la gestión del RR.HH. es un instrumento que permite la mejora de los diferentes procesos que realiza la organización, ayudando a mejorar el desempeño de las funciones y obligaciones específicas que las personas desempeñan en su trabajo. Por ello, la gestión del RR.HH. representa el trabajo Moderado 0.528** con relación de desempeño.

Piconá y Choquecahuana (2018) "Gestión de personal y desempeño laboral de los aficionados en la universidad nacional Micaela bastida de Apurímac, 2016", Donde logra determinar la correlación positiva entre las variables administración y desempeño de los RR.HH. en el ámbito laboral de la universidad de Micaela bastidas, porque logra considerar que sobresale la admiración ante los RR.HH., y producir un mejor desempeño laboral.

Se revisaron las teorías relacionadas a la Gestión del RR.HH., donde:

Chiavenato (2017), establece que la gestión de RR.HH., consiste en las tareas administrativas que implican el reclutamiento, formación, evaluación y recompensa a los empleados. Al mismo tiempo, los supervisores de las personas que son implicadas realizan las actividades conocidas como reclutamiento, selección y capacitación.

Rodríguez (2007), menciona que gestión de recursos, logra a ser la planeación de organización, donde direcciona el control de procesos de dotación. Rodríguez (2007), Establece que la gestión de RR.HH. es la encargada de realizar la planificación, organización, dirección y control a los colaboradores de la institución, así como también compensación, capacitación, valoración del desempeño, convenio en las relaciones grupales y dirección de los recursos humanos., etc. Con el fin que los intereses logren satisfacer las necesidades de su personal. Según Alles (2005) logra señalar que: el trabajo de administración de empresas.

Según Chruden y Sherman (2007), señala: Esto es parte del proceso de apoyo a los colaboradores hacia un nivel de desempeño social, conductual y de calidad que permitan saciar sus necesidades y las de su organización.

Se revisaron las dimensiones de la gestión de RR.HH., en donde:

Según Chiavenato (2017): la gestión de los RR.HH. comprende las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Admisión de personas, este es el proceso de seleccionar la investigación adecuada que la organización pretende y lo que ofrecen las personas, pero no es solo las organizaciones, la gente es la que también elige en que organizaciones requieren y así haya una elección recíproca.

Dimensión 2: las aplicaciones de las personas suelen ser refinadas y sofisticadas, se basan en los modelos de forma sistémica fundamentales como también con un alcance máximo. Estos modelos, siguen al modelo orgánico, donde adapta el énfasis de la eficacia, asimismo requieren a personas que se

orienten de tal manera que deben alcanzar metas objetivas para realizar negocios con cierta libertad de elección.

Dimensión 3: Desarrollo de personas: estas son personas con el único propósito de proporcionar información con el fin de aprender nuevos desafíos y son, por lo tanto, más efectivos en lo que desarrollan. Con la finalidad de tratar de todo lo que se les proporcione, como un buen aprendizaje básico y actualizado para sus soluciones, ideas u conceptos, para que ellos conozcan sus comportamientos y hábitos, así ser más eficientes en su empleo. La formación es mucho más que la simple información ya que enriquece las personalidades humanas, así mismo, las organizaciones para realizarla, en el valor agregado de la misma es aplicada.

Chiavenato (2017) la investigación de la gestión de RR.HH. hace referir que los empleados deben ser considerados un recurso valioso, con técnicas de planificación, coordinación, organización, gestión y control capaces de potenciar la eficiencia de las personas, la organización, buscando en suma a metas individuales directa o indirectamente relacionadas con los empleados.

Morales (2019), teoría de la gestión de personal, afirma "los procedimientos de registro y despido están bien gestionados, los registros se recopilan cuidadosamente y las leyes laborales se aplican correctamente". En su teoría que se basa administración de personal menciona y acontece los procedimientos registro y despido gestionados, mantienen la legislación laboral cuidadosamente recopilada y debidamente aplicada. Por otro lado, ferriol limita diligenciar el pago de la nómina, el control de la ejecución de trámites legales respecto a las contradicciones calificado como las ocupaciones exclusivas. Martínez (2014), indica que el problema principal es que adolecen al sistema, donde se enfocan en tareas separadas, alineando los objetivos individuales de las organizaciones demostrando que RR.HH. es competitivamente sostenible. La competencia como fuente de ventaja al proporcionar un flujo de investigación para el estudio de las personas. del público.

Se revisaron las teorías relacionadas al desempeño laboral, donde:

Según Fuentes y Camarero (2002) Las teorías relacionadas respecto al desempeño laboral, como por ejemplo la teoría de Shein sobre el hombre

complejo (1988), fundamenta: los individuos de forma innata buscan satisfacer una amplia variedad de necesidades, las cuales pueden reaparecer (básicas y avanzadas), las cuales están en constante y permanente cambio de manera que estas suplantando el surgimiento de otras nuevas. La necesidad esta propensa a la variación del individuo, estos son sensatos y responsables de la complejidad, operativos de administración y llegan a ser tolerantes y flexibles cuando se trata de un prestador de servicios de nuestra institución.

García (2015), define al desempeño laboral como la actuación o conductas que se observa en los colaboradores donde son relacionadas con la organización y sus objetivos. Las dimensiones del desempeño laboral son:

Dimensión 1: satisfacción del trabajador, según Davis y Newstrom (1991) “es el conjunto de afectos adecuados o inadecuados donde el colaborador pueda percibir de su laboral, que se encuentran en el comportamiento de actitudes laborales”.

Dimensión 2: Autoestima, según Robbins y Coulter (2018), Se refiere al “trabajo que contribuye a la organización psicológica donde el entorno complementa para ayudar a los demás, incluso cuando no es necesario apoyar los objetivos de la organización, tratar de venerar a colegas, dar una opinión constructiva para ellos y por último estar en un entorno positivo en su ambiente laboral”;

Dimensión 3: trabajo en equipo, según Robbins y Coulter (2018) refiere a las actividades que contribuyen al trabajador en hacer las ocupaciones en grupo en toda la organización”,

Dimensión 4: Capacitación del personal según Chiavenato (2017): Son programas de formación, coaching o adiestramiento, orientación, educación, capacitación y desarrollo que los empleados están obligados a recibir por parte de la organización. Además, según Robbins y Coulter (2018), “la falta de capacitación del personal genera una baja productividad esto incluye el hurto, prejuicios en la empresa, con una conducta de agresión a sus colegas y con frecuencia ausentarse”.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básico, con enfoque cuantitativo y nivel correlacional.

Carrasco (2019) afirma que este tipo de investigación básica formal persigue generalizaciones basadas en leyes y teorías. Este tipo de investigación solo está interesada en aumentar el conocimiento sin aplicaciones prácticas ni consecuencias.

El enfoque fue cuantitativo porque debemos tener en cuenta el trabajo de investigación correspondiente para que se pueda cuantificar el problema que se ha planteado, en ese sentido se puede mostrar que el trabajo actual se basa en un método cuantitativo.

Asimismo, como indican Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2018), se incluye en el enfoque cuantitativo porque comienza con una hipótesis y presenta los aspectos de comportamiento de las variables mediante la recopilación de datos cuantitativos y el procesamiento de la información a través de técnicas estadísticas.

La investigación fue nivel correlacional, porque el estudio ha tenido el diseño de establecer el nivel de correlación entre las variables investigadas en este trabajo investigativo las cuales son la gestión de RR.HH. y el desempeño laboral de una entidad.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2018) afirma que el nivel correlacional, permitirá cuantificar, estimar o reunir datos sobre variables, dimensiones o componentes, su finalidad es exponer el índice y el grado de correlación entre dos o más conceptos.

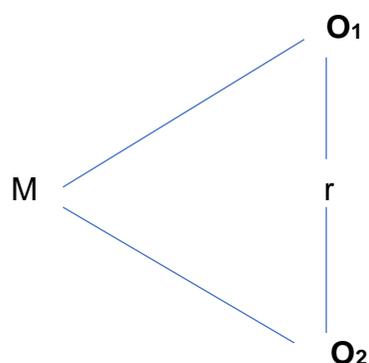
El diseño de investigación fue no experimental y el corte de tipo transversal esto debido a la no ejecución de un control intencional de la variable

independiente; es decir, se procederá a recopilar y mostrar los datos tal y cual como se obtienen de su ambiente natural.

Carrasco (2019) afirma que el diseño no experimental, es aquel que carece del manejo intencionada de la variable independiente, no tienen grupo de control y mucho menos experimentales. Esto se expresa luego de observar y examinar los hechos y fenómenos de la realidad.

Asimismo, Carrasco (2019) afirma que una investigación con corte tipo transversal implica verificar los hechos una vez, obtenido los datos en un momento específico.

El esquema que se utilizó fue el que a continuación detallo:



Dónde:

M: Trabajadores de la MPPA -A.

O₁: V1: Gestión de RR.HH.

O₂: V2: desempeño laboral

R: Relación entre O₁ y O₂

3.2 Variables y operacionalización

La definición operativa de variables permite describir las dimensiones teóricas de las variables. (Espinoza, 2019).

La operacionalización de las variables está ligada al marco teórico del estudio. (Ávila, 2018).

Este estudio incluyó 2 variables, Gestión de RR.HH., y Desempeño Laboral:

Chiavenato (2017) define la gestión de RR.HH., como el conjunto de las políticas y acciones necesarias para dirigir las diversas tareas administrativas en términos de “individuos” o recursos humanos, tales como el reclutamiento, la selección, la capacitación, la compensación y la evaluación del desempeño.

Para poder cuantificar la variable de Gestión de RR.HH., se consideraron 3 dimensiones: Admisión de personas el cual contiene 2 indicadores las cuales son cuenta con necesidades de cambio, trabaja en temas de liderazgo laboral y muestra desarrollo de destrezas y/o habilidades. Aplicación de personas el cual contiene 2 indicadores las cuales son realiza gestión de RR.HH. y proporciona los recursos adecuados. Desarrollo de personas el cual contiene 2 indicadores las cuales son, proporciona condiciones ambientales acorde al servicio y brinda programas de capacitación y desarrollo profesional.

Robbins y Coulter (2018) definen el desempeño laboral como el proceso u desarrollo utilizado para determinar el éxito de una institución en la consecución de sus objetivos propuestos. Esto significa que, a nivel organizacional, nos permite comprender cómo se está desempeñando nuestra gente para lograr nuestros objetivos estratégicos a nivel individual.

Para medir la variable de desempeño laboral, se consideraron 4 dimensiones: Satisfacción del trabajador el cual contiene 3 indicadores las cuales son ambiente, salario y resultados. Autoestima el cual contiene 3 indicadores las cuales son motivación, tratos y reconocimiento. Trabajo en equipo el cual contiene 4 indicadores las cuales son objetivos, normas, comunicación y toma de decisiones. Capacitación del trabajador el cual contiene 3 indicadores las cuales son capacitación, entrenamiento y desarrollo de habilidades.

3.2. Población, muestra y muestreo

Según Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2018) señala que una población es un conglomerado o conjunto de elementos que comparten las mismas características generales de un grupo. En el presente estudio investigativo la población estuvo constituido por 563 colaboradores pertenecientes a la MPPA.

Tabla 1

Distribución de los colaboradores de la MPPA

DISTRIBUCIÓN	TOTAL
Personal Nombrado	26
Personal Permanente	29
Funcionarios	16
Locadores	492
TOTAL, POBLACIÓN	563

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal 2021

Elaboración propia.

Según Hernández (2010), una muestra es apropiada cuando contiene un número suficiente de componentes para demostrar la presencia de características similares de la población, a continuación, se detalla la muestra de la presente investigación:

Tabla 2

Distribución de la muestra de la MPPA

DISTRIBUCIÓN	TOTAL
Personal Nombrado	26
Personal Permanente	29
Funcionarios	16
TOTAL, MUESTRA	71

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal 2021

Elaboración propia.

Para este propósito se pueden formular estadísticas siempre y cuando sean de tipo probabilístico, pero si se han definido grupos entonces es de tipo no probabilístico. En el presente trabajo se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia propia del indagador.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Arias (2012), indica que “entendemos por técnica al procedimiento realizado para la obtención de datos o información”. Teniendo como base los estudios previos, en este trabajo se utilizan encuestas como técnicas de recolección de datos. El autor afirmó: “La encuesta contiene preguntas que se plantearon de cierta manera a las personas que creen estar relacionadas con ella” (pág. 75).

Los instrumentos de recolección deben incorporar validez para poder contribuir al trabajo investigativo, donde, según Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2018), se define a la validez como “la calificación o resultado de un instrumento que refleja o evidencia fielmente lo que mide”. Asimismo, según el Manual UPEL (2006), se determina que: La validez es el grado en que un instrumento mide realmente la variable objeto de medición. Además, para determinar esta característica se pueden considerar diferentes tipos de evidencias relacionadas con el contenido, donde el investigador tiene que elegir el tipo de validación que más le convenga siguiendo los documentos de la fuente del método.

Tabla 3

Elección de Técnica e Instrumento

Variable	Técnica	Instrumento
V1: Gestión de RR.HH.	Encuesta	Cuestionario 1
V2: Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario 2

En cuanto a la validez, con el fin de verificar la seguridad externa de la relación lógica de las herramientas utilizadas para este trabajo investigativo, se utilizó la técnica de verificación denominada juicio de expertos.

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión de RR.HH. y desempeño laboral.

	Grado		
N°	Académico	Experto	Apreciación
1	Doctora	Catherine Ferreyros de Olivari	Aplicable
2	Magíster	Aida Dávila Orellana	Aplicable
3	Magíster	Gisela Milagro Montalván Fasabi	Aplicable

Se verificó la confiabilidad del instrumento: Los cuestionarios 1 y 2 fueron probados mediante la prueba de confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach. Hernández et al. (2018), indica que la confiabilidad de un instrumento muestra el grado en que el tiempo de uso siempre arroja resultados, por lo que es confiable. Asimismo, este es un indicador de consistencia interna y toma valores de entre 0 y 1. Se utiliza para comprobar si el instrumento objeto de evaluación está recopilando información incorrecta y nos lleva a resultados equívocos, o si es un instrumento confiable y nos brinda resultados fiables y congruentes.

Fue necesario precisar la confiabilidad de las herramientas, para lo cual se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, con datos de una encuesta de muestra piloto de 12 colaboradores para determinar la consistencia interna de las herramientas, así como la equivalencia y estabilidad, lo que permitió saber que los ítems del cuestionario sean consistentes y representativos, y que las variables y sus dimensiones puedan medirse.

Tabla 5

Análisis de confiabilidad según las dimensiones de gestión de RR.HH.

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach (α)	α basada en los elementos tipificados	N de elementos
,942	,913	12

Fuente: SPSS Versión 25.0

Interpretación: Según los resultados del coeficiente de confiabilidad de las 12 interrogantes relacionadas al cuestionario de gestión de RR.HH. es 0.942, mayor a 0.900, donde se validaron porque el instrumento tiene alta fiabilidad.

El coeficiente alfa de Cronbach es excelente. También se notó que es muy fiable, por lo que es aplicable a la muestra del objeto de estudio seleccionado.

Así que, el estudio realizado sobre la muestra encuestada presentó las variables gestión de RR.HH., con sus diversas dimensiones que ella contiene que son las que a continuación se detalla: i) Admisión de Personas, ii) Aplicación de Personas, y iii) Desarrollo de Personas, presenta confiabilidad.

Tabla 6

Análisis de confiabilidad según las dimensiones de desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach (α)	α basado en los elementos tipificados	N de elementos
,923	,918	12

Fuente: SPSS Versión 25.0

Interpretación: Según los resultados del coeficiente de confiabilidad de las 12 interrogantes relacionado al cuestionario de desempeño laboral es 0.923, mayor a 0.900, donde se validaron porque el instrumento tiene alta fiabilidad.

El coeficiente alfa de Cronbach es excelente. También se notó que es muy fiable, por lo que se puede aplicar a la muestra del objeto de estudio seleccionado.

Así que, el estudio realizado sobre la muestra encuestada presentó las variables gestión de desempeño laboral con sus diversas dimensiones que ella contiene y que son las que a continuación se detalla: i) Satisfacción del Trabajador, ii) Autoestima, iii) Trabajo en equipo y iv) Capacitación del Trabajador, presenta confiabilidad.

3.4 Procedimiento

Primeramente, se elaboró el cuestionario sobre el instrumento de investigación. Este instrumento se aplicará a 71 trabajadores de la MPPA - A. Asimismo, las recomendaciones anteriores seguirán poblando adecuadamente el instrumento, lo que permitirá una comprensión de los criterios de interés para el presente trabajo. Luego se procesará en una hoja de cálculo de Excel previa aplicación del programa SPSS v.25 y los resultados se mostrarán mediante la elaboración de tablas y figuras estadísticas para la evaluación descriptiva de las variables.

3.5 Método de análisis de datos

En el diagnóstico, se presentará un análisis de los datos que se recopilarán mediante instrumentación aplicada para establecer estadísticas descriptivas.

Según Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2018), “Los investigadores primero buscan ubicaciones, describen sus datos y luego realizan análisis estadísticos. correlacionar sus variables” (pag. 350)

Asimismo, se utilizará la estadística inferencial para analizar los datos recolectados a través de las herramientas aplicadas, según Morales, O.; Quiñones, O. y Marroquín, A. (2010), quienes afirman que la estadística inferencial es una técnica basada en la probabilidad y deductiva o descriptiva, (descripción estadística o deductiva) útil para una interpretación eficiente, inferencia, o generalización de grandes conjuntos de datos.

3.6 Aspectos éticos

Se asegurará la identificación del personal involucrado durante la recopilación de información, asimismo se tendrá en cuenta las diversas pautas éticas como la confidencialidad y anonimato, asegurando que los datos obtenidos no sean divulgados o utilizados para fines distintos a la investigación científica.

El presente estudio fue realizado bajo normas éticas, con responsabilidad de evitar el plagio o duplicación de otros trabajos similares y reconociendo los diversos derechos de autoría de los citados en este trabajo investigativo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Los resultados obtenidos fueron analizados considerando los objetivos propuestos en este trabajo investigativo. Asimismo, se evaluaron los resultados de la aplicación del cuestionario mediante la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov con un puntaje de significación del 5% para aclarar la correlación entre las variables de gestión de RR.HH., y el desempeño laboral en MPPA-A 2021.

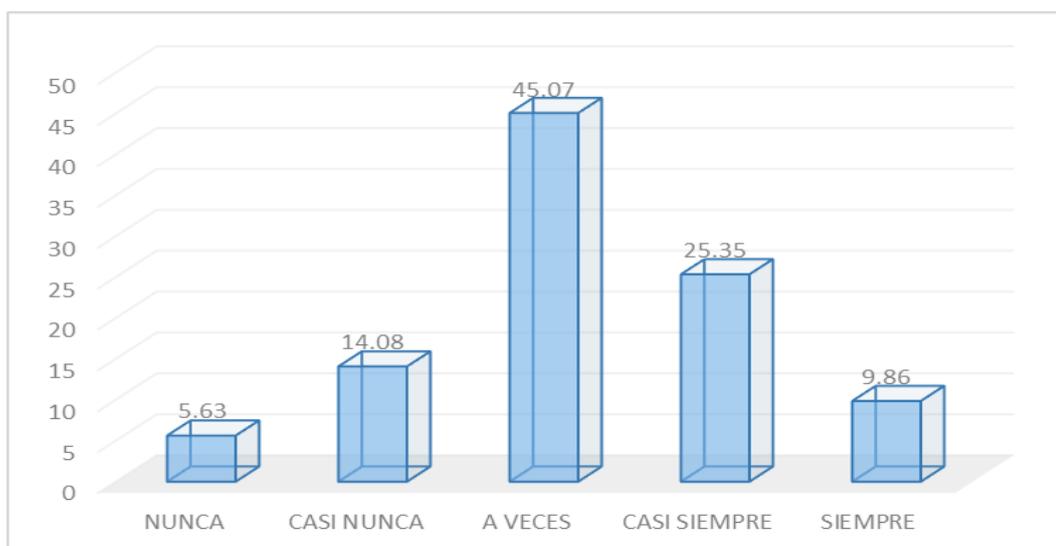
Tabla 7

Preg. 01 ¿En la institución donde labora cuenta con técnica para contratar a los empleados?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	4	5.63
2	CASI NUNCA	10	14.08
3	A VECES	32	45.07
4	CASI SIEMPRE	18	25.35
5	SIEMPRE	7	9.86
		(%)	71
			100.00

Figura 1

Preg. 01 ¿En la institución donde labora cuenta con técnica para contratar a los empleados?



Interpretación: De la tabla 7 y la figura 1, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable gestión de RR.HH. y en la dimensión admisión de personas el 45.07% (32 sujetos) califica a veces, así mismo el 25.35% (18 sujetos) están casi siempre, el 14.08% (10 sujetos) están casi nunca, 9.86% (7 sujetos) están en siempre y 5.63% (4 sujetos) es nunca. Por consiguiente, se concluye que la institución donde se labora cuenta con técnica para contratar a los empleados en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

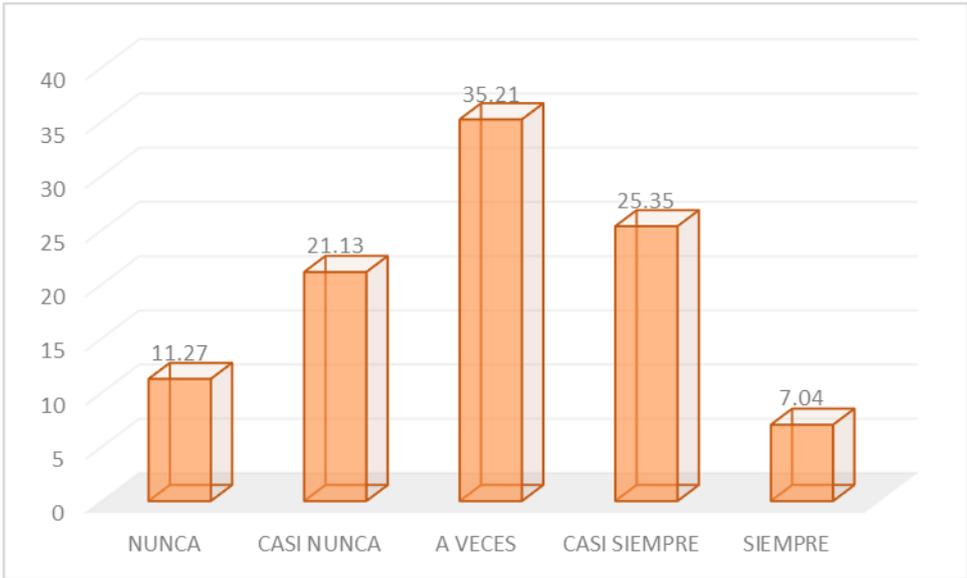
Tabla 8

Preg. 02 ¿Está satisfecho con las normas para el reclutamiento de personal?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	8	11.27
2	CASI NUNCA	15	21.13
3	A VECES	25	35.21
4	CASI SIEMPRE	18	25.35
5	SIEMPRE	5	7.04
	(%)	71	100.00

Figura 2

Preg. 02 ¿Está satisfecho con las normas para el reclutamiento de personal?



Interpretación: De la tabla 8 y la figura 2, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable gestión de RR.HH. y en la dimensión admisión de personas el 35.21% (25 sujetos) califica a veces, así mismo el 25.35% (18 sujetos) están casi siempre, el 21.13% (15 sujetos) están casi nunca, 11.27% (8 sujetos) están en nunca y 7.04% (5 sujetos) es siempre. Por consiguiente, se concluye que está satisfecho con las normas de reclutamiento de personal en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

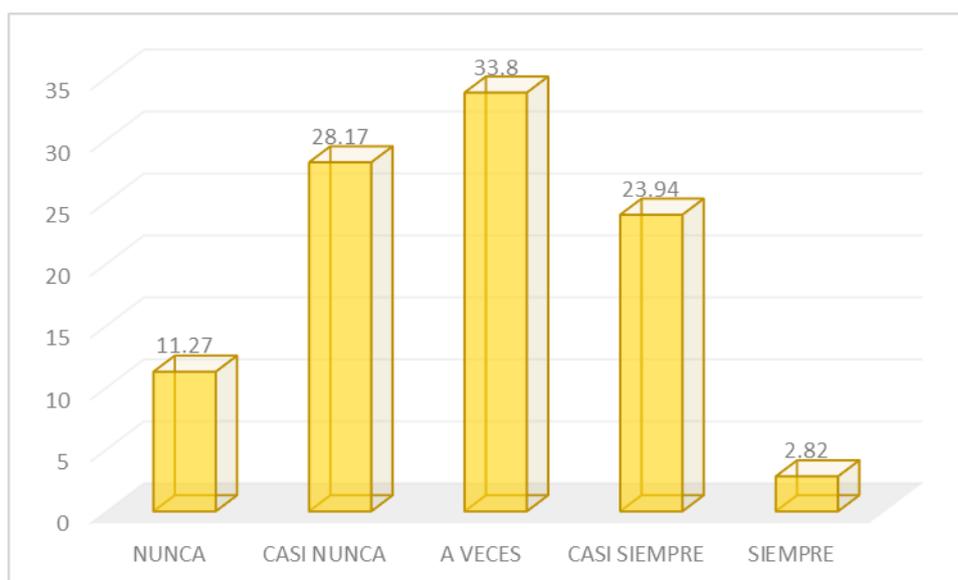
Tabla 9

Preg. 03 ¿En su institución consideran las habilidades y destrezas?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	8	11.27
2	CASI NUNCA	20	28.17
3	A VECES	24	33.80
4	CASI SIEMPRE	17	23.94
5	SIEMPRE	2	2.82
	(%)	71	100.00

Figura 3:

Preg. 03 ¿En su institución consideran las habilidades y destrezas?



Interpretación: De la tabla 9 y la figura 3, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable gestión de RR.HH. y en la dimensión

admisión de personas el 33.80% (17 sujetos) califica a veces, así mismo el 28.17% (20 sujetos) están casi nunca, el 23.94% (17 sujetos) están casi siempre, 11.27% (8 sujetos) están en nunca y 2.82% (2 sujetos) es siempre. Por consiguiente, se concluye que en la institución consideran las habilidades y destrezas en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

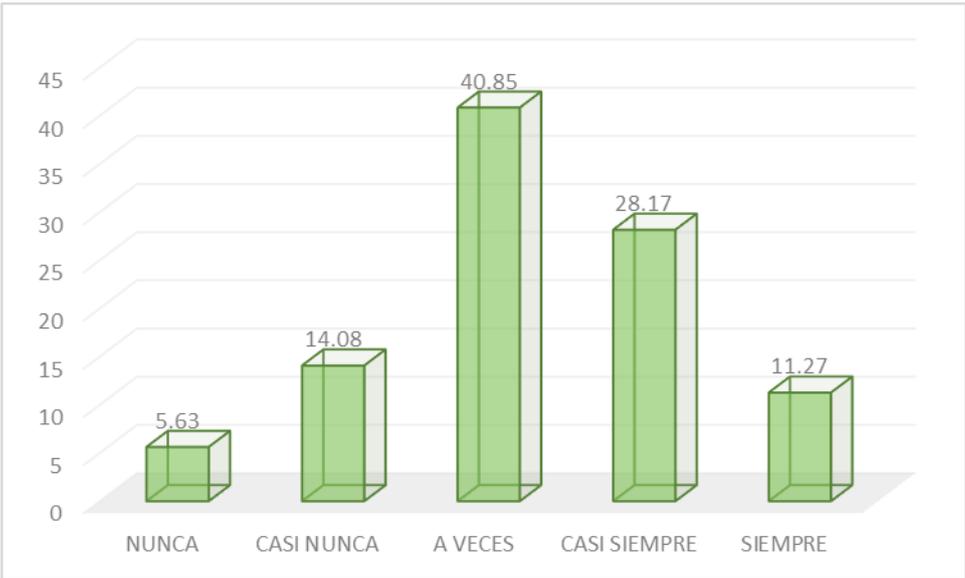
Tabla 10

Preg. 04 ¿La institución cuenta con formularios de evaluación del desempeño para evaluar a los empleados?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	4	5.63
2	CASI NUNCA	10	14.08
3	A VECES	29	40.85
4	CASI SIEMPRE	20	28.17
5	SIEMPRE	8	11.27
		(%)	71
			100.00

Figura 4:

Preg. 04 ¿La institución cuenta con formularios de evaluación del desempeño para evaluar a los empleados?



Interpretación: De la tabla 10 y la figura 4, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable gestión de RR.HH. y en la dimensión aplicación de personas el 40.85% (29 sujetos) califica a veces, así mismo el 28.17% (20 sujetos) están casi siempre, el 14.08% (10 sujetos) están casi nunca, 11.27% (8 sujetos) están en siempre y 5.63% (4 sujetos) es nunca. Por consiguiente, se concluye que la institución cuenta con formularios de evaluación del desempeño para evaluar a los colaboradores en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

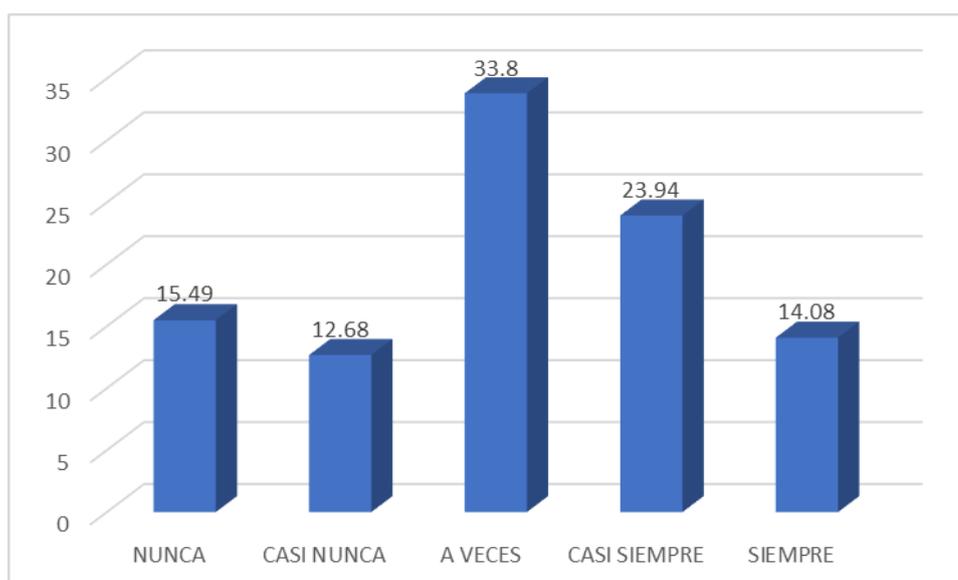
Tabla 11

Preg. 05 ¿Cree usted que su trabajo y responsabilidad es gratificante?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	11	15.49
2	CASI NUNCA	9	12.68
3	A VECES	24	33.80
4	CASI SIEMPRE	17	23.94
5	SIEMPRE	10	14.08
	(%)	71	100.00

Figura 5

Preg. 05 ¿Cree usted que su trabajo y responsabilidad es gratificante?



Interpretación: De la tabla 11 y la figura 5, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable gestión de RR.HH. y en la dimensión admisión de personas el 33.80% (24 sujetos) califica a veces, así mismo el 23.94% (17 sujetos) están casi siempre, el 15.49% (11 sujetos) están nunca, 14.08% (10 sujetos) están en siempre y 12.68% (9 sujetos) es siempre. Por consiguiente, se concluye que su trabajo y responsabilidad es gratificante se da en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

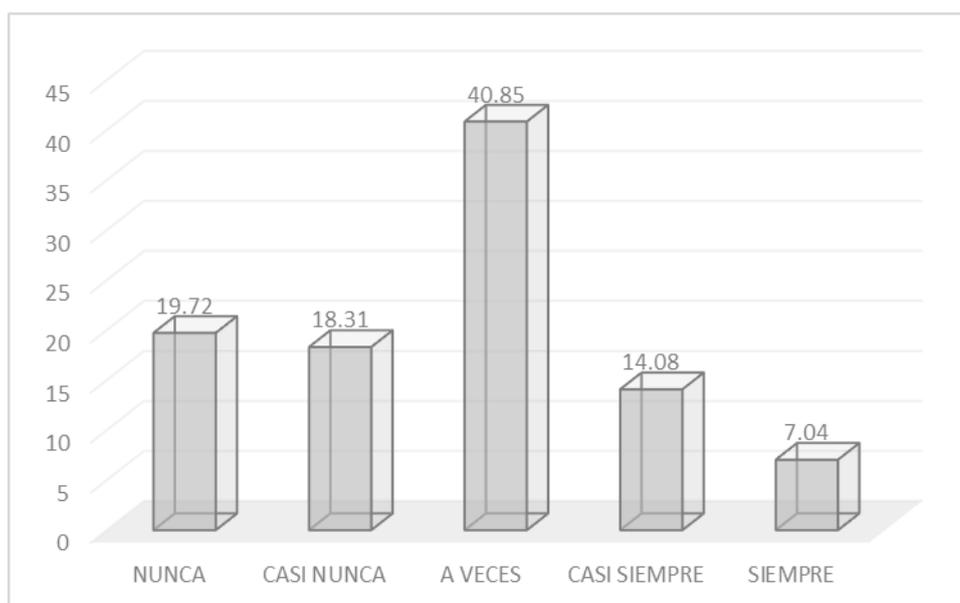
Tabla 12

Preg. 06 ¿Cree usted que las herramientas de trabajo son las adecuadas?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	14	19.72
2	CASI NUNCA	13	18.31
3	A VECES	29	40.85
4	CASI SIEMPRE	10	14.08
5	SIEMPRE	5	7.04
	(%)	71	100.00

Figura 6

Preg. 06 ¿Cree usted que las herramientas de trabajo son las adecuadas?



Interpretación: De la tabla 12 y la figura 6, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable gestión de RR.HH. y en la dimensión aplicación de personas el 40.85% (29 sujetos) califica a veces, así mismo el 19.72% (14 sujetos) están nunca, el 18.31% (13 sujetos) están casi nunca, 14.08% (10 sujetos) están en casi siempre y 17.04% (5 sujetos) es siempre. Por consiguiente, se concluye que las herramientas de trabajo son las adecuadas se da en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

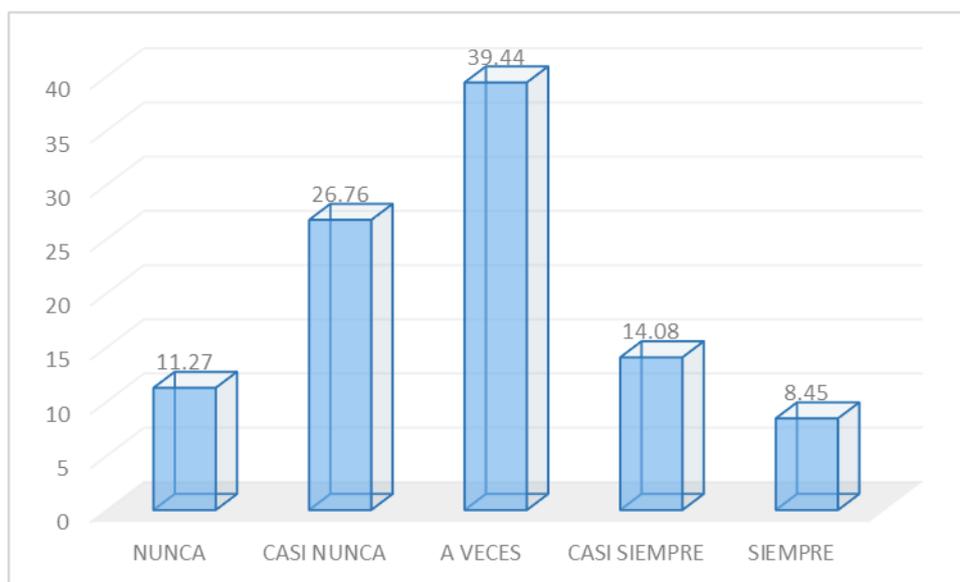
Tabla 13

Preg. 07 ¿Usted se siente satisfecho con los medios tecnológicos proporcionados por la institución para la realización de su trabajo?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	8	11.27
2	CASI NUNCA	19	26.76
3	A VECES	28	39.44
4	CASI SIEMPRE	10	14.08
5	SIEMPRE	6	8.45
	(%)	71	100.00

Figura 7

Preg. 07 ¿Usted se siente satisfecho con los medios tecnológicos proporcionados por la institución para la realización de su trabajo?



Interpretación: De la tabla 13 y la figura 7, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable gestión de RR.HH. y en la dimensión aplicación de personas el 39.44% (28 sujetos) califica a veces, así mismo el 26.76% (19 sujetos) están casi nunca, el 14.08% (11 sujetos) están casi siempre, 11.27% (8 sujetos) están en nunca y 8.45% (6 sujetos) es siempre. Por consiguiente, se concluye que se siente satisfecho con los medios técnicos brindados por la institución para la realizar su trabajo se da en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

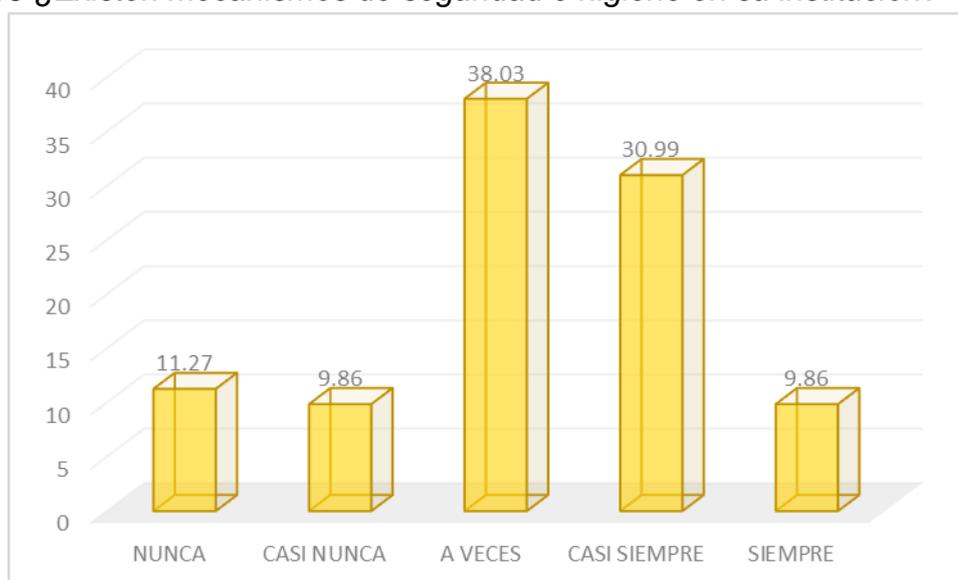
Tabla 14

Preg. 08 ¿Existen mecanismos de seguridad e higiene en su institución?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	8	11.27
2	CASI NUNCA	7	9.86
3	A VECES	27	38.03
4	CASI SIEMPRE	22	30.99
5	SIEMPRE	7	9.86
	(%)	71	100.00

Figura 8

Preg. 08 ¿Existen mecanismos de seguridad e higiene en su institución?



Interpretación: De la tabla 14 y la figura 8, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable gestión de RR.HH. y en la dimensión desarrollo de personas el 38.03% (27 sujetos) califica a veces, así mismo el 30.99% (22 sujetos) están casi siempre, el 11.27% (8 sujetos) están nunca, 9.86% (7 sujetos) están en siempre y nunca. Por consiguiente, se concluye que existen mecanismos de seguridad e higiene en su institución se da en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

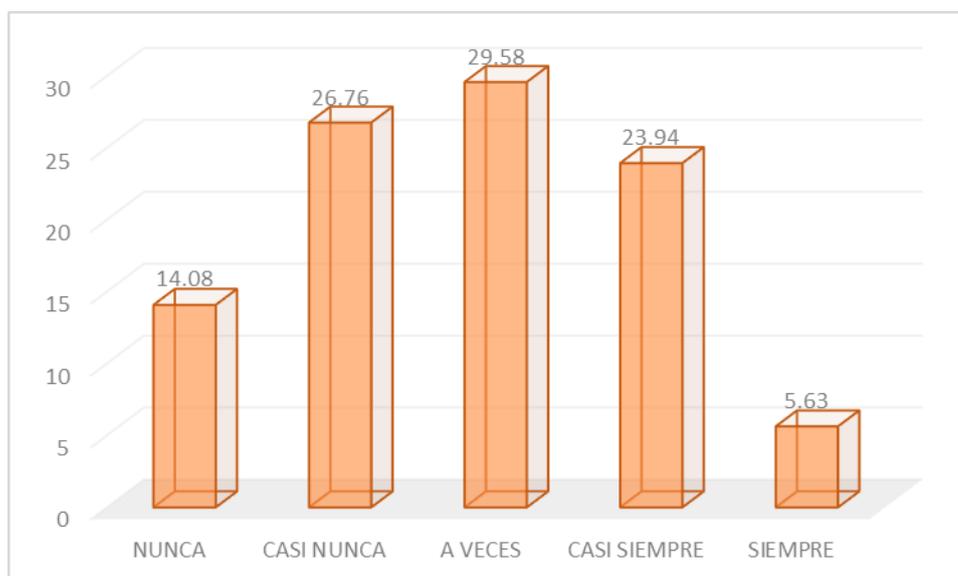
Tabla 15

Preg. 09 ¿Existen mecanismos para prevención de accidentes del personal de su institución?

.N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	10	14.08
2	CASI NUNCA	19	26.76
3	A VECES	21	29.58
4	CASI SIEMPRE	17	23.94
5	SIEMPRE	4	5.63
	(%)	71	100.00

Figura 9

Preg. 09 ¿Existen mecanismos para prevención de accidentes del personal de su institución?



Interpretación: De la tabla 15 y la figura 9, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable gestión de RR.HH. y en la dimensión admisión de personas el 29.58% (21 sujetos) califica a veces, así mismo el 26.76% (19 sujetos) están casi nunca, el 23.94% (17 sujetos) están casi siempre, 14.08% (10 sujetos) están en nunca y 5.63% (4 sujetos) es siempre. Por consiguiente, se concluye que existen mecanismo para prevención de accidentes del personal de su institución su trabajo se da en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

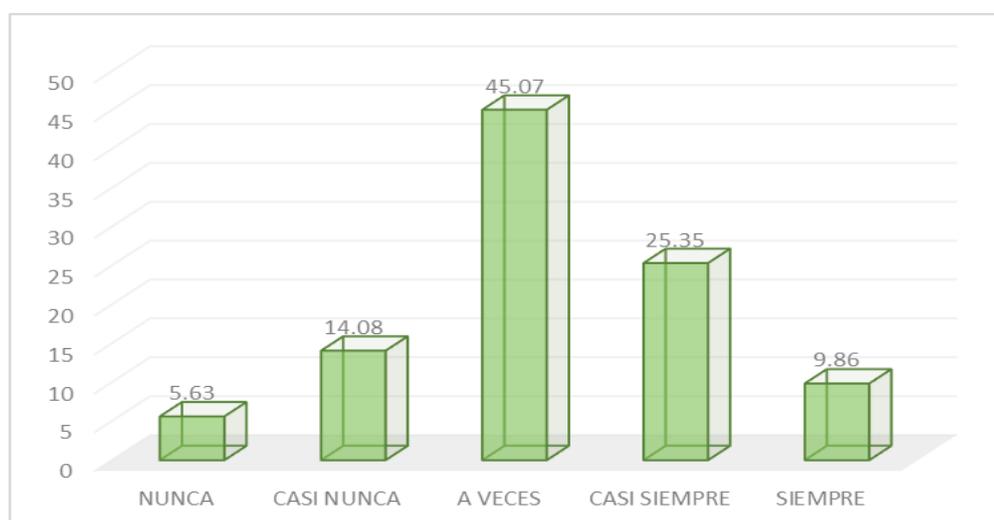
Tabla 16

Preg. 10 ¿La institución realiza cursos de capacitación y entrenamiento en políticas de gestión?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	4	5.63
2	CASI NUNCA	10	14.08
3	A VECES	32	45.07
4	CASI SIEMPRE	18	25.35
5	SIEMPRE	7	9.86
	(%)	71	100.00

Figura 10

Preg. 10 ¿La institución realiza cursos de capacitación y entrenamiento en políticas de gestión?



Interpretación: De la tabla 16 y la figura 10, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable gestión de RR.HH. y en la dimensión desarrollo de personas el 45.07% (32 sujetos) califica a veces, así mismo el 25.35% (18 sujetos) están casi siempre, el 14.08% (10 sujetos) están casi nunca, 19.86% (7 sujetos) están en siempre y 5.63% (4 sujetos) es nunca. Por consiguiente, se concluye que la institución realiza cursos de capacitación y entrenamiento en políticas de gestión se da en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

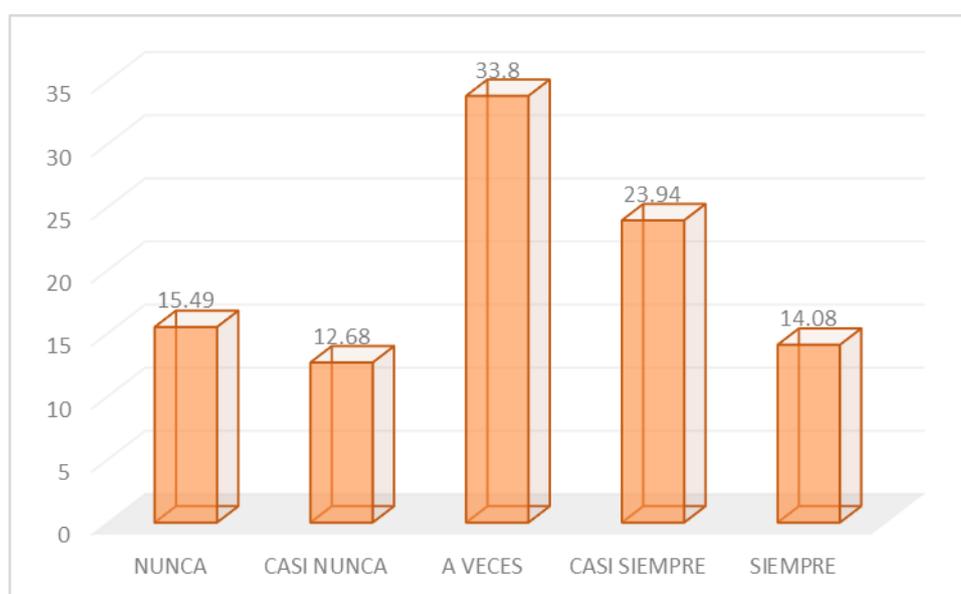
Tabla 17

Preg. 11 ¿Realizan capacitaciones constantes dentro de su institución?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	11	15.49
2	CASI NUNCA	9	12.68
3	A VECES	24	33.80
4	CASI SIEMPRE	17	23.94
5	SIEMPRE	10	14.08
	(%)	71	100.00

Figura 11

Preg. 11 ¿Realizan capacitaciones constantes dentro de su institución?



Interpretación: De la tabla 17 y la figura 11, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable gestión de RR.HH. y en la dimensión desarrollo de personas el 33.80% (24 sujetos) califica a veces, así mismo el 23.94% (17 sujetos) están casi siempre, el 23.94% (17 sujetos) están casi siempre, 15.49% (11 sujetos) están en nunca y 12.68% (9 sujetos) es casi nunca. Por consiguiente, se concluye que realizan capacitaciones constantes dentro de su institución se da en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

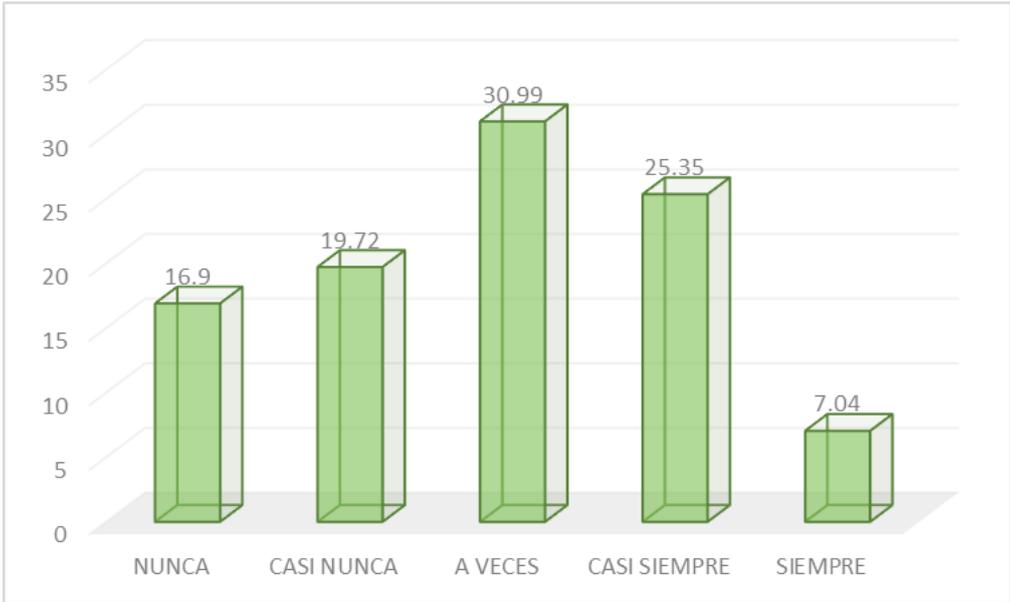
Tabla 18

Preg. 12 ¿En su institución realizan actividades de motivación de personal?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	12	16.90
2	CASI NUNCA	14	19.72
3	A VECES	22	30.99
4	CASI SIEMPRE	18	25.35
5	SIEMPRE	5	7.04
		(%)	71
			100.00

Figura 12

Preg. 12 ¿En su institución realizan actividades de motivación de personal?



Interpretación: De la tabla 18 y la figura 12, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable gestión de RR.HH. y en la dimensión desarrollo de personas el 30.99% (22 sujetos) califica a veces, así mismo el 25.35% (18 sujetos) están casi siempre, el 19.72% (14 sujetos) están casi nunca, 16.90% (12 sujetos) están en nunca y 7.04% (5 sujetos) es siempre. Por consiguiente, se concluye que en la institución realizan actividades de motivación de personal se da en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

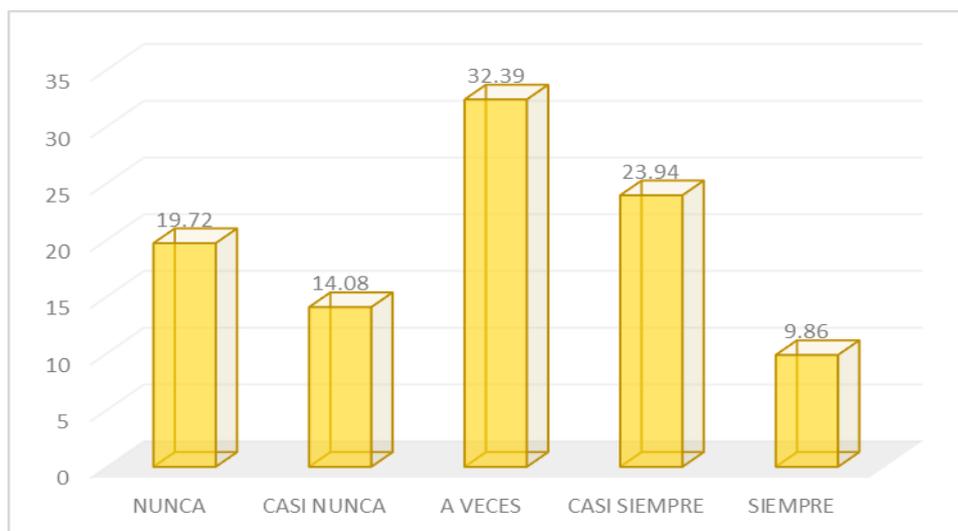
Tabla 19

Preg. 13 ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	14	19.72
2	CASI NUNCA	10	14.08
3	A VECES	23	32.39
4	CASI SIEMPRE	17	23.94
5	SIEMPRE	7	9.86
	(%)	71	100.00

Figura 13

Preg. 13 ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?



Interpretación: De la tabla 19 y la figura 13, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable desempeño laboral y en la dimensión satisfacción del trabajador el 32.39% (23 sujetos) califica a veces, así mismo el 23.94% (17 sujetos) están casi siempre, el 19.72% (14 sujetos) están nunca, 14.08% (10 sujetos) están en casi nunca y 9.86% (7 sujetos) es siempre. Por consiguiente, se concluye que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

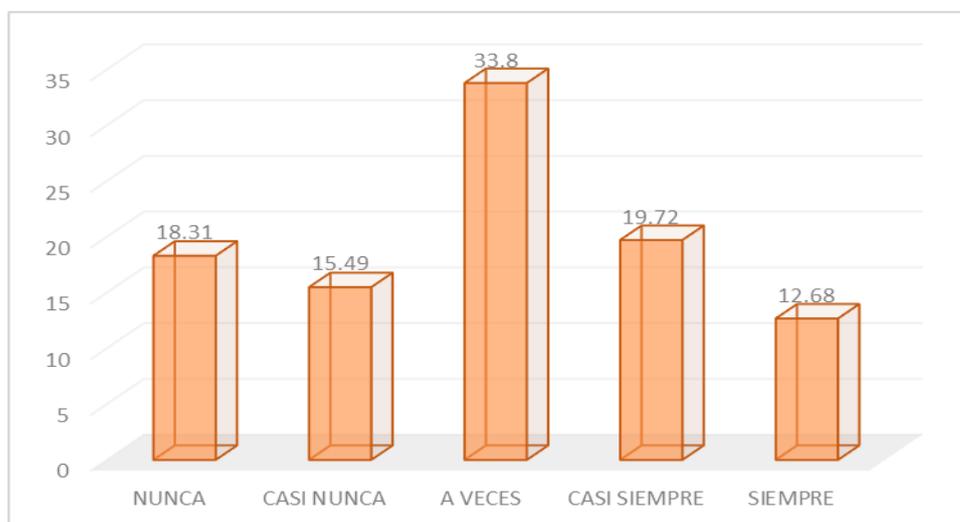
Tabla 20

Preg. 14 ¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	13	18.31
2	CASI NUNCA	11	15.49
3	A VECES	24	33.80
4	CASI SIEMPRE	14	19.72
5	SIEMPRE	9	12.68
	(%)	71	100.00

Figura 14

Preg. 14 ¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?



Interpretación: De la tabla 20 y la figura 14, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable desempeño laboral y en la dimensión satisfacción del trabajador el 33.80% (24 sujetos) califica a veces, así mismo el 19.72% (14 sujetos) están casi siempre, el 18.31% (13 sujetos) están nunca, 15.49% (11 sujetos) están en casi nunca sujetos) es siempre. Por consiguiente, se concluye que el ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones se da en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

Tabla 21

Preg. 15 ¿Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	12	16.90
2	CASI NUNCA	21	29.58
3	A VECES	18	25.35
4	CASI SIEMPRE	11	15.49
5	SIEMPRE	9	12.68
	(%)	71	100.00

Figura 15

Preg. 15 ¿Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?



Interpretación: De la tabla 21 y la figura 15, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable desempeño laboral y en la dimensión satisfacción del trabajador el 29.58% (21 sujetos) califica casi nunca, así mismo el 25.35% (18 sujetos) están a veces, el 16.90% (12 sujetos) están nunca, 15.49% (11 sujetos) están en casi siempre y 12.68% (9 sujetos) es siempre. Por consiguiente, se concluye que el sueldo es muy bajo en realización a la labor que realiza se da en un nivel de casi nunca, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

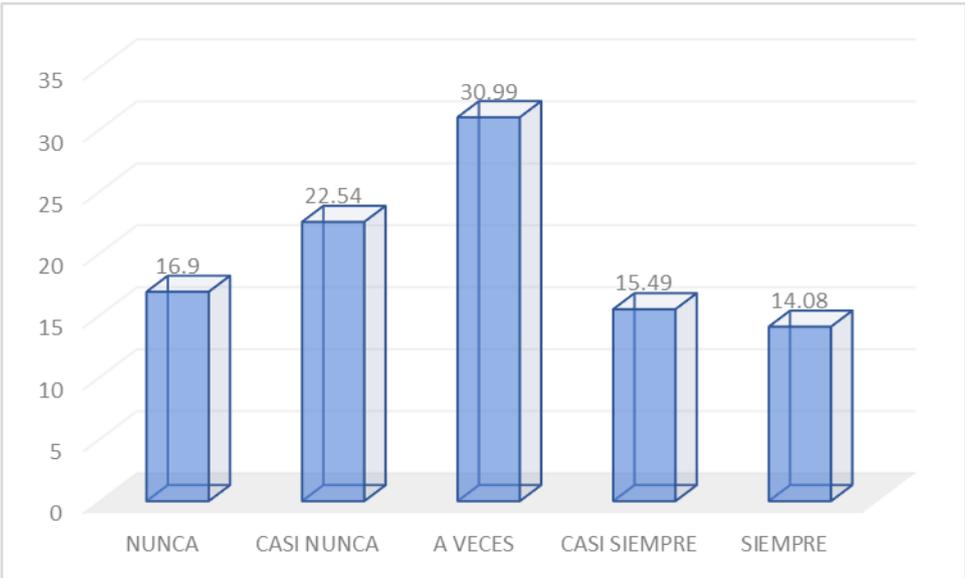
Tabla 22

Preg. 16 ¿Me siento motivado (a) en el servicio que laboro?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	12	16.90
2	CASI NUNCA	16	22.54
3	A VECES	22	30.99
4	CASI SIEMPRE	11	15.49
5	SIEMPRE	10	14.08
	(%)	71	100.00

Figura 16

Preg. 16 ¿Me siento motivado (a) en el servicio que laboro?



Interpretación: De la tabla 22 y la figura 16 se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable desempeño laboral y en la dimensión autoestima el 30.99% (22 sujetos) califica a veces, así mismo el 22.54% (16 sujetos) están casi nunca, el 16.90% (12 sujetos) están nunca, 15.49% (11 sujetos) están en casi siempre y 9.86% (10 sujetos) es siempre. Por consiguiente, se concluye que se siente motivado en el servicio que laboral se da en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

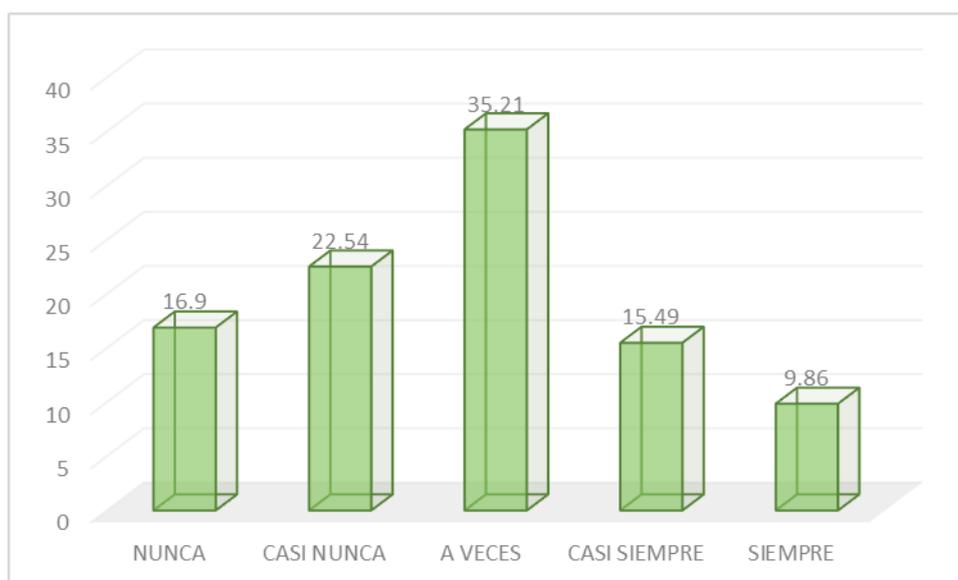
Tabla 23

Preg. 17 ¿Existe un trato agradable por parte del jefe (a)?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	12	16.90
2	CASI NUNCA	16	22.54
3	A VECES	25	35.21
4	CASI SIEMPRE	11	15.49
5	SIEMPRE	7	9.86
	(%)	71	100.00

Figura 17

Preg. 17 ¿Existe un trato agradable por parte del jefe (a)?



Interpretación: De la tabla 23 y la figura 17 se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable desempeño laboral y en la dimensión autoestima el 35.21% (25 sujetos) califica a veces, así mismo el 22.54% (16 sujetos) están casi nunca, el 16.90% (12 sujetos) están nunca, 15.49% (11 sujetos) están en casi siempre y 9.86% (7 sujetos) es siempre. Por consiguiente, se concluye que existe un trato agradable por parte del jefe se da en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

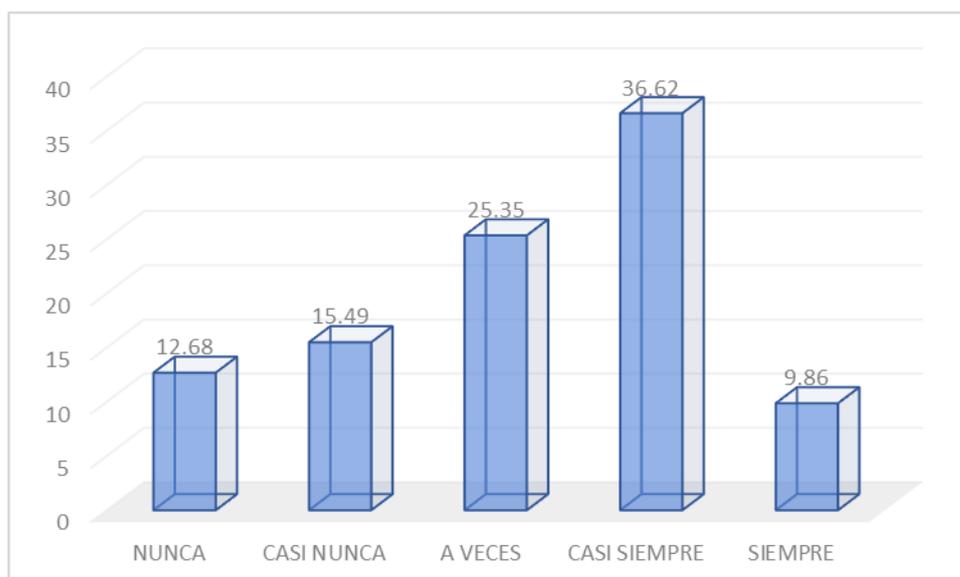
Tabla 24

Preg. 18 ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	9	12.68
2	CASI NUNCA	11	15.49
3	A VECES	18	25.35
4	CASI SIEMPRE	26	36.62
5	SIEMPRE	7	9.86
	(%)	71	100.00

Figura 18

Preg. 18 ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?



Interpretación: De la tabla 24 y la figura 18, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable desempeño laboral y en la dimensión autoestima el 36.62% (26 sujetos) califica casi siempre, así mismo el 25.35% (18 sujetos) están a veces, el 15.49% (11 sujetos) están casi nunca, 12.68% (19 sujetos) están en nunca y 9.86% (7 sujetos) es siempre. Por consiguiente, se concluye que siento que el trabajo que hace es justo para su manera de ser se da en un nivel casi siempre.

Tabla 25

Preg. 19 ¿Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	14	19.72
2	CASI NUNCA	11	15.49
3	A VECES	21	29.58
4	CASI SIEMPRE	18	25.35
5	SIEMPRE	7	9.86
	(%)	71	100.00

Figura 19

Preg. 19 ¿Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos?



Interpretación: De la tabla 25 y la figura 19, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable desempeño laboral y en la dimensión trabajo en equipo el 29.58% (21 sujetos) califica a veces, así mismo el 25.35% (18 sujetos) están casi siempre, el 19.72% (14 sujetos) están nunca, 15.49% (11 sujetos) están en casi nunca y 9.86% (7 sujetos) es siempre. Por consiguiente, se concluye que los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos se da en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

Tabla 26

Preg. 20 ¿El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	13	18.31
2	CASI NUNCA	9	12.68
3	A VECES	21	29.58
4	CASI SIEMPRE	16	22.54
5	SIEMPRE	12	16.90
		71	100.00

Figura 20

Preg. 20 ¿El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente?



Interpretación: De la tabla 26 y la figura 20, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable desempeño laboral y en la dimensión trabajo en equipo el 29.58% (21 sujetos) califica a veces, así mismo el 22.54% (16 sujetos) están casi siempre, el 18.31% (13 sujetos) están nunca, 16.90% (12 sujetos) están en siempre y 12.68% (9 sujetos) es casi nunca. Por consiguiente, se concluye que el jefe establece normas y actividades para que los trabajadores trabajen eficazmente se da en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

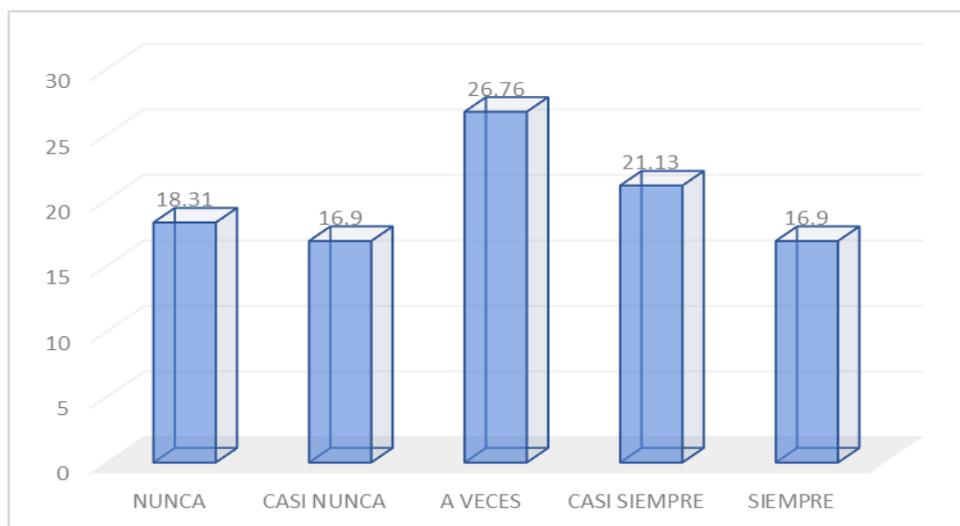
Tabla 27

Preg. 21 ¿La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	13	18.31
2	CASI NUNCA	12	16.90
3	A VECES	19	26.76
4	CASI SIEMPRE	15	21.13
5	SIEMPRE	12	16.90
	(%)	71	100.00

Figura 21

Preg. 21 ¿La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores?



Interpretación: De la tabla 27 y la figura 21, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable desempeño laboral y en la dimensión trabajo en equipo el 26.76% (19 sujetos) califica a veces, así mismo el 21.13% (15 sujetos) están casi siempre, el 18.31% (13 sujetos) están nunca, 16.90% (12 sujetos) están en casi nunca y siempre. Por consiguiente, se concluye que la comunicación es clara, fluida y precisa entre los trabajadores se da en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

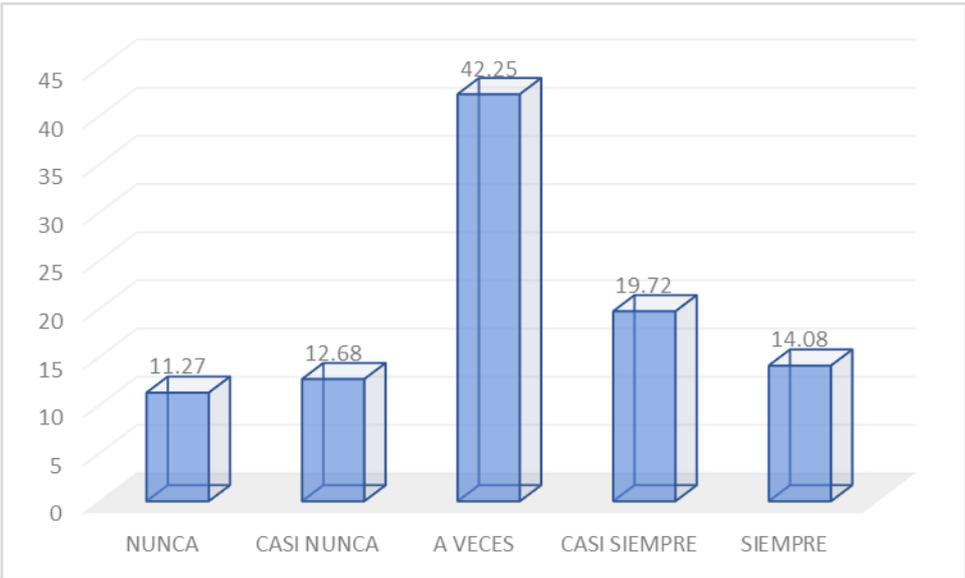
Tabla 28

Preg. 22 ¿El área de RR.HH., capacita constantemente a los trabajadores?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	8	11.27
2	CASI NUNCA	9	12.68
3	A VECES	30	42.25
4	CASI SIEMPRE	14	19.72
5	SIEMPRE	10	14.08
		(%)	71
			100.00

Figura 22

Preg. 22 ¿El área de RR.HH., capacita constantemente a los trabajadores?



Interpretación: De la tabla 28 y la figura 22, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable desempeño laboral y en la dimensión trabajo en equipo el 42.25% (30 sujetos) califica a veces, así mismo el 19.72% (14 sujetos) están casi siempre, el 14.08% (10 sujetos) están siempre, 12.68% (9 sujetos) están en casi nunca y 11.27% (8 sujetos) es nunca. Por consiguiente, se concluye que el área de RR.HH., capacita constantemente a los trabajadores se da en un nivel medio, por lo tanto, existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

Tabla 29

Preg. 23 ¿Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	8	11.27
2	CASI NUNCA	28	39.44
3	A VECES	12	16.90
4	CASI SIEMPRE	14	19.72
5	SIEMPRE	9	12.68
	(%)	71	100.00

Figura 23

Preg. 23 ¿Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto?



Interpretación: De la tabla 29 y la figura 23, se observa que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable desempeño laboral y en la dimensión trabajo en equipo el 39.44% (28 sujetos) califica casi nunca, así mismo el 19.72% (14 sujetos) están casi siempre, el 16.90% (12 sujetos) están a veces, 12.68% (9 sujetos) están en siempre y 11.27% (8 sujetos) es nunca. Por consiguiente, se concluye que los programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto se dan en un nivel casi nunca, por lo tanto, es existe la necesidad de mejorar dicha dimensión.

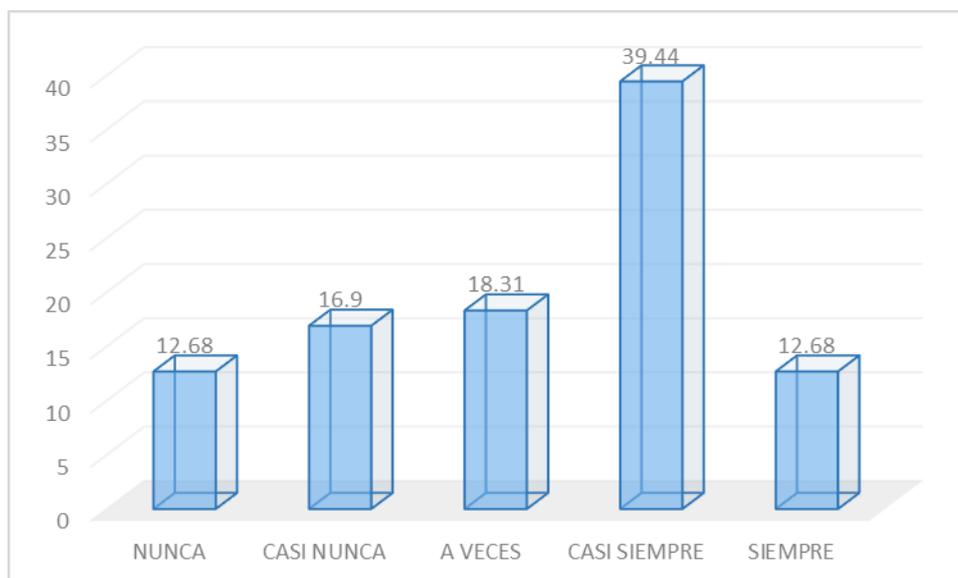
Tabla 30

Preg. 24 ¿La capacidad que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades?

N°	NIVEL	FRECUENCIAS	%
1	NUNCA	9	12.68
2	CASI NUNCA	12	16.90
3	A VECES	13	18.31
4	CASI SIEMPRE	28	39.44
5	SIEMPRE	9	12.68
	(%)	71	100.00

Figura 24

Preg. 24 ¿La capacidad que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades?



Interpretación: De la tabla 30 y la figura 24, se puede observar que entre los 71 encuestados en la MPPA-A en la variable desempeño laboral y en la dimensión trabajo en equipo el 39.44% (28 sujetos) califica casi siempre, así mismo el 18.31% (13 sujetos) están a veces, el 16.90% (12 sujetos) están casi nunca, 12.68% (9 sujetos) están en nunca siempre. Por consiguiente, se concluye que la calidad que se realiza está orientada al desarrollo de sus habilidades se da en un nivel siempre.

Baremos de las Variables:

Tabla 31

Estadísticos descriptivos de gestión de RR.HH. y desempeño laboral.

ESTADÍSTICOS	VALORACIONES	
	V1: GESTIÓN DE RR.HH.	V2: DESEMPEÑO LABORAL
1. PROMEDIO	143.2	76.3
2. DESVIACIÓN TÍPICA	29.6	8.9
3. VARIANZA	878.6	79.0
4. COEFICIENTE DE VARIACIÓN	20.7	11.7

FUENTE: Registro de datos
Elaboración Propia

Interpretación.

En relación a la Tabla N° 31, con respecto a la variable 1 Gestión de RR.HH. se determina los siguientes resultados: El promedio 143.2 se encuentra en el nivel alto, la desviación típica 29.5, la varianza 878.6 y el coeficiente de variación 20.7.

En relación a la variable 2 Desempeño laboral se determina los siguientes resultados: promedio 76.3 se encuentra en el nivel regular, la desviación típica 8.9, la varianza 79.0 y el coeficiente de variación 11.7.

El coeficiente de variación me permite saber si las respuestas que ha dado el conjunto muestrario han sido homogéneas o dispersa, en relación a los resultados ha sido altamente homogénea en relación al clima organizacional con 20.7 y en cuanto a la satisfacción laboral de 11.7.

4.2. Prueba de Hipótesis

Se llevará a cabo un mayor desarrollo de la encuesta para determinar la distribución de los datos seleccionados, las estadísticas de Kolmogorov Smirnov. El estadígrafo de Kolmogorov-Smirnov cuya finalidad es mostrar si el conjunto de datos tiene una cierta distribución teórica.

Prueba de Normalidad

Es interesante ver si la repartición de los datos obtenidos en el mejor de los casos es normal. Cuando el nivel alfa o de significación es superior a 0,05, la distribución se considera normal.

Hipótesis de normalidad:

H0: datos de muestra con distribución normal.

H1: datos de muestra con distribución no normal.

Donde está el valor significativo:

- a) la importancia relativa es del 5% o 0,05;
- b) Si $p > 0.05$, los datos son de una distribución normal
- c) Si $p < 0.05$, los datos no son de una distribución normal.

Esto muestra que si el valor alfa es inferior a 0.05, la hipótesis nula será rechazada; Mientras que, si es superior a 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 32.

Prueba de Kolmogorov - Smirnov de los puntajes sobre la gestión de RR.HH. respecto a sus dimensiones, en la MPPA-A.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra					
		ADMISIÓN DE PERSONAS	APLICACIÓN DE PERSONAS	DESARROLLO DE PERSONAS	GESTIÓN POR RECURSOS HUMANOS
N		71	71	71	71
	Media	31,36	39,45	34,82	105,63
Parámetros normales ^{a,b}	Desviación típica	8,994	8,399	9,366	23,502

Diferencias más extremas	Absoluta	,099	,115	,064	,080
	Positiva	,099	,115	,059	,080
	Negativa	-,064	-,099	-,064	-,065
Z de Kolmogorov-Smirnov		,743	,857	,479	,600
Sig. asintót. (bilateral)		,639	,454	,976	,864

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de la MPPA

Interpretación: Los resultados de la prueba estándar de Kolmogorov-Smirnov se muestran en la Tabla 32. El grado de significancia de la variable Gestión de RRHH es de 0,864, por lo que la prueba de hipótesis se realizará utilizando una distribución paramétrica, siendo más relevante el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 33.

Prueba de Kolmogorov - Smirnov de los puntajes sobre el desempeño laboral respecto a sus dimensiones, en la MPPA-A.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra						
		SATISFACCIO N DEL TRABAJO	AUTOESTIM A	TRABAJO ENEQUIPO	CAPACITACIO N DEL TRABAJADOR	DESEMPEÑO O LABORAL
N		71	71	71	71	71
Parámetros normales ^{a,b}	Media	24,41	29,20	16,09	15,04	84,73
	Desviación típica	4,439	5,168	2,962	2,847	9,492
Diferencias más extremas	Absoluta	,100	,063	,139	,124	,059
	Positiva	,100	,063	,081	,124	,044
	Negativa	-,086	-,046	-,139	-,077	-,059
Z de Kolmogorov-Smirnov		,751	,473	1,037	,929	,442
Sig. asintót. (bilateral)		,626	,979	,232	,354	,990

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores de la MPPA

Interpretación: Los resultados de la prueba estándar de Kolmogorov-Smirnov se muestran en la Tabla 33 sobre el grado de significancia de la variable desempeño laboral donde es de 0,990, por lo que la prueba de hipótesis se realizará utilizando una distribución paramétrica, siendo más relevante el coeficiente de correlación de Pearson.

4.2.1 Prueba de Hipótesis General

Los niveles aceptables de significancia para este tipo de estudio se detallan a continuación:

Nivel alfa o de Significancia: Para todo valor de probabilidad o verosimilitud igual o inferior que 0,05 se acepta la H_i , y se rechaza la H_o .

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad o verosimilitud superior a 0,05 se acepta H_o y se rechaza la H_i .

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión de RR.HH. y el desempeño laboral en la MPPA – A, 2021.

Hipótesis estadística:

H_o : $\alpha < \text{Sig. (Bilateral)}$

H_a : $\alpha > \text{Sig. (Bilateral)}$

Ha: Existe relación significativa entre la gestión de RR.HH. y el desempeño laboral en la MPPA – A, 2021.

H_o: No existe una relación significativa entre la gestión de RR.HH. y el desempeño laboral en la MPPA - A, 2021.

Tabla 34.

Correlación de Pearson de las variables gestión de RR.HH y el desempeño laboral.

Correlaciones			
		GESTION DE RR.HH.	DESEMPEÑO LABORAL
GESTION DE RR.HH.	Correlación de Pearson	1	,879**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	71	71
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,879**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	71	71

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

Interpretación: Se aceptó la hipótesis alternativa porque $r < 0.05$ y se rechazó la hipótesis nula. A la afirmación de que, si existe una relación entre la gestión de RR.HH. y el desempeño laboral, donde $r = 0.879$ estimación de Pearson, donde se puede afirmar que existe una correlación positiva significativamente alta.

4.2.2 Prueba de hipótesis específicas

HE1. Existe relación significativa entre la gestión de RR.HH. y la admisión de personas en la MPPA – A, 2021.

Tabla 35

Correlación de Pearson de admisión de personas y desempeño laboral.

Correlaciones			
		ADMISION DE PERSONAS. DESEMPEÑO LABORAL	
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	,923**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	71	71
ADMISIÓN DE PERSONAS	Correlación de Pearson	,923**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	71	71

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

Interpretación: Se aceptó la hipótesis alternativa porque $r < 0.05$ y se rechazó la hipótesis nula. A la afirmación de que, si existe una relación entre la gestión de RR.HH. y la admisión de personas, donde $r = 0.923$ estimación de Pearson, se puede afirmar que existe una correlación positiva muy grande.

HE2. Existe relación significativa entre la aplicación de las personas y el desempeño laboral en la MPPA-A, 2021.1

Tabla 36.*Correlación de Pearson de aplicación de personas y desempeño laboral*

Correlaciones			
		APLICACIÓN DE PERSONAS	DESEMPEÑO LABORAL
APLICACIÓN DE PERSONAS	Correlación de Pearson	1	,833**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	71	71
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,833**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	71	71

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

Interpretación: Se aceptó la hipótesis alternativa porque $r < 0.05$ y se rechazó la hipótesis nula. A la afirmación de si existe una relación entre la aplicación de personas y desempeño laboral, donde $r = 0,833$ estimación de Pearson. Se puede afirmar que existe una correlación positiva significativamente alta.

HE3. Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la MPPA – A, 2021.

Tabla 37.*Correlación de Pearson de desarrollo de personas y el desempeño laboral*

Correlaciones			
		DESARROLLO DE PERSONAS	DESEMPEÑO LABORAL
DESARROLLO DE PERSONAS	Correlación de Pearson	1	,876**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	71	71
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,876**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	71	71

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

Interpretación: Se aceptó la hipótesis alternativa porque $r < 0.05$ y se rechazó la hipótesis nula. A la afirmación de que existe una relación entre el desarrollo personal y el desempeño laboral, donde $r = 0.876$ estimado por Pearson. Se puede afirmar que existe una correlación positiva significativamente alta.

V. DISCUSIÓN

Según los hallazgos del presente trabajo investigativo titulado Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, Ucayali, 2021, desde la perspectiva de los colaboradores del MPPA-A, los objetivos generales de la Gestión de RR.HH., están directamente relacionados con el desempeño laboral. El valor de correlación es 0,879 (correlación altamente positiva). Asimismo, se evidencio que la variable gestión de RR.HH., alcanzaba en ocasiones el nivel del 45%, mientras que la variable desempeño laboral percibido por los empleados de la MPPA-A alcanzaba en ocasiones el nivel del 34%. Se sustentan en Guevara y Contreras (2017) “Gestión de RR.HH., y calidad de los servicios educativos en la IE N°7012 - Jesús de la Misericordia del Distrito de Surquillo en el año 2014”, concluyen que existe una relación moderada entre la gestión de RR.HH., y la calidad del servicio educativo con un porcentaje del 14%; debido al cálculo El nivel de significación se encontró en $p < 0,05$, por lo que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,451.

Estos resultados para las variables de recursos humanos están respaldados por Torres (2020) Gestión del RR.HH y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital de la PNP Luis Nicasio Sáenz 2019. Universidad San Martin de Porras. Concluye que existió una correlación significativa entre la gestión del RR.HH. y el desempeño del personal de urología del Hospital Central de la PNP “Luis Nicasio Sáenz” en Perú en el año 2019. Y se sustentan también con Bravo y Valle (2017) “La gestión del área del talento humano en el clima laboral de las organizaciones de Guayaquil – Ecuador”, donde concluye como primer punto en el cual esta época influye tanto como en la conducta y manejo gremial de los empleados, en este sentido, predomina el producido de que la administración llevada a cabo en el departamento de talentos humanos, no solo se limita sino también es reclutada, en selección o dotación del personal, pero debe también promover el bien donde sea desarrollada en la empresa. De modo que logra proporcionar un buen entorno de trabajo, es una tarea importante que engloba muchos factores.

En relación con la variable desempeño laboral los resultados se encuentran sustentados en Piconá y Choquecahuana (2018) "Administración de RR.HH. y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2016". Concluye: que existe una correlación positiva entre la administración de RR.HH. y el desempeño laboral en la universidad nacional de Micaela bastidas de Apurímac, pues se logra considerar a medida que exista mayor administración de RR.HH. se producirá un mayor desempeño laboral. Y en la investigación de Anchundia y Cuesta (2018) "Sobre el talento humano y su impacto en el nivel educativo en la carrera de ingenieros industriales de la Universidad Técnica de Manabí". República del Ecuador, en donde concluye que los distintos procesos claves dan la implementación satisfactoria en el sistema de gestión del talento humano los procesos de selección y desempeño del personal, manteniendo al mismo tiempo una mejoría sustancial en el ámbito social. Donde el beneficio establece a la ley.

En relación a las hipótesis específicas, se determinó que existe relación significativa entre la gestión de RR.HH. y las dimensiones de admisión de personas, aplicación de personas, desarrollo de personas; resultados que se encuentran en Roca (2019) "Desempeño del talento y su impacto en la lealtad el cliente en el cantón de Salinas supermaxi, Provincia de Santa Elena, en el año 2018". Dirigido a examinar el impacto del desempeño del talento en el cliente con lealtad, en el que se da las siguientes conclusiones: el logro humano es un sistema en el cual se implementó como un proceso importante para lograr conocer el grado de logro en los objetivos, por lo que el 70% de los empleados se considera el nivel de su desempeño comparado a otros años es muy alto, a lo que con el 28% es alto y 2% es medio, por último se concluye el trabajo realizado en la evaluación del personal contribuyente significativamente a lo que se refleja en las revisiones anuales. Y también se sustenta con Morales (2019) "Gestión de RR.HH. en los establecimientos privados del nivel primario en la Cabecera de Tonicapán" Universidad Rafael Landívar. Por consiguiente, concluyen que en la mayoría de instituciones realizan la gestión de RR.HH., pero no de una forma profesional sino más bien práctica, sin contar con el debido discernimiento, y en consecuencia aplicando diversos conocimientos que no son los adecuados para la institución.

En cuanto a la variable desempeño laboral con las dimensiones significación del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación en los colaboradores de la MPPA, se encuentran asociados con Ayala (2018) "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018". Da concluye con una relación estadísticamente significativa en donde toma el valor $P = 0,000$ entre las variables de gestión de RR.HH., y el desempeño del personal de la clínica Sagrado Corazón. Y también se sustenta con Dolores (2020) "Gestión de RR.HH. y rotación de personal banco BBVA continental, huacho 2019". Universidad Nacional de San Marcos. Se logra concluir que la gestión de los RR.HH. rota a sus colaboradores. A un nivel del 99% con un coeficiente del 0.668^{**} , por lo que esto facilita a los colaboradores logran conocer todas las áreas del banco. Y Condori (2018) "Gestión del talento y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Puno - 2017". Se concluyó que la gestión del talento se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la DRTC de Puno, el 34,8% de ellos dijo que la gestión del talento se da ocasionalmente y por lo tanto el desempeño laboral es regular. Por lo tanto, la gestión del talento se convierte en la mejor herramienta para mejorar los distintos procesos que realiza la organización, lo que ayuda a mejorar el desempeño laboral de las personas en los diferentes puestos, sus funciones específicas y las obligaciones que desempeñan, así, la gestión del talento tiene una correlación media de $0,528^{**}$ con el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula porque $r < 0.05$. Existe correlación entre la gestión de RR.HH. y el desempeño laboral, donde $r = 0.879$, estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Según la percepción de los colaboradores de la MPPA-A, existe una correlación positivamente alta que indica que la adopción de mejores RR.HH. conduce a un mejor desempeño laboral.

Segunda: Se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula porque $r < 0.05$. Existe correlación entre la admisión de personas y el desempeño laboral, donde $r = 0.923$, estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Según la percepción de los colaboradores de la MPPA – A, existe una correlación positivamente alta que indica que la adopción de una adecuada aplicación de la admisión de personas conduce a un mejor desempeño laboral.

Tercera: Se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula porque $r < 0.05$. Existe correlación entre la aplicación de personas y el desempeño laboral, donde $r = 0.833$, estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Según la percepción de los colaboradores de la MPPA - A, existe una correlación positivamente alta que indica que la adopción de una adecuada aplicación de personas conduce a un mejor desempeño laboral.

Cuarta: Se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula porque $r < 0.05$. Existe correlación entre desarrollo de personas y el desempeño laboral, donde $r = 0.876$, estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Según la percepción de los colaboradores de la MPPA - A, existe una correlación positivamente alta que indica que ante una adecuada aplicación del desarrollo de personas conduce a un mejor desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda al alcalde de la Provincia de Padre Abad – Aguaytia, en coordinaciones con la jefatura de personal, diseñar un plan para poder tomar las medidas de talento humano, para brindar el fortalecimiento del desempeño de los colaboradores de la municipalidad, teniendo en cuenta la función administrativa, creando así el compromiso de cada uno de ellos a mejorar el proceso y objetivos de desarrollo de actividades y tareas.
- Segunda:** Se recomienda al alcalde provincial, mantener un buen clima laboral para una buena relación entre el personal de la institución.
- Tercera:** Se recomienda al alcalde de la Provincia de Padre Abad – Aguaytia, facilitar capacitaciones a los colaboradores de la municipalidad, sobre las actividades en formación de conocimiento, con la finalidad de garantizar a los colaboradores, la adquisición y dominio de nuevas habilidades y destrezas, así como mejorar el compromiso hacia la institución.
- Cuarta:** Se recomienda mejorar el compromiso cultural y organizacional de los servidores públicos para fortalecer y mejorar el desempeño en la provincia y municipio de Padre Abad.

REFERENCIAS

- Abadi, M. (2004). *La Calidad de Servicio*. Buenos Aires, Argentina.
- Alegre, I., Marta, M., y Jasmina, B. (2016). Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter? *Journal of Business Research*, 69, 1390–1395. doi: 10.1016/j.jbusres.2015.10.113
- Alina, M., y Simona, E. (2013). Pre-university teachers' professional satisfaction. *Procedia– Social and Behavioral Sciences*, 78, 110–114. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.04.261
- Arias, F. (2012). *Metodología de la Investigación*. Caracas-Venezuela. Editorial Episteme, Orial ediciones 3era edicion.
- Alles, M. (2005). *Recursos Humanos*. Buenos Aires: Ediciones Granice.
- Anchundia, A. y Cuesta, A. (2018) en su artículo titulado “*Del talento humano y su influencia en el nivel académico de la carrera de ingeniería industrial de la universidad técnica de Manabí*”. Republica de Ecuador. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1000>
- Armada, E., Martínez, F., Segarra, E., y Díaz, A. (2016). *La satisfacción del usuario como indicador de calidad en el servicio municipal de deportes. Percepción, análisis y evolución*. SPORT TK-Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte, 119–122. <https://doi.org/10.6018/254121>
- Ayala, R. (2018) “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*”. Universidad Norbert Wiener.
- Barzola, L. (2012) *Gestión del recurso humano en enfermería*. Universidad Nacional en Cuyo. Mendoza.
- Betancourt, E. (2010). *La Planificación Estratégica del Capital Humano en el siglo XXI*. Editado por el Dpto. de Publicaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Central de Venezuela, Caracas. Venezuela.
- Bravo, N. y Valle, L. (2017). *La gestión del área del talento humano en el clima laboral de las organizaciones*. Universidad del Espíritu Santo. Guayaquil, Ecuador
- Caldera, R (2007) “*El Recurso humano en las empresas*”, disponible en:

http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos.

- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Carrasco, S. (2019), *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*, 19va edición, Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Castro, K., y Delgado, J. (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.v4i2.10
- Chen, Y., y Tang, G. (2015). An analysis of the effect and mechanism of upward Ingratiation on employee's job satisfaction. *Forecasting*, 6, 21–27. doi: 10.11847/fj.34.6
- Condori, M. (2018) en su tesis “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017*”.
- Chiavenato, I. (1998) *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw – Hill.
- Chiavenato, I. (1999) *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw – Hill.
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. 5ta Edición. McGraw Hill, Colombia.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de Talento Humano*. Lima: El sol.
- Chiavenato, I. (2006). *Gestión De Talento Humano*. Mercurio.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. Lima: El sol.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión De Talento Humano*. Mercurio.
- Chiavenato, I. (2010), *Definición de gestión de talento humano*. México, Editorial Alto.
- Chiavenato, I. (2013), *Definición de gestión de talento humano*. México, Editorial Alto.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones*. España: Décima edición Mc Graw Hill.
- Chruden, H. y Sherman, A. (2007). *Administración de Personal*. (5ta Edición). México: Compañía Editorial Continental, S.A.

- Davis, K. y Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*, (11va. ed). Mexico: Mc. Graw Hill.
- Dolores, L. (2020) “*La gestión de recursos humanos y la rotación del personal del Banco BBVA Continental, Huacho 2019*”. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4295/LUCERO%20NATALY%20DOLORES%20CRUZ.pdf?sequence=1>.
- García, L. (2015). *El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Decosind S.A de la Ciudad de Babahoyo, Provincia de los Ríos*. (Tesis de licenciatura). Quito, Ecuador. Disponible en:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/31104/1/EL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20DE%20LA%20EMPRESA%20DECOSIND%20S.A.%20DE%20LA%20CIUDA.pdf>
- Guevara, D y Contreras, K (2017) *Gestión de recursos humanos y calidad del servicio educativo en la institución educativa N° 7012 “Jesús de la Misericordia” del distrito de Surquillo en el año 2014*”. Universidad César Vallejo. Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8355/Guevara_VDM-Contreras_SKG.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. Abril. Iztapalapa. México.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Universidad de Celaya. México D.F. Editorial Mc Graw-Hill/5ta.edición.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill (2, ed.), México.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2012). *Metodología de la investigación*. (5aed.) México: Mc Graw Hill.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6aed.) México: Mc Graw Hill.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2018). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill (8va, ed.), México.
- Kenny, P., Reeve, R., & Hall, J. (2016). Satisfaction with nursing education, job satisfaction, and work intentions of new graduate nurses. *Nurse Education*

- Today, 36, 230–235. doi:10.1016/j.nedt.2015.10.023
- Laschinger, H., & Spence, K. (2012). Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management*, 20, 472–484. doi: 10.1111/j.1365-2834.2011.01293.x
- La Torre, F. (2018) *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Universidad de Valencia.
- Lee, X. Yang, B. y Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*, 33(3), 697-707. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Liu, P., Wang, X., Liu, R., y Wei, X. (2013). The effects of leadership styles on workers' job satisfaction: a mediating approach of employee relations. *Chinese Journal of Management Science*, S1, 75–80.
- Manual UPEL (2006), *Manual de trabajos de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales*, (2da reimpresión). Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela.
- Martínez, G. (2014) *Gestión de recursos humanos en la eficiencia de los procesos administrativos en el establecimiento único de vehículos recuperados de la Policía de Carabobo*. Universidad de Carabobo. Bárbula. Venezuela.
- Martínez, I., y Cifre, E. (2016). Individual and group antecedents of job satisfaction: a one-lab multilevel study. *anales de psicología*, 32, 565–570. doi: dx.doi.org/10.6018/analesps.32.2.216801
- Melinde, C., y Nisha, H. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 90–97. doi: 10.1016/j.jvb.2013.09.001
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., y Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 1(2), 21–29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Mondy, W. y Noé, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.
- Montalvo, M.; Paredes, W y Pariona, D. (2017) *Limitaciones en el recurso humano y su influencia en la calidad de servicio. Caso: Restaurante Mar Criollo –*

- Lima – 2016. Universidad Peruana de las Américas. Perú.
- Morales, S. (2019) *Gestión de recursos humanos en los establecimientos privados del nivel primario en la Cabecera de Totoncapán*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango.
- Morales, O.; Quiñones, O. y Marroquín, A. (2010). Bases Para La Estadística Inferencial. 4ta Ed. Editorial Desconocida, Guatemala. 204 pp.
- Noel, M. y Serna, Y. (2017) (*Gestión del talento humano y la calidad del servicio en hoteles tres estrellas del distrito de Zorrillos – 2015*). Universidad Nacional de Tumbes. Perú.
- Osorio, Y. y Zaravia, F. (2017) *Gestión del talento humano y la calidad de servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial – Gobierno Regional e Huancavelica – 2016*. Universidad Peruana los Andes. Perú.
- Piconá, N. y Choquecahuana, J. (2018) “*Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2016*”. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac- Perú.
- Riascos, S., y Aguilera, A. (2011). ICT tools as support for the management of human talent. Cuadernos de Administración, 27(46), 141-154. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452011000200011&lng=en&tlng=en.
- Robbins. S. y Judge, T. (2018). *Comportamiento Organizacional*. (18va ed.). México: Pearson Educación, México.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2013). *Administración*, (12ma ed.). México: Pearson Educación, México.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2018). *Administración*, (13va ed.). México: Pearson Educación, México.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2018). *Management*, (14va ed.). Prentice Hall, Inc. New Jersey, USA.
- Roca, V. (2019) en su informe “*Desempeño del talento humano y su incidencia en la fidelización del cliente en el supermercado Supermaxi del Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2018*”. Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad, Ecuador. 2019.

<https://1library.co/document/zpnrnw0y-desempeno-talento-incidencia-fidelizacion-supermercado-supermaxi-salinas-provincia.html>

- Rodríguez, J. (2007), *Administración Moderna del Personal*, (7ª. Ed.) Editorial Thomson Editores, S.A. de C.V., D.F, Mexico.
- Tamayo, M. (2006), *Metodología de la Investigación*. Caracas-Venezuela. Editorial Epistema.
- Torres, C. (2020) *Gestión del recurso humanos y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019*. Universidad San Martín de Porras. Perú.
- Triguero, R; Pena, J; Gonzales, M y Sánchez, M. (2012) *Human resource management practices aimed at seeking the commitment of employees on financial and non-financial (subjective) performance in spanish firms: an empirical contribution. Journal of Economics, Finance and Administrative Science* [online]. 2012, vol.17, n.32, pp.17-30.
- Vermeeren, B., Kuipers, B., y Steijn, B. (2014). Does leadership style make a difference linking HRM, job satisfaction, and organizational performance. *Review of Public Personnel Administration* serial online, 34, 174–195. doi: 10.1177/0734371X13510853
- Wang, J. (2012). China's labor participation age pattern change and its future labor supply structure analysis. *Social Sciences in Guangdong*, 2, 6–14.

ANEXOS

ANEXO N° 01 Matriz de consistencia

Título: La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, Ucayali, 2021.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN									
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, Ucayali, 2021?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es la relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, Ucayali, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la aplicación de personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, Ucayali, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, Ucayali, 2021?</p>	<p>Determinar cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, Ucayali, 2021.</p> <p>Específicos: Determinar cuál es la relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, Ucayali, 2021.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la aplicación de las personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, Ucayali, 2021.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, Ucayali, 2021.</p>	<p>La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, Ucayali, 2021.</p> <p>Específicos: La admisión de personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, Ucayali, 2021.</p> <p>La aplicación de personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, Ucayali, 2021.</p> <p>El desarrollo de las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad, Ucayali, 2021.</p>	<p style="text-align: center;">VARIABLE 1 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ DIMENSIÓN ADMISION DE PERSONAS Cuenta con necesidades de cambio Trabaja en temas de liderazgo laboral Demuestra desarrollo de competencias y/o habilidades ■ DIMENSIÓN APLICACIÓN DE PERSONAS Realiza gestión de recursos humanos Presenta recursos suficientes ■ DIMENSIÓN DESARROLLO DE PERSONAS Presenta condiciones ambientales acordes al servicio Presenta programa de capacitación y de desarrollo profesional <p style="text-align: center;">VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ DIMENSIÓN SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR Ambiente Salario Resultados ■ DIMENSIÓN AUTOESTIMA Motivación Trato Reconocimiento ■ DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO Objetivos Normas Comunicación Toma de decisiones ■ DIMENSIÓN CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR Capacitación Entrenamiento Desarrollo de habilidades 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN BASICA</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL</p> <p>POBLACIÓN Está constituida por 563 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad - Aguaytia.</p> <p>MUESTRA Se estimó siguiendo los criterios que ofrece la estadística, teniendo en cuenta el muestreo No Probalístico, por conveniencia. El tamaño de la muestra es 71 personal nombrado, permanentes y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Padre Abad - Aguaytia</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL</p> <p>SOFTWARE PARA PROCESAR DATOS: SPSS v23.</p> <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">Fuentes</th> <th style="width: 33%;">Técnicas</th> <th style="width: 33%;">Herramientas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primaria</td> <td>Encuesta</td> <td>Cuestionario</td> </tr> <tr> <td>Secundaria</td> <td>Análisis documental</td> <td>Resumen de autores</td> </tr> </tbody> </table>	Fuentes	Técnicas	Herramientas	Primaria	Encuesta	Cuestionario	Secundaria	Análisis documental	Resumen de autores
Fuentes	Técnicas	Herramientas											
Primaria	Encuesta	Cuestionario											
Secundaria	Análisis documental	Resumen de autores											

Anexo N°02
Operacionalización de las variables

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES	Ítems	ESCALA
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Caldera, R. (2007) se denomina recursos humanos: "al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de la organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización"	Para medir el Instrumentos de Gestión de recursos humanos en donde se Consideran lo siguiente: 3 Dimensiones, 7 Indicadores, y 12 Ítems	Admisión de personas	*Cuenta con necesidades de cambio. *Trabaja en temas de liderazgo laboral. *Demuestra desarrollo de competencias y/o habilidades.	1 - 3	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Aplicación de personas	*Realiza gestión de recursos humanos *Presenta recursos suficientes.	4 - 7	
			Desarrollo de personas	*Presenta condiciones ambientales acordes al servicio *Presenta programa de capacitación y desarrollo profesional.	8 -12	
DESEMPEÑO LABORAL	Robbins, S., Coulter, M. (2018) quienes definieron que el desempeño es un proceso que se realiza para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. Quiere decir, que a nivel organizacional nos permite conocer el desempeño que brinda los trabajadores acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual	Se mide a través de la aplicación de un cuestionario sobre desempeño laboral con una escala de likert Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5), que consta de 30 ítems, 04 dimensiones, 12 indicadores.	Satisfacción del trabajador	*Ambiente *Salario *Resultados	1 - 3	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Autoestima	*Motivación *Trato *Reconocimiento	4 - 6	
			Trabajo en equipo	*Objetivos *Normas *Comunicación. *Toma de decisiones	7 - 9	
			Capacitación del trabajador	*Capacitación *Entrenamiento *Desarrollo de habilidades	10 - 12	

Fuente: Elaboración propia

Anexo N°03: CUESTIONARIOS

Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos

Instrucciones: Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene como propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de la gestión de recursos humanos. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un (X). Dónde: Nunca = 1, Casi nunca =2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Admisión de personas					
1	En la Institución donde labora cuenta con técnica para contratar a los empleados.					
2	Está satisfecho (a) con las normas para el reclutamiento de personal.					
3	En su Institución consideran las habilidades y destrezas.					
	Dimensión 2: Aplicación de personas					
4	La Institución cuenta con formularios de evaluación del desempeño para evaluar a los empleados.					
5	Cree usted que su trabajo y responsabilidad es gratificante.					
6	Cree usted que las herramientas de trabajo son las adecuadas.					
7	Usted se siente satisfecho con los medios tecnológicos proporcionados por la Institución para la realización de su trabajo.					
	Dimensión 3: Desarrollo de personas					
8	Existen mecanismos de seguridad e higiene en su Institución.					
9	Existen mecanismos para prevención de accidentes del personal de su Institución.					
10	La Institución realiza cursos de capacitación y entrenamiento en políticas de gestión.					
11	Realizan capacitaciones constantes dentro de su Institución.					
12	En su Institución realizan actividades de motivación al personal.					

-

Cuestionario de Desempeño laboral

Instrucciones: Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene como propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles del desempeño laboral. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un (X). Dónde: Nunca = 1, Casi nunca = (2), A veces (3) Casi siempre (4) Siempre = (5).

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Satisfacción del trabajador						
13	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.					
14	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
15	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
Dimensión 2: Autoestima						
16	Me siento motivado(a) en el servicio que laboro.					
17	Existe un trato agradable por parte del jefe (a)					
18	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
Dimensión 3: Trabajo en equipo						
19	Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos.					
20	El jefe establece normas y actividades para que todos trabajemos eficazmente.					
21	La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores.					
Dimensión 4: Capacitación del trabajador						
22	El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores.					
23	Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto.					
24	La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades.					

Muchas gracias por su colaboración

Anexo N°04

Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de Gestión de recursos humanos"
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de Gestión de recursos humanos", para determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytia 2021.
- **DIRIGIDO A:** los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Catherine Ferreyros de Olivari
- **CARGO:** Catedrática de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1



Dra. Catherine Ferreyros de Olivari

DNI N°. 00106525

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía 2021.
FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Admisión de personas	Cuenta con necesidades de cambio	1			X		X		X		X							
		Trabaja en temas de liderazgo laboral	2			X		X		X		X							
		Demuestra desarrollo de competencias y/o habilidades	3			X		X		X		X							
	Aplicación de personas	Realiza gestión de recursos humanos	4 y 5			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Presenta recursos suficientes	6 y 7			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Presenta condiciones ambientales acordes al servicio	8 al 10			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Desarrollo de personas	Presenta programa de capacitación y desarrollo profesional	11 y 12			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	



Dr. Catherine Ferreyros de Olivari
 DNI N° 00106525

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de Desempeño laboral"
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de Desempeño laboral", para determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytia 2021.
- **DIRIGIDO A:** los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Catherine Ferreyros de Olivari
- **CARGO:** Catedrática de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1


Dra. Catherine Ferreyros de Olivari

DNI N° 00106525

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de Gestión de recursos humanos"
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de Gestión de recursos humanos", para determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytia 2021.
- **DIRIGIDO A:** los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Gisela Milagro Montalván Fasabi
- **CARGO:** Especialista de Planificación en el Hospital Amazónico de Yarinacocha
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1



Mg. Gisela Milagro Montalván Fasabi
DNI N°. 00086635

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytia 2021.
FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA						
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Admisión de personas	Cuenta con necesidades de cambio	1			X		X			X		X					
		Trabaja en temas de liderazgo laboral	2			X		X			X		X					
		Demuestra desarrollo de competencias y/o habilidades	3			X		X			X		X					
	Aplicación de personas	Realiza gestión de recursos humanos	4 y 5			X	X		X	X		X	X					
		Presenta recursos suficientes	6 y 7			X	X		X	X		X	X					
		Presenta condiciones ambientales acordes al servicio	8 al 10			X	X	X	X		X	X	X	X				
	Desarrollo de personas	Presenta programa de capacitación y desarrollo profesional	11 y 12			X	X		X	X		X	X		X	X		

Mg. Gisela Miliagro Montalván Fasabi

DNI N° 00086635

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de Desempeño laboral"
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de Desempeño laboral", para determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytia 2021.
- **DIRIGIDO A:** los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Gisela Milagro Montalván Fasabi
- **CARGO:** Especialista de Planificación en el Hospital Amazónico de Yarinacocha
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 <input checked="" type="checkbox"/>	2	1



Mg. Gisela Milagro Montalván Fasabi
DNI N° 00086635

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytia 2021.
FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIA DE PADRE ABAD – AGUATIA 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción del trabajador		1			X		X		X		X			
			2			X		X		X		X			
			3			X		X		X		X			
	Autoestima		4			X		X		X		X			
			5			X		X		X		X			
			6			X		X		X		X			
	Trabajo en equipo		7			X		X		X		X			
			8			X		X		X		X			
			9			X		X		X		X			

Capacitación del trabajador	10	11	12															
Capacitación				X		X		X		X		X		X				
Entrenamiento				X		X		X		X		X		X				
Desarrollo de habilidades				X		X		X		X		X		X				



Mg. Gisela Milagro Montalván Fasabi

DNI N° 00086635

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de Gestión de recursos humanos"
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de Gestión de recursos humanos", para determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytia 2021.
- **DIRIGIDO A:** los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Aida Dávila Orellana
- **CARGO:** Especialista de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Ucayali
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1



Mg. Aida Dávila Orellana
DNI N°. 00043491

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytía 2021.
FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Admisión de personas	Cuenta con necesidades de cambio	1	X		X		X		X		X				
		Trabaja en temas de liderazgo laboral	2	X		X		X		X		X				
		Demuestra desarrollo de competencias y/o habilidades	3	X		X		X		X		X				
	Aplicación de personas	Realiza gestión de recursos humanos	4 y 5			X	X		X	X		X	X			
		Presenta recursos suficientes	6 y 7			X	X		X	X		X	X			
		Presenta condiciones ambientales acordes al servicio	8 al 10			X	X	X		X	X	X	X			
	Desarrollo de personas	Presenta programa de capacitación y desarrollo profesional	11 y 12			X	X		X	X		X	X			

A. Orellana
Mg. Aida Dávila Orellana
DNI N° 00043491

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de Desempeño laboral"
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de Desempeño laboral", para determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytia 2021.
- **DIRIGIDO A:** los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Padre Abad.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Aida Dávila Orellana
- **CARGO:** Especialista de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Ucayali
-
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1



Mg. Aida Dávila Orellana

DNI N° 00043491

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Padre Abad – Aguaytia 2021.
FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIA DE PADRE ABAD – AGUATIA 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN									OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN			RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS				RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción del trabajador	Ambiente	1			X		X		X		X		X				
		Salario	2			X		X		X		X		X				
		Resultados	3			X		X		X		X		X				
	Autoestima	Motivación	4			X		X		X		X		X				
		Trato	5			X		X		X		X		X				
		Reconocimiento	6			X		X		X		X		X				
	Trabajo en equipo	Objetivos	7			X		X		X		X		X				
		Normas	8			X		X		X		X		X				
		Toma de decisiones	9			X		X		X		X		X				

Anexo N°05: BASE DE DATOS

BASE DE DATOS GESTION DE RECURSOS HUMANOS

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS															
N°	Admisión de personas			Σ	Aplicación de personas				Σ	Desarrollo de personas					Σ
	1	2	3		4	5	6	7		8	9	10	11	12	
1	2	2	2	6	2	2	3	2	9	2	5	2	3	2	14
2	3	2	3	8	2	3	3	4	12	3	4	3	3	3	16
3	1	1	2	4	3	3	3	4	13	2	3	3	3	2	13
4	2	2	2	6	3	3	4	4	14	3	4	3	4	3	17
5	4	3	2	9	4	3	3	3	13	3	2	3	3	3	14
6	3	4	3	10	4	4	3	4	15	4	2	4	3	3	16
7	1	2	1	4	3	2	2	3	10	2	3	2	2	3	12
8	3	2	4	9	3	5	2	2	12	4	5	5	2	4	20
9	3	3	4	10	3	2	3	3	11	2	3	2	3	3	13
10	1	2	3	6	2	3	3	2	10	2	4	3	3	3	15
11	2	2	2	6	4	4	3	3	14	3	3	4	3	2	15
12	3	3	3	9	3	2	2	3	10	4	2	2	2	3	13
13	3	2	1	6	2	2	3	2	9	2	2	2	3	1	10
14	2	2	2	6	3	2	3	2	10	1	3	2	3	2	11
15	3	4	2	9	3	3	4	4	14	3	1	3	4	3	14
16	1	2	1	4	2	4	3	4	13	3	5	4	3	3	18
17	3	4	3	10	4	4	3	3	14	3	3	4	3	4	17
18	1	2	2	5	2	3	2	2	9	2	4	3	2	3	14
19	3	3	3	9	3	2	3	3	11	3	3	2	3	2	13
20	1	3	3	7	2	2	2	4	10	2	3	2	2	3	12
21	2	1	2	5	3	5	1	3	12	2	3	5	1	3	14
22	2	2	2	6	3	4	4	4	15	2	4	4	4	2	16
23	2	2	3	7	3	2	2	2	9	1	3	2	2	2	10
24	3	2	2	7	3	3	4	4	14	2	3	3	4	3	15
25	2	2	4	8	3	4	3	4	14	4	3	4	3	3	17
26	2	4	3	9	2	4	4	4	14	4	3	4	4	3	18
27	2	4	3	9	2	3	3	3	11	3	2	3	3	4	15
28	1	1	1	3	1	1	2	2	6	1	3	1	2	1	8
29	1	2	2	5	2	3	4	3	12	3	3	3	4	3	16
30	2	1	2	5	3	4	3	3	13	1	2	4	3	2	12
31	2	3	2	7	4	3	4	3	14	3	3	3	4	2	15
32	3	3	3	9	3	4	4	4	15	4	4	4	4	2	18
33	3	3	4	10	3	5	3	4	15	4	3	5	3	3	18
34	2	3	1	6	2	2	5	5	14	3	2	2	5	3	15
35	2	3	3	8	3	2	3	4	12	5	4	2	3	2	16
36	2	4	1	7	5	2	4	1	12	4	1	2	4	2	13
37	3	4	3	10	4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	19
38	4	5	5	14	5	4	5	3	17	2	3	4	5	2	16
39	3	4	1	8	5	5	2	2	14	4	2	5	2	3	16
40	2	3	3	8	2	3	2	4	11	3	5	3	2	3	16
41	2	4	2	8	3	4	4	2	13	4	2	4	4	3	17
42	3	1	2	6	4	3	4	2	13	4	5	5	2	4	20
43	4	5	5	14	3	3	5	5	16	2	3	2	3	3	13
44	4	5	4	13	5	4	4	4	17	2	4	3	3	3	15
45	2	2	1	5	3	4	3	3	13	3	3	4	3	2	15
46	2	1	2	5	3	2	4	2	11	4	2	2	2	3	13
47	2	3	3	8	3	3	3	2	11	2	2	2	3	1	10
48	1	2	2	5	2	4	3	2	11	1	3	2	3	2	11
49	1	2	1	4	3	1	3	2	9	3	1	3	4	3	14
50	3	2	4	9	4	4	4	4	16	3	5	4	3	3	18
51	4	4	4	12	5	2	4	4	15	3	3	4	3	4	17
52	3	3	4	10	4	4	3	4	15	2	4	3	2	3	14
53	3	3	1	7	4	4	2	2	12	3	3	2	3	2	13
54	2	2	2	6	4	3	3	3	13	2	3	2	2	3	12
55	3	4	4	11	3	5	4	4	16	2	3	5	1	3	14
56	3	2	1	6	3	2	2	3	10	2	4	4	4	2	16
57	2	2	2	6	3	5	2	2	12	1	3	2	2	2	10
58	3	2	3	8	3	2	3	3	11	2	3	3	4	3	15
59	1	1	2	4	2	3	3	2	10	4	3	4	3	3	17
60	2	2	2	6	4	4	3	3	14	4	3	4	4	3	18
61	4	3	2	9	3	2	2	3	10	3	2	3	3	4	15
62	3	4	3	10	2	2	3	2	9	1	3	1	2	1	8
63	1	2	1	4	3	2	3	2	10	3	3	3	4	3	16
64	3	2	4	9	3	3	4	4	14	1	2	4	3	2	12
65	3	3	4	10	2	4	3	4	13	3	3	3	4	2	15
66	1	2	3	6	4	4	3	3	14	4	4	4	4	2	18
67	2	2	2	6	2	3	2	2	9	4	3	5	3	3	18
68	3	3	3	9	3	2	3	3	11	3	2	2	5	3	15
69	3	2	1	6	2	2	2	4	10	5	4	2	3	2	16
70	2	2	2	6	3	5	1	3	12	4	1	2	4	2	13
71	3	4	2	9	3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	19

BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL

DESEMPEÑO LABORAL																
N°	Satisfacción del trabajador			Σ	Autoestima			Σ	Trabajo en equipo			Σ	Capacitación del trabajador			Σ
	1	2	3		4	5	6		7	8	9		10	11	12	
1	2	2	1	5	2	1	5	8	4	5	5	14	4	4	1	9
2	2	1	1	4	2	4	4	10	4	4	4	12	2	4	2	8
3	4	2	3	9	4	3	2	9	3	4	4	11	2	3	4	9
4	4	1	2	7	2	2	4	8	4	4	4	12	3	3	3	9
5	1	1	1	3	2	2	3	7	1	4	4	9	1	1	2	4
6	4	1	2	7	2	2	5	9	4	4	5	13	2	5	2	9
7	2	2	2	6	2	4	2	8	4	4	4	12	2	4	4	10
8	1	1	1	3	3	4	4	11	4	4	4	12	3	3	2	8
9	1	1	2	4	5	2	4	11	1	1	1	3	2	4	4	10
10	2	2	2	6	3	4	4	11	4	3	4	11	4	4	4	12
11	3	4	2	9	2	3	3	8	5	5	4	14	5	5	1	11
12	2	1	1	4	4	4	1	9	1	5	5	11	2	4	2	8
13	5	4	4	13	3	5	2	10	3	4	4	11	5	5	5	15
14	4	2	3	9	4	4	2	10	3	4	4	11	2	2	4	8
15	3	1	2	6	2	2	4	8	4	4	4	12	2	4	2	8
16	1	1	3	5	3	4	4	11	2	3	2	7	3	2	2	7
17	1	5	4	10	4	3	4	11	1	5	1	7	1	5	5	11
18	2	2	2	6	4	5	2	11	3	4	4	11	2	3	3	8
19	2	2	1	5	4	2	4	10	2	2	4	8	2	2	2	6
20	2	2	2	6	2	2	2	6	2	4	2	8	4	2	2	8
21	3	2	2	7	2	3	2	7	4	4	4	12	3	2	3	8
22	3	2	2	7	2	3	2	7	4	4	4	12	3	2	3	8
23	2	2	2	6	2	4	2	8	1	1	2	4	5	4	4	13
24	4	3	4	11	1	5	1	7	2	1	5	8	4	5	5	14
25	1	1	1	3	2	2	4	8	4	4	4	12	2	3	3	8
26	5	3	3	11	4	4	4	12	1	2	2	5	4	4	2	10
27	2	2	2	6	4	4	4	12	4	3	2	9	3	2	4	9
28	1	2	2	5	2	2	4	8	4	4	4	12	2	3	2	7
29	4	2	2	8	2	4	4	10	2	4	2	8	1	1	5	7
30	4	2	2	8	2	4	2	8	2	3	4	9	2	2	4	8
31	2	2	3	7	5	3	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10
32	3	3	3	9	2	2	4	8	3	2	4	9	3	3	2	8
33	5	2	2	9	4	4	4	12	3	4	4	11	2	1	4	7
34	2	2	2	6	3	2	4	9	4	4	4	12	3	4	2	9
35	2	2	2	6	4	4	2	10	3	4	4	11	2	2	4	8
36	1	2	2	5	4	3	2	9	2	3	3	8	2	2	3	7
37	4	1	1	6	5	5	4	14	4	4	4	12	1	1		2
38	4	2	2	8	2	3	2	7	3	4	3	10	3	2	3	8
39	5	5	1	11	4	1	1	6	5	5	5	15	5	5	1	11
40	1	1	5	7	1	4	1	6	4	2	1	7	4	5	4	13
41	1	2	2	5	4	4	3	11	2	3	4	9	2	4	4	10
42	2	2	2	6	4	4	3	11	4	2	4	10	2	4	2	8
43	2	2	1	5	4	4	4	12	4	4	4	12	2	3	2	7
44	2	2	2	6	5	5	5	15	4	4	4	12	2	2	4	8
45	4	2	2	8	4	4	2	10	4	4	4	12	2	4	2	8
46	4	2	2	8	3	3	4	10	4	3	4	11	4	4	2	10
47	2	2	1	5	4	5	4	13	2	4	5	11	4	5	4	13
48	2	2	2	6	2	4	2	8	2	2	4	8	2	3	4	9
49	4	2	2	8	2	4	3	9	2	2	2	6	1	1	5	7
50	2	2	1	5	2	2	3	7	3	3	3	9	1	2	3	6
51	4	4	2	10	4	4	2	10	4	4	4	12	4	4	4	12
52	2	2	2	6	2	3	4	9	4	4	4	12	1	2	4	7
53	3	1	1	5	4	4	4	12	2	4	4	10	1	2	4	7
54	3	2	2	7	2	3	3	8	3	4	4	11	1	2	4	7
55	2	1	2	5	2	3	3	8	5	4	4	13	3	4	2	9
56	2	1	2	5	2	2	2	6	3	1	2	6	4	2	2	8
57	2	2	1	5	2	1	5	8	4	5	5	14	2	4	2	8
58	2	1	1	4	2	4	4	10	4	4	4	12	2	3	2	7
59	4	2	3	9	4	3	2	9	3	4	4	11	2	2	4	8
60	4	1	2	7	2	2	4	8	4	4	4	12	2	4	2	8
61	1	1	1	3	2	2	3	7	1	4	4	9	4	4	2	10
62	4	1	2	7	2	2	5	9	4	4	5	13	4	5	4	13
63	2	2	2	6	2	4	2	8	4	4	4	12	2	3	4	9
64	1	1	1	3	3	4	4	11	4	4	4	12	1	1	5	7
65	1	1	2	4	5	2	4	11	1	1	1	3	1	2	3	6
66	2	2	2	6	3	4	4	11	4	3	4	11	4	4	4	12
67	3	4	2	9	2	3	3	8	5	5	4	14	1	2	4	7
68	2	1	1	4	4	4	1	9	1	5	5	11	1	2	4	7
69	5	4	4	13	3	5	2	10	3	4	4	11	1	2	4	7
70	4	2	3	9	4	4	2	10	3	4	4	11	3	4	2	9
71	3	1	2	6	2	2	4	8	4	4	4	12	4	2	2	8



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALES MATOS MARCELO DANTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PADRE ABAD, UCAYALI, 2021", cuyo autor es ADVINCULA VELA DENIS DAVID, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALES MATOS MARCELO DANTE DNI: 08711426 ORCID 0000-0003-4365-5990	Firmado digitalmente por: MDGONZALESG el 20- 01-2022 21:35:00

Código documento Trilce: TRI - 0281088