



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión del recurso humano en el desempeño laboral de los
trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Baltazar Caushi, Silvino Marcelino (orcid.org/0000-0002-4639-9331)

ASESOR:

Dr. Ramirez Rios, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

CO-ASESOR:

Dr. Paca Pantigoso, Flabio Romeo (orcid.org/0000-0002-6921-4125)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por haberme regalado esta maravillosa oportunidad de compartir con múltiples tipos de persona. A mi linda mamita Francisca Caushi Urbano por siempre acompañarme en cada paso de mi vida y a mi adorado hijo Yemil Danilo Baltazar Caushi por su maravillosa ternura que me alienta a continuar y mejorar cada día más.

Silvino.

Agradecimiento

Al Dr. Ramírez Ríos, Alejandro, mi asesor del presente trabajo de investigación por su inmensa comprensión y diligencia para brindar la orientación y soporte tanto en la metodología como en la temática a llevar a cabo para la ejecución de esta investigación. A mi mamita, esposa e hijo por su ternura y aliento para culminar el estudio emprendido y contribuir en mi realización personal y profesional.

El autor.

Índice de contenidos

Carátula.....	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1. Tabla cruzada de los niveles de gestión del recurso humano y desempeño laboral.....	19
Tabla 2. Pseudo R. cuadrado	21
Tabla 3. Estimaciones de parámetro	21
Tabla 4. Tabla cruzada entre niveles de la gestión del recurso humano y los niveles del rendimiento de la tarea	22
Tabla 5. Tabla cruzada entre los niveles de gestión del recurso humano y los niveles de los comportamientos contraproducentes	24
Tabla 6. Tabla cruzada entre la gestión del recurso humano y los niveles del rendimiento en el contexto.....	26
Tabla 7. Test K-S	28
Tabla 8. Resumen del modelo	29
Tabla 9. ANOVA	29
Tabla 10. Coeficientes	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral ...	20
Figura 2. Relación entre la gestión del recurso humano y el rendimiento de la tarea	23
Figura 3. Relación entre la gestión del recurso humano y comportamientos contraproducentes.....	25
Figura 4. Relación entre la gestión del recurso humano y rendimiento en el contexto.....	27

Resumen

El estudio realizado se propuso Determinar la incidencia de la gestión de los recursos humanos en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022. Estudio de propósito aplicado, de enfoque cuantitativo y de alcance explicativo, el diseño investigativo fue transaccional y no se manipularon intencionalmente ninguna de las variables en estudio, en la recopilación de datos se empleó la encuesta y dos escalas valorativas confiables y validadas, la muestra se estableció mediante muestreo aleatorio de tipo probabilístico y quedó conformada por 83 empleados del referido municipio, luego de procesar la data mediante el programa SPSS v. 26 se arribó a las siguientes conclusiones: Mediante la regresión ordinal (Multinomial) se evidencia que el conjunto de dimensiones de la variable independiente o predictoras explica en un 22.10% a la variable dependiente, es decir al Desempeño laboral, igualmente se logró establecer mediante regresión ordinal o multinomial la influencia de la gestión de los recursos humanos en las dimensiones que conforman el desempeño laboral. Se recomienda capacitar a los jefes de los distintos departamentos en temas relacionados a gestión de personal para alcanzar mayores desempeños de los trabajadores.

Palabras clave: Gestión de Recursos Humanos. Desempeño laboral. Municipalidades.

Abstract

The study carried out aimed to determine the incidence of human resource management in the performance of workers in the Municipality of San Miguel de Aco, 2022. Study of applied purpose, quantitative approach and explanatory scope, the research design was transactional and none of the variables under study were intentionally manipulated, in data collection the survey and two reliable and validated assessment scales were used, the sample was established by random probabilistic sampling and was made up of 83 employees of the aforementioned municipality, then to process the data using the SPSS v. 26, the following conclusions were reached: Through ordinal regression (Multinomial) it is evident that the set of dimensions of the independent or predictive variable explains 22.10% of the dependent variable, that is, job performance, it was also possible to establish through regression ordinal or multinomial the influence of human resource management on the dimensions that make up job performance. It is recommended to train the heads of the different departments on issues related to personnel management to achieve higher performance of the workers.

Keywords: Human Resources Management. Job performance. Municipalities.

I. INTRODUCCIÓN

Para Ramírez et al. (2019) un problema importante en cuanto a la Gestión del recurso humano internacionalmente, es a causa de la deficiencia o carencia de entrenamiento, de formación y actualización, por esta razón, los colaboradores se desempeñan de forma inadecuada. Según Deloitte (2018) en Latinoamérica el 70% de las compañías del país piensan que el talento humano es únicamente de ayuda administrativa por lo tanto pasan por alto el aspecto de motivar y su formación. El mismo autor señala que el país colombiano y ecuatoriano mantienen la remuneración más baja del territorio respecto a los puestos funcionales del área de personal. Para Santana (2019) el reclutamiento para la fuerza de trabajo en el país mexicano solo se realiza con el propósito de llenar los puestos en la estructura institucional, independientemente si este se encuentra capacitado para ejercerlo.

Respecto al ámbito peruano, Corrales (2018) declara que la gestión de recursos humanos manifiesta deficiencias debido a que la función pública peruana no se basa en la meritocracia, con muchos problemas institucionales, sometido al intercambio de cargos debido a favores políticos, gran rotación de cargos y deficiencias que aseguren la prestación de servicios de un buen nivel que beneficie al ciudadano. Según Fernández y Sánchez el reclutamiento de colaboradores que no se encuentran proyectados en los presupuestos y además que no satisfagan las necesidades mínimas establecidas para el puesto se hacen visibles en un incorrecto rendimiento y además ocasionan daños en la calidad de servicio prestado por el estado. Para los autores Marín y Delgado (2020) el inadecuado cumplimiento de sus actividades implica que existan malentendidos o falta de comunicación, inexistencia de espíritu de equipo, tardanzas, desperdicio del horario y la falta de cumplimiento de tareas.

En ese contexto, el Consejo de San Miguel de Aco ubicado provincialmente en Carhuaz en el departamento de Áncash, no es ajena a esta realidad, ya que se ha evidenciado que el departamento de recursos humanos muestra gran diversidad de déficits, causado por qué no se le considera un oficina importante dentro del consejo, debido a que no tiene un procedimiento para seleccionar apropiado en consecuencia en muchas oportunidades el colaborador es elegido gracias a su acompañamiento en campañas políticas o porque pertenece a los partidos políticos

triunfadores, considerados como funcionarios de confianza por consiguiente estos son capaces de responder a cualquier cargo independientemente de si el colaborador que será contratado posee la experiencia y formación para ser un miembro.

Igualmente se apreció que no existe alguna consideración importante para reforzar los saberes especializados y destrezas de los empleados estatales; a causa de la falta de decisiones certeras respecto a la potenciación de las aptitudes de los colaboradores y durabilidad de esta a lo largo del tiempo; como consecuencia el desempeño laboral de los servidores se ha visto reducido incidiendo negativamente en la realización de sus tareas, lo cual conduce a que se preste un servicio deficiente al usuario afectando la expectativa de la comunidad. Por este motivo con esta investigación se busca proporcionar una posibilidad de respuesta a través de la investigación de la influencia de ambas variables para adicionalmente proponer algunas recomendaciones con el fin de minimizar el problema descrito.

A partir de la problemática descrita, se plantea el siguiente problema general: ¿Cómo influye la gestión del recurso humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022? y como problemas específicos: ¿Cómo influye la gestión del recurso humano en el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022? ¿Cómo influye la gestión del recurso humano en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022? ¿Cómo influye la gestión del recurso humano en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022?

La elaboración del este estudio se justifica bajo los aspectos: *Teórico*: debido a que su desarrollo se respalda con aquellos aportes teóricos de autores reconocidos por la comunidad científica, conocedores del tratamiento de la Gestión del recurso humano y Desempeño laboral, a fin de cumplir los objetivos planteados y obtener resultados íntegros y confiables; una vez culminado, sirve como antecedente para futuros investigadores que deseen ampliar el estudio de estas variables. *Metodológico*: porque para su desarrollo se hizo uso del método científico; además, se elaboraron dos instrumentos con los que se recopiló la información de las variables estudiadas; estos instrumentos antes de ser aplicados

debieron pasar la prueba de validez por juicio de expertos y la confiabilidad por el método alfa de Cronbach y posteriormente fueron empleados en la recopilación de la información para esta investigación, así como, en la recolección de información por investigadores de temas similares. *Práctico*: porque una entidad que cuenta con personal capacitado, motivado y con un buen desempeño laboral brinda un mejor servicio a la comunidad, con mejores obras públicas, mayor atención al usuario, seguridad vecinal, mejores áreas verdes y una atención oportuna. He ahí la importancia del estudio.

Para dar respuesta al problema formulado se plantea el objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022. Objetivos específicos: Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022. Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022. Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022.

La Hipótesis General es la siguiente: La gestión del recurso humano influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022. Hipótesis Específicas: La gestión del recurso humano influye de manera directa y significativa en el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022. La gestión del recurso humano influye de manera directa y significativa en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022. La gestión del recurso humano influye de manera directa y significativa en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Referente a las investigaciones anteriores que fueron examinadas en el ámbito internacional acerca de la variable gestión del recurso humano, se encontró a Carvacho (2021) en su estudio cuantitativo concluyó que las empresas tienen la necesidad de aumentar la devolución de su capital invertido en el talento humano que contratan, donde sea lugar en el que se localicen. De los encuestados el 44% son especialistas de movilidad internacional, en tanto el 51% son expertos en recursos humanos internacional, además el 76% de los gerentes señalan que pasan más del 50% de su tiempo realizando labores de administración. Así pues, la tarea de movilidad internacional, en conjunto con los planes de la misma, tienen que ser contemplados como una de las herramientas eficaces para contratar y retener al talento humano.

Asimismo, respecto a la segunda variable de estudio, se tiene a Fontal (2020) en su estudio de nivel relacional y diseño transeccional, concluyó que en el índice de correlación de Pearson existe correlación positiva tanto en un grado $=0,01$ bilateral $=0.05$, respecto a las dimensiones de Instrumento Ruptura del Contrato Psicológico y los componentes del Instrumento de Satisfacción Laboral con el Desempeño Laboral, debido a ello la hipótesis del estudio es aceptada.

Por su parte, también para la variable desempeño laboral, se tiene a Casierra (2018) en su investigación de alcance relacional, concluyó que en la correlación de Pearson el desempeño laboral se relaciona con calidad apreciada que tiene el usuario, con un valor 0.50 y un resultado de 0.766, siendo una correlación moderada; además, determinó que el 38% de los trabajadores muestran un desempeño adecuado, mientras que el 42% lo contrario.

En cuanto a los trabajos previos revisados a nivel nacional en cuanto a nuestras dos variables de estudio, se tiene a Castañeda y Cruzado (2018) en su estudio de nivel descriptivo, diseño trasversal, concluyó que se comprobó que la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores se correlacionan positivamente, esto gracias al análisis estadístico mediante el chi-cuadrado que arrojó un valor de 12.95%, en consecuencia se comprobó la hipótesis de los investigadores al comprobar que ambas variables se correlacionan.

Así mismo Muñoz (2018) en su estudio de alcance explicativo, concluyó que un 81% menciona, que la organización no tiene interés ni intención de impulsar un programa de formación que concuerden con los requerimientos de los colaboradores, además un 82% expresa procedimientos de contratación se lleva a cabo discrecionalmente que pasa por alto herramientas especializadas, por lo que, según la chi cuadrada con un grado positivo de 0.05; lo que equivale a una confianza de 95 %, queda aceptada la hipótesis del estudio, con ello se afirma que la gestión del talento humano defectuosa influye en el grado de desempeño laboral y repercute en la estabilidad laboral y la productividad de la organización.

Otro estudio fue el de Castro (2020) que en su estudio de paradigma cuantitativo de diseño no experimental descriptivo – correlacional concluyó que los funcionarios apreciaron un grado adecuado de planificación estratégica = 50%, al igual que la gestión del talento humano= 65% y el desempeño laboral = 50%, además de acuerdo al pseudo cuadrado Nagelkerke, con un valor de 56.8%, los componentes mencionado anteriormente influyen positivamente en el Desempeño Laboral de los servidores del concejo, así mismo las dimensiones de estas que tuvieron más significancia con la variable desempeño laboral fueron la ejecución de actividades y la relación con la población.

Finalmente, Ibarra (2019) en su investigación de paradigma cuantitativo, alcance relacional y diseño no experimental – transeccional concluyó que el 70.00% de los colaboradores que pertenecen al área administrativa conserva un grado de desempeño promedio, el 16.7% bajo y un 13.3% alto. Así mismo, a través de la correlación de Pearson con un valor de 0.00 menos a 0.05 lo cual precisa que la gestión del talento humano se correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa de la U.N.S. además, la gestión del talento humano elemento esencial para el desempeño laboral.

También Muñoz (2020) con su estudio de tipo descriptiva y diseño no experimental y transeccional concluyó, la gestión del talento humano incide positivamente en las tareas que llevan a cabo los colaboradores de la municipalidad ya que porcentualmente se distancian en 17% respecto a jamás, 53% respecto a algunas veces, 15% respecto a veces, 28% respecto a generalmente y 4%

habitualmente. Además, existe correlación positiva entre las variables pues cuando hay un incremento positivo en la gestión del talento humano el desempeño laboral también se da en el mismo sentido.

Por su parte, Cabanillas (2019) en su estudio de alcance descriptiva con diseño correlacional para la variable desempeño laboral concluyó que el desempeño laboral en los profesores de la Institución Educativa es regular, así mismo el nivel de las interacciones humanas y el desempeño laboral se relacionan significativamente, con una correlación de Pearson igual a 0.574 y son una significancia con un valor de $p=0.00 < 0.05$, además que no exista una información adecuada entre los profesores influye en el desempeño laboral de ellos.

Una vez concluida la revisión de estudios previos, se prosigue con teorías que sostienen el estudio, para ello se inicia definiendo la variable independiente: Gestión del recurso humano, según Hecklau et al. (2016) que desde que se introdujo por primera vez la gestión de recursos humanos a principios de la década de 1980, las funciones esenciales de este concepto eran el despliegue de recursos humanos, así como la contratación, selección, dotación de personal, retención y liberación de empleados. Otra función vital es el desarrollo de los empleados, a menudo denominado desarrollo de recursos humanos. Asimismo, Bakator et al. (2019) indica que la incidencia del sistema de Gestión de Recursos Humanos está sujeta a diversos elementos, además comúnmente no se conoce la forma en la que estos elementos afectan el rendimiento. Por otro lado, el grupo de procedimientos de la gestión de recursos humanos como un instrumento importante, debería formular una visión ajustable y novedosa puesto que con ellos logra obtener resultados importantes y positivos en la estrategia institucional que diferencia a los colaboradores comprometidos (Kutieshat y Farmanesh, 2022)

Arciniega (2018) lo define como el procedimiento con el cual se gestiona al personal con la finalidad de poder sacar provecho de las capacidad y habilidades de los colaboradores que permita que la empresa sea competitiva en el mercado, se resalta por tener peculiaridades como: ingenio, dinamismo, sentimiento, valor, entre otras cosas (p.1). Así mismo, Carmona (2004) postula que la gestión del recurso humano dentro de la organización dicta de un conjunto de herramientas,

planes y normativa de obligatoria conciencia para aquellos que llevan por función la administración del talento humano o dueños de empresas pequeñas. En cuanto a la importancia Arciniega (2018) menciona que reside en el recurso financiero, tecnológico, físico o material, así como la capacidad competitiva que se aporta el elemento humano además este tiene la posibilidad de incidir en el fortalecimiento del clima organizacional (p.2). Aunado a ello, Kramar (2022) determina que es una táctica y procedimiento que engloba la administración de los empleados, que coadyuvan individualmente o colectivamente a lograr los objetivos de la organización, asimismo Chong et al. (2020) declara que a través de esta se incrementa las ventajas competitivas de la organización, recursos que están sujetos a la calidad y efectividad de sus colaboradores.

Por otro lado, Armstrong y Taylor (2013) determinan que se preocupa con todos los aspectos de la manera en el que el talento humano está siendo utilizado y gestionado en las empresas. Abarca las tareas de administración de la fuerza de trabajo, administración de conocimientos, participación social empresarial, progreso de la empresa, recursos (fuerza laboral, programación, contratación y administración del personal), formación y evolución, desempeño y gestión de recompensas, relaciones con los empleados, empleado bienestar y la disposición de servicio a los trabajadores (p.4).

Así mismo, los autores señalan que es la habilidad conservar a la empresa exitosa y efectiva, mediante la utilización apropiada del personal. Sus objetivos son los colaboradores y su vínculo con la empresa, del mismo modo que originar y preservar ambiente propicio para trabajar, fomentar el desarrollo de las competencias y potencial de los empleados, que facilite el progreso personal y empresarial continuo.

Para Chiavenato (2007) la administración de recursos humanos (ARH) son una serie de normas y conductas indispensables para manejar las cuestiones administrativas respecto a los “humanos” o la fuerza laboral, como el proceso de contratación, la capacitación, los salarios y el monitoreo del desempeño. Según Wayne (2010) involucra la coordinación del compromiso del personal para alanzara las metas de la empresa. Por consiguiente, los directivos de cada área están obligados a involucrarse en la ARH. Fundamentalmente, los administradores hacen

que se alcancen objetivos mediante el esfuerzo de otras personas; lo cual necesita que se administre efectivamente la fuerza laboral.

También Juneja (2018) indica que es el proceso de administrar personas en organizaciones de una manera estructurada y completa. Esto cubre los campos de dotación de personal (contratación de personas), retención de personas, configuración y gestión de pagos y beneficios, gestión del desempeño, gestión del cambio y el cuidado de las salidas de la empresa para completar las actividades. Para De la Cruz (s.f.) debería de llevarse a cabo a través de un criterio anticipado: el desenvolvimiento planteado a partir del departamento de recursos humanos debería de prevenir algunas dificultades y problemáticas que podrían ocasionarse más adelante y estar de acuerdo con los requerimientos que se conducen de la planificación estratégica de la organización.

Boston Consulting Group (BCG, 2015) señala que gestionar el talento humano, es poder manejarlo de forma correcta y adecuada, esto está supeditado a que se tenga un plan. Las organizaciones son distintas, todos los mercados tienen sus requerimientos, sin embargo, con la globalización hay patrones que podrían ser útiles para la totalidad de situaciones, funcionando en procedimientos de contratación de personal, conservación de empleados y de avance profesional. Castro y Delgado (2020) refieren respecto a la gestión del recurso humano, es la estimación de la tarea realizada dentro de evaluación del desempeño, progreso de los empleados y la carrera, representa la responsabilidad que la organización para realizar cursos, capacitación, que estimulen al personal, convenio colectivo, dialogo con calma y respeto, gestión de la variedad (p. 07). Para Armijos et al. (2019) el apropiado manejo de la gestión del talento humano es decisivo para alcanzar un equilibrado entorno de trabajo, de esto depende la conducta frente al empleo y la estancia de los trabajadores (p.165).

Armstrong y Taylor (2013) plantean los siguientes objetivos de la Gestión de los recursos humanos: a) Contribuir a que la organización logre alcanzar sus objetivos estableciendo e implantado estrategias de recursos humanos (HR) que son integrado con la estrategia de negocio (GRH estratégica). b) Aportar al fomento de una cultura de alta eficacia. c) Desarrollar un vínculo de trabajo favorable entre

los directivos y colaboradores y un ambiente de fiabilidad recíproca. d) Promover la ejecución de una ética que haga énfasis en el manejo de los empleados (p.5-6). Para Ulrich como cita Chiavenato (2007) las recientes tareas de la gestión del talento humano mencionan, que para generar utilidad y alcanzar frutos, el departamento de recursos humanos está en la obligación de identificar los objetivos y el resultado que le permita asignar las tareas al personal de la empresa (p.46).

Respecto a las dimensiones de la Gestión del recurso humano, Chiavenato (2009) señala tres: admisión de personas, contempla el proceso de contratación de la organización, mediante esta actividad se asegura que cada puesto sea ocupado por un trabajador adecuado. Los indicadores que sustentan esta dimensión son: El reclutamiento, que Chiavenato (2009) lo define como serie de métodos y procesos que trata de captar a individuos posiblemente idóneo (p.117). Como segundo indicador tenemos a la selección, definida por Mûnch (2010) como el procedimiento de escoger, sobre la base de un conjunto de aspirantes, a uno de ellos que tenga mejores aptitudes para ocupar el cargo elegido y a la empresa (p.5). Finalmente, el último indicador es la Inducción, definida por Chiavenato (2009) como el proceso mediante el cual un trabajador adquiere los conocimientos necesarios para desempeñarse de manera correcta en la empresa.

En cuanto a la segunda dimensión: desarrollo de personas, es entendida por Chiavenato (2009) como las instrucciones que recibe el colaborador en la organización para crecer de manera profesional. El indicador que sustenta esta dimensión es la capacitación entendida por Chiavenato (2007) como el procedimiento educacional en un periodo corto, implementado de forma sistemática y estructurado, a través del cual los individuos obtienen saberes, promueven destrezas y aptitudes en relación a las metas propuestas (p.386). Así mismo, Chiavenato (2009) postula que actualmente, es un instrumento que potencia las habilidades de los individuos con lo que podrán convertirse en seres productivos, innovadores e ingeniosos, con la finalidad que favorezcan al cumplimiento de los metas trazada por la organización y sean más y más fructíferas (p.365).

Finalmente tenemos a la dimensión: Compensación de personas, que según Chiavenato (2009) son procedimientos que se realizan para motivar e incentivar a

las personas de acuerdo a sus necesidades específicas a través de salarios, servicios de tipo social y otros beneficios. En esta dimensión encontramos como indicadores a la Remuneración, entendida por Chiavenato (2007) como retribución que el empleado obtiene en pago de llevar a cabo las actividades de la empresa. Se refiere, en esencia, al vínculo de intercambiar entre los colaboradores y la empresa (p.283). Wayne (2010) menciona que un mecanismo recompensa correctamente planeado proporciona a los colaboradores retribuciones idóneas e igualitarias por su participación para el logro de los objetivos de la organización. El segundo indicador es la motivación, que Armstrong y Taylor (2013) lo definen como “la fuerza y la dirección del comportamiento y los factores que influyen personas a comportarse de cierta manera” (p.170). Las personas están motivadas cuando esperan que un curso de acción sea probable que conduzca al logro de una meta y un valor recompensa: una que satisfaga sus necesidades y deseos (Tejedor, 2019). Finalmente, como último indicador tenemos los planes de carrera, según Mûnch (2010) todo colaborador tiende a la mejora del salario y de la misma manera al crecimiento personal y dentro de la organización, es así que el ascenso implicar promover al colaborador a un cargo más con un salario superior, o aumentar el salario permaneciendo en el mismo cargo. Para Torres et al. (2021) el traslado lleva consigo mover a un empleado a otra área diferente al que le está encargado.

Respecto a la variable Desempeño laboral, para Koopmans et al. (2014) es una de las construcciones teóricas más importante del comportamiento organizacional. Probablemente, su reputación sea a causa de que la capacidad competitiva y productiva de las empresas están estrechamente relacionadas al desempeño persona de sus empleados (Álvarez et al., 2018). Así también, Armstrong y Taylor (2013) definen al desempeño como “el comportamiento que logra resultados; este concepto de desempeño lleva a la conclusión de que al evaluar y recompensar el rendimiento de los individuos se consiguen los resultados esperados” (p.334). Es así que Saragih et al. (2022) mencionan que se relaciona directamente con el rendimiento de la organización, ya que este tiene una función importante para que la organización funcione.

Además, Robles (2009) lo precisa como una práctica extendida en el área de la fuerza laboral, pese a que algunas veces no se comprende su relevancia y la

obligatoriedad de llevarlo a cabo con enfoque que aseguren su propósito. Procedimiento por el cual se pretende establecer la conducta, utilidad y actuación en el trabajo del empleado respecto al cumplimiento de su puesto (p.5). Su revisión, se basa en el proceso de evaluar la evolución de los colaboradores respecto a los objetivos (Lluncor et al., 2021). Los aspectos fuertes y débiles de cada colaborador se consignan periódicamente con la finalidad de que la empresa pueda establecer medidas en base a la información y exactas en cuanto al aporte del personal, el progreso de su carrera, los requerimientos de formación, las posibilidades de ascender, el incremento de salario, entre otros (Better WorkPlaces, 2022). Por lo tanto, Bashir (2020) menciona que este rendimiento de los empleados, es sumamente importante para todas las organizaciones, puesto que con ello se logrará el éxito de la organización. Además, Eliyana et al. (2018) establece que para que los colaboradores se domeñen correctamente es necesario la motivación, con ello el individuo pretenderá conseguir las metas definidas por la empresa.

Nadarajaha et al. (2017) señalan que “El rendimiento a menudo se confunde con los esfuerzos, que hace referencia a la energía gastada, mientras que el desempeño se mide en términos de resultados” (p.107). Ato (2021) menciona que el desempeño laboral es un constructo que provoca comportamientos relacionados con el logro con componentes evaluativos. Para Elrehail et al. (2020) “la evaluación del desempeño de los colaboradores es un proceso meticuloso que implica una evaluación sistemática del desempeño y la productividad relacionados con el trabajo de un empleado en un período determinado” (p.128). Según Sonnentag et al. (2018) “el desempeño solamente explica la conducta que se orienta al cumplimiento de los objetivos, en otras palabras, la conducta que la empresa necesita del colaborador para desenvolverse adecuadamente que se verá reflejado en el rendimiento” (p.427). Ramos et al. (2019) señalan que el desempeño laboral es una variable esencial en la gestión de recursos humanos, por ello considera que “el Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) es una herramienta apropiada para evaluar de forma concisa y medir de manera breve y auto informada el desempeño laboral, con enfoque en la conducta en torno a la empresa” (p.195).

Campbell (1990) como citan Armstrong y Taylor (2013) el desempeño laboral es el resultado de tres determinantes:1 Conocimiento sobre hechos y cosas

(denominado conocimiento declarativo); 2 Conocimiento sobre cómo se hacen las cosas y las habilidades para hacerlas (denominadas conocimientos y habilidades); 3 Motivación para actuar, para esforzarse y para persistir (lo que se denomina motivación) (p.335). Para poder detectar ineficiencias y problemas oportunamente se debe realizar una evaluación del desempeño laboral (Ticahuanca y Mamani, 2021). Por ello, Chiavenato (2009) señala que su evaluación está referida a “detectar, calcular y dirigir la actuación humana dentro de la empresa (p.245). Detectar la actuación humana toma de base la evaluación de los cargos, además aspira establecer los departamentos de la organización que tiene que ser estudiados cuando se evalúa el desempeño (Espinoza et al., 2021). De acuerdo a Valera (2011) presentan tres motivos fundamentales para la evaluación del desempeño: 1. Las evaluaciones brindan conocimientos importantes acerca del cual el encargado de la toma de decisiones puede optar por asensos o incrementos de sueldo; 2. Faculta a los gerentes y subordinado a establecer planes de corrección de alguna deficiencia.; 3. Proporcionan utilidad, al brindar la oportunidad de revisar los planes de carrera del empleado a la luz de sus fortalezas y debilidades exhibidas (p.227).

En cuanto a las dimensiones el desempeño laboral se divide en 3 dimensiones, Koopmans et al. (2011) como lo citó Gabini (2018) la primera es el rendimiento de la tarea, que incorpora la realización de las obligaciones y las funciones particulares a la función, así pues, es el nivel como personal pone en manifiesto su capacidad en las tareas que son oficialmente identificadas. Lopez et al. (2022) mencionan que los trabajadores que sientan que su trabajo tiene un impacto positivo en otras personas dedicarán más tiempo y energía a llevarlo a cabo, lo que mejorará su desempeño laboral. Por el contrario, la falta de significado de la tarea es una de las razones que lleva a los empleados a desvincularse de sus trabajos (Pashanasi et al., 2021). Por lo tanto, enfatizar la importancia de la tarea puede ser particularmente importante para lograr niveles más altos de desempeño laboral (Bautista et al., 2020).

Para Gabini (2018) esta dimensión cuenta con cinco indicadores: 1) Dedicación de tiempo, debe de tenerse algún método para permanecer motivado durante las horas laborales, esforzándose por cumplir sus actividades a tiempo; 2)

Dedicación de esfuerzo, implica que las metas personales estén acorde con las metas formuladas por la empresa, 3) Aceptar retos, hacerse cargo de nuevos retos dentro de la profesión, permite que el colaborador tenga un perfil profesional más diversificado; 4) Iniciativa, competencia profesional para plantear, establecer o diseñar proyectos personales, característica indispensable, ya que faculta al colaborador a que pueda anticiparse a eventualidades; 5) Conocimientos pertinentes, es resultante de una formación significativa, conocimientos que nos faculta la aplicación en las labores. También se tiene a la dimensión comportamientos contraproducentes, se adoptó el término según Sacket, (2002) como cita Gabini (2018) para hacer referencia a todas las conductas deliberadas que trasgreden las políticas fundamentales de la institución y ponen en riesgo el buen desempeño de la entidad y el de sus colaboradores.

Según Gabini (2018) la dimensión cuenta con cinco indicadores que a continuación se detallan: 1) Quejarse sin motivo, las quejas resultan ser algo muy recurrente, pero enfocarse en las cosas malas solo generará un ambiente de trabajo hostil para el mismo colaborador, 2) Realizar comentarios negativos, este tipo de comentarios pueden generar momentos críticos con los colaboradores, 3) Sobredimensionar los problemas, consiste en que el colaborador tome la problemática o situación con un grado desproporcionado, 4) Concentrarse en aspectos negativos, se pierde el foco de lo que está ocurriendo además se vive las situaciones de una forma totalmente negativa 5) Realizar comentarios negativos fuera de la empresa, es decir desprestigiar a la entidad. Finalmente tenemos al rendimiento en el contexto entendida por Omar (2010) como aquellas conductas cooperativas o de apoyo que generan consecuencias favorables para la entidad, aunque no son exigidas de manera formal y no son recompensados de manera directa (p.33). En cuanto a esta última dimensión, se dividen en tres indicadores: 1) Planificación de tareas, implica la identificación, organización y fijar las tareas que deben de realizarse en la organización, 2) Actualización de habilidades, su meta es reconocer el comportamiento profesional actual y adoptar acciones con ellas, 3) Participación en reuniones, es importante tener un punto de vista, preguntar acerca de algún tema no entendido, para los gerentes y o labradores estás reuniones son momentos donde se conocen mejor (Gabini, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada, conceptuada por Lozada (2014) como aquellos estudios que buscan aportar conocimientos relacionado a un grupo social. Esta se fundamenta principalmente en los resultados del estudio básico, desempeñándose en el procedimiento que vincula las bases teóricas y el estudio (p.34).

Diseño de investigación

Obedeció al diseño no experimental, causal explicativa, definida por Hernández y Mendoza (2018) como un estudio en los cuales no se han manipulado de forma intencional las variables, se observa o miden los acontecimientos y variables en su ambiente natural (p.174). Además, tomando en cuenta el factor tiempo, este estudio fue de corte transversal conceptuada por Hernández y Mendoza (2018) como datos que son recogidos en un momento determinado (p. 176).

3.2. Variables y operacionalización

VI: Gestión del recurso humano (Variable cualitativa ordinal, independiente).

VD: Desempeño laboral (Variable cualitativa ordinal, dependiente).

Definición conceptual

VI: Gestión del recurso humano: Arciniega (2018) lo define como el procedimiento con el cual se gestiona al personal con la finalidad de poder sacar provecho de las capacidad y habilidades de los colaboradores que permita que la empresa sea competitiva en el mercado, se resalta por tener peculiaridades como: ingenio, dinamismo, sentimiento, valor, entre otras cosas (p.1).

VD: Desempeño laboral: Armstrong y Taylor (2013) definen al desempeño como “el comportamiento que logra resultados; este concepto de desempeño

lleva a la conclusión de que al evaluar y recompensar el rendimiento de los individuos se consiguen los resultados esperados” (p.334).

Definición operacional

VI: Gestión del recurso humano: Ha sido medida a través de 3 dimensiones, 7 indicadores y con escala ordinal. Se hizo uso de la técnica de la encuesta, la herramienta fue el cuestionario con preguntas con escala Likert de 5 opciones.

VD: Desempeño laboral: Ha sido medida con 3 dimensiones, 13 indicadores y con escala ordinal. Se utilizó la técnica de la encuesta, la herramienta fue el cuestionario con preguntas en escala Likert de 5 opciones.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Según Hernández y Mendoza (2018) es el conjunto de todos los casos que conciertan con un conjunto de particularidades (p.195). Por tanto, el presente estudio consideró como población a 105 trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco.

Criterios de inclusión

Solamente han sido considerados los trabajadores que deseen formar parte del estudio.

Criterios de exclusión

No fueron considerados los trabajadores obreros, por su nivel de educación y por desconocer las actividades administrativas de la entidad.

Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018) es un subconjunto poblacional que está relacionado con el estudio, de los cuales se obtendrán los datos además representa al universo” (p.196). En esta investigación quedó integrada por 83 trabajadores de la municipalidad en estudio, hallada a través de la fórmula para poblaciones finitas (Anexo 4).

Muestreo

Se hizo uso del muestreo aleatorio simple, por consiguiente, cada uno de los participantes tuvieron igual posibilidad de ser elegido como individuo para la muestra.

Unidad de análisis

Funcionarios y servidores de la Municipalidad de San Miguel de Aco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Encuesta

Tal y como señala Carrasco (2018) los métodos de recolección de información permiten obtener y recabar datos proporcionados por individuos o que se encuentran en papeles, que se relacionan con el estudio. En consecuencia, en esta investigación se utilizó la encuesta para la recolección de la información.

Instrumento

Cuestionario

Para el desarrollo de este estudio se emplearon dos cuestionarios, en este sentido Hernández y Mendoza (2018) refieren que un cuestionario, implica una serie de interrogantes relativo a una o más variables que serán medidas (p. 251). Los instrumentos empleados fueron estructurados por el investigador, un instrumento para medir la gestión del recurso humano y otro para medir el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022.

Validez y confiabilidad

Para asegurar la validez del cuestionario elaborado, se evaluó según el criterio de 3 expertos en el tema, los cuales analizaron la estructura y consistencia según las preguntas planteadas (anexo 6). Y en relación a la confiabilidad de los instrumentos se obtuvo el valor de 0,827 en el Alpha de Cronbach aplicado para el cuestionario de gestión del recurso humano y de 0,857 en el

cuestionario del desempeño laboral; concluyendo que ambos cuestionarios tienen una excelente confiabilidad (anexo 5).

3.5. Procedimientos

Modo de recolección de información: La información ha sido recopilada presencialmente, teniendo todas las precauciones por el contexto de Pandemia, es decir se dejaron los cuestionarios a cada trabajador; luego al día siguiente fueron recogidos debidamente llenados.

Manipulación o control de variables: no hubo manipulación de ninguna variable, solo se las observó en su entorno natural y posteriormente fueron evaluadas.

Coordinaciones institucionales: Para recoger la información y disponer de todas las facilidades durante el desarrollo del estudio, se contó con la autorización del representante de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022, cuyo documento de aceptación forma parte de los anexos.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo

Primero se realizó la recolección de toda la data, para luego con la ayuda del Excel generar la base de datos, la cual nos sirvió para los demás cálculos, después de realizar esta base de datos, se procedió a realizar los baremos correspondientes de cada variable y de cada dimensión, luego se presentaron en el informe mediante tablas y gráficos.

Análisis inferencial

Para el análisis inferencial se procedió a evaluar la normalidad de los datos obtenidos, para lo cual se empleó el estadístico de Kolmogorov Smirnov, por ser una muestra mayor a 50 elementos, posteriormente se evidenció el estadístico con el que se tuvo que trabajar en el programa IBM SPSS en su v.26, para la contrastación de las hipótesis, es por ello que la variable dependiente al ser una politómica se empleó la regresión ordinal de los datos, luego se procedió a evaluar cada dimensión especificada en los objetivos hasta conseguir las significancias y tomar las decisiones correspondientes.

3.7. Aspectos éticos

Los principios éticos considerados durante el procedimiento de desarrollo del estudio, fueron los siguientes:

Principio de confidencialidad: Se conservó el anonimato de los encuestados, además, toda la información obtenida fue empleada con integridad y no fueron exhibidos los resultados encontrados a ninguna persona que no sea de interés de la investigación o participe en ella.

Principio de confiabilidad: la información obtenida no fue modificada, se expuso la información de acuerdo a los resultados hallados. Veracidad de la información y datos: se incorporaron informaciones verídicas pertenecientes a la situación real del objeto de estudio, los datos recopilados fueron presentados sin ser alterados.

Respeto de la propiedad intelectual: las bases teóricas e informes de estudio comprendidas en este estudio como referencias fueron adecuadamente citadas de acuerdo a las reglas APA séptima edición, preservando la propiedad intelectual de los autores.

Así también, se empleó la guía de elaboración de tesis de la Universidad Cesar Vallejo respetando los lineamientos propuestos para la elaboración de un informe de tesis; finalmente, se hizo uso del software Turnitin para garantizar la originalidad de la investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

En lo que respecta al objetivo central: Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en el desempeño laboral.

Tabla 1

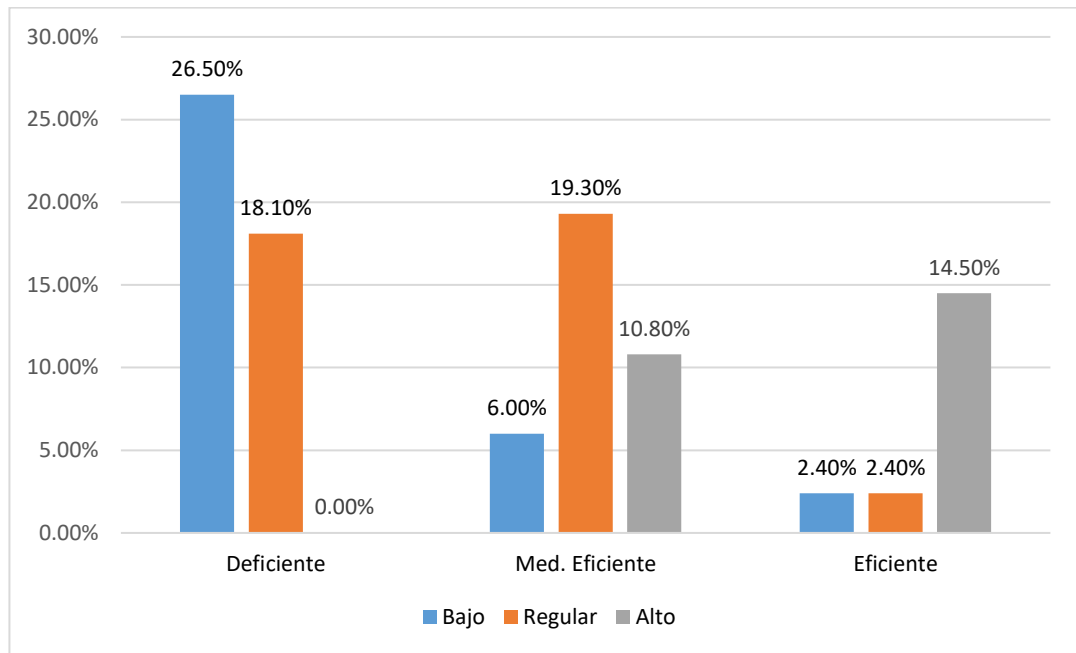
Tabla cruzada de los niveles de gestión del recurso humano y desempeño laboral.

Tabla de contingencias			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Med. eficiente	Eficiente	
Gestión del recurso humano	Bajo	f	22	5	2	29
		%	26,5%	6,0%	2,4%	34,9%
	Regular	f	15	16	2	33
		%	18,1%	19,3%	2,4%	39,8%
	Alto	f	0	9	12	21
		%	0,0%	10,8%	14,5%	25,3%
Total	f	37	30	16	83	
	%	44,6%	36,1%	19,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos.

Figura 1

Relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 1, se evidencia que el 26,5% de trabajadores encuestados señalan un nivel bajo en relación a la gestión del recurso humano, y a la vez de nivel deficiente en relación al desempeño laboral; asimismo el 18,1% percibe en nivel regular en cuanto a la gestión del recurso humano y la vez en el nivel deficiente en el desempeño laboral.

Con respecto al efecto de la variable independiente sobre la dependiente: Se aplicó una regresión logística ordinal (Multinomial), teniendo en cuenta las 3 dimensiones de la variable independiente y sus efectos sobre la variable Desempeño Laboral, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,164
Nagelkerke	,221
McFadden	,132

Tabla 3

Estimaciones de parámetro						
Promedio de Desempeño Laboral	B	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Intersección	-					
GRH Dim 1. Admisión de Personas	12,787	3,968	10,386	1	,001	
GRH Dim 2. Desarrollo de Personas	1,787	,858	4,336	1	,037	5,970
GRH Dim 3. Compensación de Personas	1,116	,514	4,715	1	,030	3,053
	1,328	,541	6,019	1	,014	3,772

Interpretación: De acuerdo a la tabla 2, se evidencia que el conjunto de dimensiones de la variable independiente o predictoras explica en un 22.10% a la variable dependiente es decir el Desempeño laboral. Así mismo, se evidencia según la tabla 3, que el efecto de la Dimensión 1, “Admisión de Personas” es superior con respecto a las otras dimensiones de esta variable, con un Exp (B) de 5,970 que nos indica que, si existiera un aumento en la percepción de esta dimensión, el efecto sería 5,9 veces en la variable Dependiente Desempeño Laboral, con una significancia aceptable menor al 0.05.

Con respecto al objetivo específico 1: Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022.

Tabla 4

Tabla cruzada entre los niveles de la gestión del recurso humano y los niveles del rendimiento de la tarea.

Tabla de contingencia		Rendimiento de la tarea			Total	
		Deficiente	Med. eficiente	Eficiente		
Gestión del recurso humano	Bajo	f	21	7	1	29
		%	25,3%	8,4%	1,2%	34,9%
	Regular	f	17	13	3	33
		%	20,5%	15,7%	3,6%	39,8%
	Alto	f	1	6	14	21
		%	1,2%	7,2%	16,9%	25,3%
Total	f	39	26	18	83	
	%	47,0%	31,3%	21,7%	100,0%	

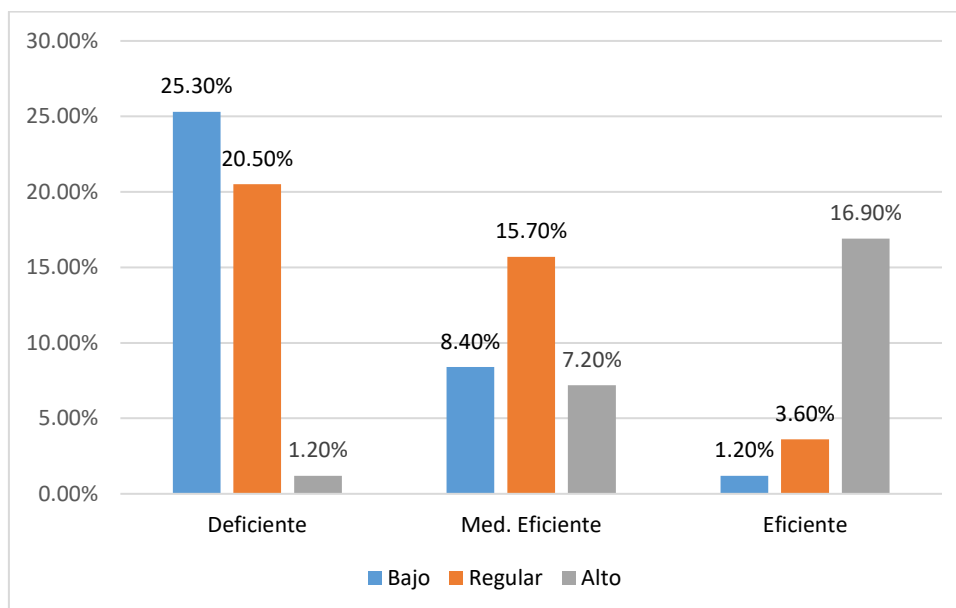
Nota: Base de datos.

Regresión ordinal	R	R ²	Sig.
Gestión del Recurso Humano – Rendimiento de la tarea	0,619*	,384	0,00

Nota. Base de datos.

Figura 2

Relación entre la gestión del recurso humano y el rendimiento de la tarea.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 2, se evidencia que el 25,3% de los trabajadores encuestados percibe en nivel bajo en relación a la gestión del recurso humano, y en niveles deficientes con respecto al rendimiento de la tarea; así mismo el 20,5% percibe en niveles regulares en cuanto a la gestión del recurso humano y en nivel deficiente del rendimiento de la tarea; con respecto al análisis de regresión ordinal aplicado, se obtuvo que existe un coeficiente de determinación igual a 0,384 el cual indica que la gestión del recurso humano influye en un 38,4% en el rendimiento de la tarea; además que al tener una significancia igual a 0,00 y siendo menor a 0,05 se acepta la hipótesis planteada en la investigación, demostrando la influencia significativa de la gestión de los recursos humanos en el rendimiento de la tarea.

Con respecto al objetivo específico 2: Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022.

Tabla 5

Tabla cruzada entre los niveles de la gestión del recurso humano y los niveles de los comportamientos contraproducentes.

Tabla de contingencias		Comportamientos contraproducentes			Total	
		Deficiente	Med. eficiente	Eficiente		
Gestión del recurso humano	Bajo	f	7	21	1	29
		%	8,4%	25,3%	1,2%	34,9%
	Regular	f	10	21	2	33
		%	12,0%	25,3%	2,4%	39,8%
	Alto	f	1	13	7	21
		%	1,2%	15,7%	8,4%	25,3%
Total	f	18	55	10	83	
	%	21,7%	66,3%	12,0%	100,0%	

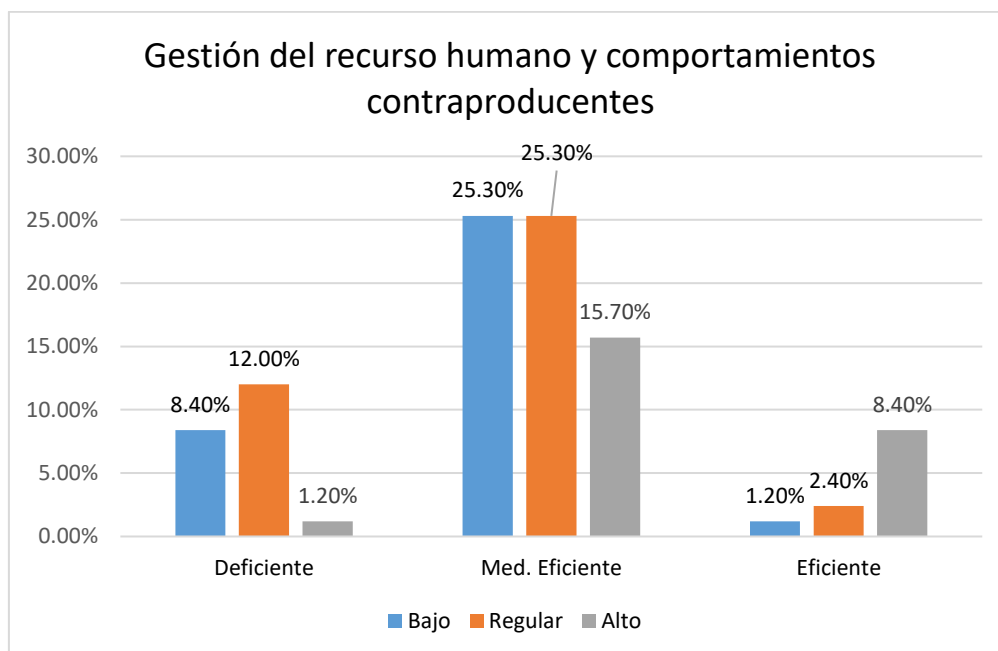
Fuente: Base de datos.

Regresión ordinal	R	R ²	Sig.
Gestión del Recurso Humano – Comportamientos contraproducentes	-0,371*	0,138	0,001

Nota. Base de datos.

Figura 3

Relación entre la gestión del recurso humano y comportamientos contraproducentes.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 3, se evidencia que el 25,3% de los trabajadores encuestados percibe en nivel bajo con relación a la gestión del recurso humano, y a la vez medianamente eficiente con respecto a los comportamientos contraproducentes; asimismo el 25,3% lo percibe en nivel regular en cuanto a la gestión del recurso humano y la vez en el nivel medianamente eficiente de los comportamientos contraproducentes; con respecto al análisis de regresión ordinal aplicado, se obtuvo que existe un coeficiente de determinación igual a 0,138 el cual indica que la gestión del recurso humano influye en un 13,8% en los comportamientos contraproducentes; además que al tener una significancia igual a 0,001 y siendo menor a 0,05 se acepta la hipótesis planteada en la investigación, demostrando la influencia significativa de la gestión de los recursos humanos en los comportamientos contraproducentes.

Con respecto al objetivo específico 3: Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022.

Tabla 6

Tabla cruzada entre la gestión del recurso humano y los niveles del rendimiento en el contexto.

Tabla de contingencias		Rendimiento en el contexto			Total	
		Deficiente	Med. eficiente	Eficiente		
Gestión del recurso humano	Bajo	f	14	14	1	29
		%	16,9%	16,9%	1,2%	34,9%
	Regular	f	11	16	6	33
		%	13,3%	19,3%	7,2%	39,8%
	Alto	f	7	11	3	21
		%	8,4%	13,3%	3,6%	25,3%
Total	f	32	41	10	83	
	%	38,6%	49,4%	12,0%	100,0%	

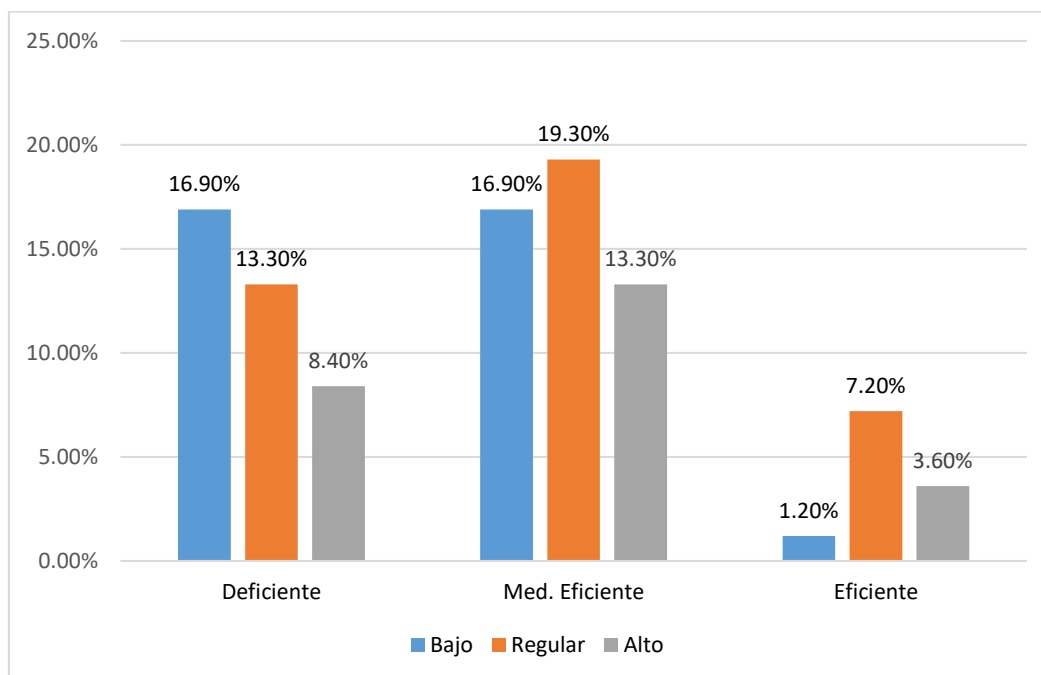
Fuente: Base de datos.

ANOVA	R	R ²	Sig.
Gestión del Recurso Humano – Rendimiento en el contexto	0,222*	0,349	0,044

Nota. Base de datos.

Figura 4

Relación entre la gestión del recurso humano y rendimiento en el contexto.



Interpretación: De acuerdo a la tabla 4, se evidencia que el 19,3% de trabajadores encuestados perciben como regular con relación a la gestión del recurso humano, y un nivel medianamente eficiente con respecto al rendimiento en el contexto; asimismo el 16,9% lo considera en nivel bajo en cuanto a la gestión del recurso humano y la vez en el nivel medianamente eficiente en el rendimiento en el contexto; en relación al análisis de regresión ordinal aplicado, se obtuvo que existe un coeficiente de determinación igual a 0,349 el cual indica que la gestión del recurso humano influye en un 34,9% en el rendimiento en el contexto; además que al tener una significancia igual a 0,044 y siendo menor a 0,05 se acepta la hipótesis planteada en la investigación, demostrando la influencia significativa de la gestión de los recursos humanos en el rendimiento en el contexto.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

H₁: La gestión del recurso humano influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022.

H₀: La gestión del recurso humano no influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022.

En primer lugar, se realizará la prueba de normalidad para ver con que tipo de distribución de datos se está trabajando.

Estadístico de prueba para determinar la normalidad de los datos: Kolmogorov Smirnov, por trabajarse con muestras ≥ 50 .

Tabla 7

Test K-S

	Estadísticos	K-S	
		gl	Sig.
Vx: Gestión del recurso humano	,131	83	,001
Vy: Desempeño laboral	,147	83	,000

Fuente: Data recopilada.

Interpretación: Luego de aplicar el test K-S que se consigna en la Tabla 5., se puede observar que ambas variables estudiadas tienen valores de significatividad $p = 0,001$ y $0,000 < 0,05$; razones que obligan a rechazar la H₀, y la hipótesis alterna se acepta, y se puede afirmar que los datos correspondientes a cada variable no se distribuyen de manera normal.

Regla de decisión:

Es aceptada la H₁

Y se debe aplicar el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 8*Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,776 ^a	,602	,597	1,547

a. Predictores: (Constante), v1

b. Variable dependiente: v2

Interpretación: Según la tabla 6, se visualiza que, según lo hallado en el modelo de la regresión ordinal, el R cuadrado obtuvo un valor de ,602 por lo que se demuestra que el desempeño laboral en dicho lugar viene siendo explicado en un 60,2% por la gestión del recurso humano.

Tabla 9*ANOVA^a*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	293,211	1	293,211	122,518	,000 ^b
	Residuo	193,850	81	2,393		
	Total	487,060	82			

a. Variable dependiente: v2

b. Predictores: (Constante), v1

Interpretación. De acuerdo a la tabla 7, en el ANOVA de la regresión ordinal, se obtuvo un nivel de significancia igual a 0,000 y que cumple con ser menor a 0,05; evidenciando que la variable: gestión del recurso humano influye en el desempeño laboral, y los resultados son significativos; aceptando así la hipótesis planteada.

Tabla 10

Coeficientes^a

Modelo				Coeficientes estandarizado		Sig.
				s	t	
		Beta				
1	(Constante	29,976	2,654		11,296	0.000
)					
	V1	,688	,062	,776	11,069	0.000

a. Variable dependiente: v2

$$V2 = 0.688 + .776 * V1$$

Interpretación. De acuerdo a la tabla 8., se evidencia en la regresión ordinal que la pendiente es positiva por contar con un valor igual a 0,688, por lo tanto, se muestra una influencia directa de la variable gestión del recurso humano en la variable desempeño laboral. De este modo queda definida la influencia directa y significativa de la gestión del recurso humano en el desempeño laboral en mencionado lugar.

V. DISCUSIÓN

Luego de procesar los datos recogidos de la muestra establecida y presentarla en tablas y figuras, se procede a continuación a realizar la Discusión de estos resultados.

Relacionado al objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022, de acuerdo a la tabla 2, mediante Regresión ordinal (Multinomial) se evidencia que el conjunto de dimensiones de la variable independiente o predictoras explica en un 22.10% a la variable dependiente es decir el Desempeño laboral. Así mismo, se evidencia según la tabla 3, que el efecto de la Dimensión 1, "Admisión de Personas" es superior con respecto a las otras dimensiones de esta variable, con un Exp (B) de 5,970 que nos indica que, si existiera un aumento en la percepción de esta dimensión, el efecto sería 5,9 veces en la variable Dependiente Desempeño Laboral, con una significancia aceptable menor al 0.05

Asimismo en la tabla 1 se evidencia que el 26,5% de trabajadores encuestados señalan un nivel bajo en relación a la gestión del recurso humano, y a la vez de nivel deficiente en relación al desempeño laboral; asimismo el 18,1% percibe en nivele regular en cuanto a la gestión del recurso humano y la vez en el nivel deficiente en el desempeño laboral; sobre la regresión ordinal para determinar la influencia se determinó un coeficiente de determinación de 0,602 lo que indica una influencia del 60,2% y asimismo significativa (P-valor $0,000 < 0,05$) entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral; estos resultados hallados encuentran coincidencias con los resultados encontrados por Castañeda y Cruzado (2018) quienes en su estudio de nivel descriptivo, de diseño trasversal, concluye que se comprobó que la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores se correlacionan positivamente, esto gracias al análisis estadístico mediante el chi-cuadrado que arrojó un valor de 12.95%, en consecuencia, se comprobó la hipótesis de los investigadores al comprobar que ambas variables se correlacionan, lo cual significa que si se realiza una mejor Gestión se va a mejorar el desempeño de los trabajadores, es decir que la Gestión

de Recursos Humanos influye en los desempeños del personal. Igualmente se encuentran coincidencias no tan directas en los resultados hallados en la investigación de Castro (2020) quien en su estudio de paradigma cuantitativo de diseño no experimental descriptivo – correlacional concluyó que los funcionarios apreciaron un grado adecuado de planificación estratégica = 50%, al igual que la gestión del talento humano = 65% y el desempeño laboral = 50%, los componentes mencionados anteriormente influyen positivamente en el Desempeño Laboral de los servidores del Concejo, asimismo las dimensiones de estas que tuvieron más significancia con la variable desempeño laboral. Igualmente, se encontraron similitudes con el trabajo realizado por Ibarra (2019) quien en su investigación de paradigma cuantitativo, alcance relacional y diseño no experimental – transeccional concluyó que el 70.00% de los colaboradores que pertenecen al área administrativa conserva un grado de desempeño promedio, el 16.7% bajo y un 13.3% alto. Así mismo, a través del coeficiente de correlación de Pearson con un valor de 0.00 menor a 0.05 lo cual precisa que la gestión del talento humano se correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa de la U.N.S. además, la gestión del talento humano es un elemento esencial para la mejora del desempeño laboral. Finalmente se hallaron coincidencia con los resultados obtenidos, con los resultados hallados en el trabajo realizado por Muñoz (2020) quien con su estudio de tipo descriptivo y de diseño no experimental y transeccional concluyó, que la gestión del talento humano incide positivamente en las tareas que llevan a cabo los colaboradores de la municipalidad ya que porcentualmente se distancian en 17% respecto a jamás, 53% respecto a algunas veces, 15% respecto a veces, 28% respecto a generalmente y 4% habitualmente. En resumen, existe influencia positiva de la variable independiente en la variable dependiente (Desempeño laboral), y cuando hay un incremento positivo en la mejora de la Gestión del talento humano, el desempeño laboral también se incrementa de manera positiva. Los resultados hallados se fundamentan en lo que señala Hecklau et al. (2016) que desde que se introdujo por primera vez la gestión de recursos humanos a principios de la década de 1980, las funciones esenciales de este concepto eran el despliegue de recursos humanos, así como la contratación, selección, dotación de personal, retención y liberación de empleados. Otra función vital es el desarrollo de los empleados, a menudo denominado

desarrollo de recursos humanos. Asimismo, Bakator et al. (2019) indica que la incidencia del sistema de Gestión de Recursos Humanos está sujeta a diversos elementos, además comúnmente no se conoce la forma en la que estos elementos afectan el rendimiento de los trabajadores, por lo que esta investigación va a contribuir a eliminar conjeturas sobre la influencia de una variable en otra. Pero la opinión de Arciniegaz (2018) es contundente, y da fundamento a los resultados hallados en el estudio, el autor lo define como el procedimiento con el cual se gestiona al personal con la finalidad de poder sacar provecho de las capacidades y habilidades de los colaboradores (el subrayado es nuestro) que permita que la empresa sea competitiva en el mercado, se resalta por tener peculiaridades como: ingenio, dinamismo, sentimiento, valor, entre otras cosas (p.1).

En lo que respecta al primer objetivo específico: Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022; con respecto al análisis de regresión ordinal aplicado, se obtuvo que existe un coeficiente de determinación igual a 0,384 el cual indica que la gestión del recurso humano influye en un 38,4% en el rendimiento de la tarea; además que al tener una significancia igual a 0,00 y siendo menor a 0,05 se acepta la hipótesis planteada en la investigación, demostrando la influencia significativa de la gestión de los recursos humanos en el rendimiento de la tarea.

Igualmente, de acuerdo a la tabla 2, se evidencia que el 25,3% de los trabajadores encuestados percibe en nivel bajo en relación a la gestión del recurso humano, y en niveles deficientes con respecto al rendimiento de la tarea; así mismo el 20,5% percibe en niveles regulares en cuanto a la gestión del recurso humano y en nivel deficiente del rendimiento de la tarea; con respecto al análisis de regresión ordinal aplicado, se obtuvo que existe un coeficiente de determinación igual a 0,384 el cual indica que la gestión del recurso humano influye en un 38,4% en el rendimiento de la tarea; además que al tener una significancia igual a 0,00 y siendo menor a 0,05 se acepta la hipótesis planteada en la investigación, demostrando la influencia significativa de la gestión de los recursos humanos en el rendimiento de la tarea. Los resultados hallados en el estudio, coinciden con los resultados encontrados en el estudio realizado por Castañeda y Cruzado (2018) quienes en

su estudio de nivel descriptivo, diseño transversal, concluye que se ha comprobado que la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral de los colaboradores, debido a que se correlacionan positivamente, esto gracias al análisis estadístico mediante el chi-cuadrado que arrojó un valor de 12.95%, en consecuencia, se comprobó la hipótesis de los investigadores al comprobar que ambas variables se correlacionan, por lo tanto, haciendo uso de la deducción se llega a concluir que la Gestión de Recursos humanos influye en una de sus dimensiones, como es el rendimiento en la tarea. Asimismo se encuentran coincidencias tangenciales, pero no menos válidas, con los resultados hallados por Castro (2020) quien en su estudio de paradigma cuantitativo de diseño no experimental descriptivo – correlacional concluyó que los funcionarios apreciaron un grado adecuado de planificación estratégica = 50%, al igual que la gestión del talento humano= 65% y el desempeño laboral = 50%, los componentes mencionado anteriormente influyen positivamente en el Desempeño Laboral de los servidores del concejo, así mismo las dimensiones de estas como rendimiento en la tarea, tuvieron más significancia con la variable desempeño laboral fueron la ejecución de actividades y la relación con la población. Finalmente, Ibarra (2019) en su investigación de paradigma cuantitativo, alcance relacional y diseño no experimental – transeccional concluyó que el 70.00% de los colaboradores que pertenecen al área administrativa conserva un grado de desempeño promedio, el 16.7% bajo y un 13.3% alto. Así mismo, a través de la correlación de Pearson con un valor de 0.00 menos a 0.05 lo cual precisa que la gestión del talento humano se correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa de la U.N.S. Además, la gestión del talento humano elemento esencial para el desempeño laboral. Si bien no lo menciona taxativamente, se puede intuir con seguridad imperiosa que la Gestión de los Recursos Humanos influyen en el rendimiento en la tarea de los trabajadores. Lo que se afirma encuentra sustento en lo que teoriza Ulrich como lo citó Chiavenato (2007) que las recientes tareas de la Gestión del talento humano mencionan, que para generar utilidad y alcanzar frutos, el departamento de recursos humanos está en la obligación de identificar los objetivos y el resultado que le permita asignar las tareas al personal de la empresa (p.46), el investigador considera que si se asignan apropiadas tareas se va a conseguir mejores desempeños de los trabajadores. Esto

es confirmado por Armstrong y Taylor (2013) quienes definen al desempeño como “el comportamiento que logra resultados; este concepto de desempeño lleva a la conclusión de que al evaluar y recompensar el rendimiento de los individuos se consiguen los resultados esperados” (p.334). Es así que Saragih et al. (2022) mencionan que se relaciona directamente con el rendimiento de la organización, con el rendimiento en la tarea.

En relación al segundo objetivo específico: Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022, con respecto al análisis de regresión ordinal aplicado, se obtuvo que existe un coeficiente de determinación igual a 0,138 el cual indica que la gestión del recurso humano influye en un 13,8% en los comportamientos contraproducentes; además que al tener una significancia igual a 0,001 y siendo menor a 0,05 se acepta la hipótesis planteada en la investigación, demostrando la influencia significativa de la gestión de los recursos humanos en los comportamientos contraproducentes.

También los resultados consignados en la tabla 3, evidencian que el 25,3% de los trabajadores encuestados percibe en nivel bajo con relación a la gestión del recurso humano, y a la vez medianamente con respecto a los comportamientos contraproducentes; asimismo el 25,3% lo percibe en nivel regular en cuanto a la gestión del recurso humano y la vez en el nivel medianamente eficiente de los comportamientos contraproducentes; con respecto al análisis de regresión ordinal aplicado, se obtuvo que existe un coeficiente de determinación igual a 0,138 el cual indica que la gestión del recurso humano influye en un 13,8% en los comportamientos contraproducentes; además que al tener una significancia igual a 0,001 y siendo menor a 0,05 se acepta la hipótesis planteada en la investigación, demostrando la influencia significativa de la gestión de los recursos humanos en los comportamientos contraproducentes, lo cual se explica que una mejor gestión, no necesariamente va a aumentar los comportamientos contraproducentes, sino que los va a reducir, es decir si aumenta o mejora la Gestión de los recursos humanos, los comportamiento mencionados no van a incrementarse, sino a minimizarse; estos resultados hallados tienen coincidencias con los resultados hallados por Muñoz quien en su estudio de alcance explicativo, concluyó que un

81% menciona, que la organización no tiene interés ni intención de impulsar un programa de formación que concuerden con los requerimientos de los colaboradores, además un 82% expresa procedimientos de contratación se lleva a cabo discrecionalmente que pasa por alto herramientas especializadas, por lo que, según la chi cuadrada con un grado positivo de 0.05; lo que equivale a una confianza de 95 %, queda aceptada la hipótesis del estudio, con ello se afirma que la gestión del talento humano defectuosa influye en el grado de desempeño laboral y repercute en la estabilidad laboral y la productividad de la organización, cuando se habla de una mala gestión de recursos humanos, por obsoletos procedimientos de contratación, se corre el riesgo de tener entre los trabajadores que realicen acciones y comentarios negativos sobre la organización y sus compañeros de trabajo lo cual es conocido como comportamientos contraproducentes; asimismo se encuentra coincidencias con los resultados hallados por Ibarra (2019) quien en su investigación de paradigma cuantitativo, alcance relacional y diseño no experimental – transeccional concluyó que el 70.00% de los colaboradores que pertenecen al área administrativa conserva un grado de desempeño promedio, el 16.7% bajo y un 13.3% alto. Y mediante del coeficiente de correlación de Pearson = 0.00 menor a 0.05 indica que la gestión del talento humano se correlaciona (Influye) positivamente con el desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa de la U.N.S. además, la gestión del talento humano elemento esencial para el desempeño laboral, sin duda que si se gestiona bien, entonces se van a minimizar las conductas negativas de los trabajadores, quienes se van a identificar con los objetivos organizacionales y se van a esforzar por alcanzarlos.

En relación al tercer objetivo específico: Determinar la influencia de la gestión de los recursos humanos en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022, en relación al análisis de regresión ordinal aplicado, se obtuvo que existe un coeficiente de determinación igual a 0,349 el cual indica que la gestión del recurso humano influye en un 34,9% en el rendimiento en el contexto; además que al tener una significancia igual a 0,044 y siendo menor a 0,05 se acepta la hipótesis planteada en la investigación, demostrando la influencia significativa de la gestión de los recursos humanos en el rendimiento en el contexto.

Asimismo, de acuerdo a la tabla 4, se evidencia que el 19,3% de trabajadores encuestados perciben como regular con relación a la gestión del recurso humano, y un nivel medianamente eficiente con respecto al rendimiento en el contexto; asimismo el 16,9% lo considera en nivel bajo en cuanto a la gestión del recurso humano y la vez en el nivel medianamente eficiente en el rendimiento en el contexto; con respecto al análisis de regresión ordinal aplicado, se obtuvo que existe un coeficiente de determinación igual a 0,349 el cual indica que la gestión del recurso humano influye en un 34,9% en el rendimiento en el contexto; además que al tener una significancia igual a 0,044 y siendo menor a 0,05 se acepta la hipótesis planteada en la investigación, demostrando la influencia significativa de la gestión de los recursos humanos en el rendimiento en el contexto. Estos resultados coinciden con los resultados hallados en la investigación realizada por Castañeda y Cruzado (2018) quienes en su estudio de nivel correlacional, diseño trasversal, concluyó que se comprobó que la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores se correlacionan positivamente, lo mismo, que una variable (la independiente) influye en la otra, es decir en el desempeño laboral; esto gracias al análisis estadístico mediante el estadígrafo chi-cuadrado que arrojó un valor de 12.95%, en consecuencia, se comprueba que la Gestión del personal influye en el rendimiento en el contexto. También Castro (2020) quien en su estudio de paradigma cuantitativo de diseño no experimental descriptivo – correlacional concluyó que los funcionarios apreciaron un grado adecuado de planificación estratégica = 50%, al igual que la gestión del talento humano= 65% y el desempeño laboral = 50%, los componentes mencionado anteriormente influyen positivamente en el Desempeño Laboral de los servidores del concejo, así mismo las dimensiones de estas que tuvieron más significancia con la variable desempeño laboral fueron la ejecución de actividades y la relación con la población, relacionarse con la población en un contexto de pandemia involucra a una buena Gestión de los recursos humanos, ya que en el caso de instituciones públicas, hay que considerar que es la población quien remunera a los empleados públicos; finalmente, se encuentran coincidencias con los resultados de la investigación de Ibarra (2019) de paradigma cuantitativo, alcance relacional y diseño no experimental – transeccional concluyó que el 70.00% de los colaboradores que pertenecen al área administrativa conserva un grado de desempeño promedio, el 16.7% bajo y un 13.3% alto. Así

mismo, a través de la correlación de Pearson con un valor de 0.00 menos a 0.05 lo cual precisa que la gestión del talento humano se correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa de la U.N.S. además, la gestión del talento humano elemento esencial para el desempeño laboral, ya que las situaciones cambian, los escenarios como el actual, causas relativo estrés laboral, pero una buena gestión sabe cómo minimizar los efectos de un contexto nada buena para obtener buenos desempeños. Los resultados hallados se sustentan en lo que teoriza Boston Consulting Group (BCG, 2015) señala que gestionar el talento humano, es poder manejarlo de forma correcta y adecuada, esto está supeditado a que se tenga un plan. Las organizaciones son distintas, todos los mercados tienen sus requerimientos, sin embargo, con la globalización hay patrones que podrían ser útiles para la totalidad de situaciones, funcionando en procedimientos de contratación de personal, conservación de empleados y de avance profesional. Es importante señalar que la dimensión rendimiento en el contexto es entendida por Omar (2010) como aquellas conductas cooperativas o de apoyo que generan consecuencias favorables para la entidad, aunque no son exigidos de manera formal y no son recompensados de manera directa (p.33). En cuanto a esta última dimensión, se dividen en tres indicadores: 1) Planificación de tareas, implica la identificación, organización y fijar las tareas que deben de realizarse en la organización, 2) Actualización de Habilidades, su meta es reconocer el comportamiento profesional actual y adoptar acciones con ellas, 3) Participación en reuniones, es importante tener un punto de vista, preguntar acerca de algún tema no entendido, para los gerentes y colaboradores, estas reuniones son espacios en los que se conocen mejor (Gabini, 2018). El investigador considera que un buen trabajador, va a ofrecer su mejor desempeño en cualquier situación, siempre y cuando se gestione bien a los trabajadores, todo depende de una adecuada gestión del personal.

VI. CONCLUSIONES

En lo que respecta al objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en el desempeño laboral, se ha logrado establecer que la Gestión de recursos humanos influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022, se explica mediante Regresión ordinal (Multinomial) se evidencia que el conjunto de dimensiones de la variable independiente o predictoras explica en un 22.10% a la variable dependiente es decir el Desempeño laboral.

En lo concerniente al primer objetivo específico: Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022, con respecto al análisis de regresión ordinal aplicado, se obtuvo que existe un coeficiente de determinación igual a 0,384 el cual indica que la gestión del recurso humano influye en un 38,4% en el rendimiento de la tarea; además que al tener una significancia igual a 0,00 y siendo menor a 0,05 se acepta la hipótesis planteada en la investigación, demostrando la influencia significativa de la gestión de los recursos humanos en el rendimiento de la tarea.

En relación al segundo objetivo específico: Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022, con respecto al análisis de regresión ordinal aplicado, se obtuvo que existe un coeficiente de determinación igual a 0,138 el cual indica que la gestión del recurso humano influye en un 13,8% en los comportamientos contraproducentes; además que al tener una significancia igual a 0,001 y siendo menor a 0,05 se acepta la hipótesis planteada en la investigación, demostrando la influencia significativa de la gestión de los recursos humanos en los comportamientos contraproducentes.

En relación al tercer objetivo específico: Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022, con respecto al análisis de regresión ordinal aplicado, se obtuvo que existe un coeficiente de determinación igual a 0,349 el cual indica que la gestión del recurso humano influye en un 34,9% en el rendimiento en el contexto; además que al tener una significancia igual a 0,044 y

siendo menor a 0,05 se acepta la hipótesis planteada en la investigación, demostrando la influencia significativa de la gestión de los recursos humanos en el rendimiento en el contexto.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al Gerente General de la Municipalidad de San Miguel de Aco, programar capacitaciones con los responsables de las distintas áreas de la referida municipalidad, pero sobre todo con el jefe Recursos Humanos, con la finalidad de que mejore sus habilidades para gestionar, dado que ha quedado establecido que una buena Gestión del Recurso Humano incide positivamente en el desempeño de los trabajadores, lo cual va a beneficiar a la población, ya que un mejor desempeño involucra mejores servicios y pobladores más satisfechos.

Se recomienda a los diferentes jefes de las distintas áreas de la Municipalidad San Miguel de Aco, realizar una evaluación de las tareas asignadas a su respectivo personal para ver que no se esté recargando de trabajos o no se esté distribuyendo con justicia las tareas; asimismo valorar si las condiciones físicas y ambientales son favorables, ya que una apropiada distribución de las tareas, un buen ambiente de trabajo y brindar buenas condiciones, equipamiento y materiales va a conseguir mejores rendimientos con beneficio para el cliente interno y externo.

Se recomienda, asimismo al Alcalde de la referida municipalidad, reunirse de manera programada con todo su personal y escuchar sus opiniones, sus demandas y sus quejas respecto a todos los aspectos que involucran su gestión, y advertir a los trabajadores que los eventuales problemas se resuelvan en las reuniones, para que de este modo, los trabajadores no realicen comentarios mal intencionados, ni muestren actitudes negativas que se reflejen en el desempeño del personal, eso va a traer un ambiente favorable en la municipalidad y brindar mejores servicios a la población.

Se recomienda también, al Jefe de Recursos Humanos del referido municipio, que haga una evaluación entre todo el personal para conocer sus aspiraciones y escuchar sus preocupaciones, el contexto post pandemia y la actual crisis de valores, pueden estar afectando su rendimiento, mostrar interés en su carrera y en su vida familiar, producen efectos positivos en el rendimiento laboral, asimismo se podrían programar paseos y actividades recreativas y deportivas para liberar tensiones, unir a los trabajadores y esto va a reflejarse en que la municipalidad en estudio pueda alcanzar sin mucho esfuerzo, sus objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Álvarez Indacochea, B., Alfonso Porraspita, D., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Revista Didasc@lia: D&E*, IX(2), 1-12.
- Arciniegaz Ortiz, J. A. (2018). *Gestión del Recurso Humano en las Organizaciones*. Ecoe.
- Armijos Mayon, F., Bermúdez Burgos, A., & Mora Sánchez, N. (2019). Management Of Human Resources Management. *University and Society*, 11(4), 163-170. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2013). Human Resource Management Practice . *Kogan Page*, 12(4), 1456-1786.
- Ato Forson, J., Ofosu Dwamena, E., Afrakomah Opoku, R., & Evergreen Adjavon, S. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 1-12. Obtenido de <https://fbj.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s43093-021-00077-6.pdf>
- Bakator, M., Petrović, N., Borić, S., & Đalić, N. (2019). Impact of human resource management on business performance: A review of literature. *Journal of Engineering Management and Competitiveness*, 9(1), 3-13.
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-15. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar, E. J. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de investigación Valor agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

- Better WorkPlaces. (2022). Managing Employee Performance. *Hr Daily Newsletter*, 5(1). Obtenido de <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/managingemployeeperformance.aspx>
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Paul, B. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34-67. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Cabanillas Vásquez, R. A. (2019). *Relaciones humanas y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 89506 "Eduardo Ferrick Ring", 2017*. Universidad San Pedro.
- Carmona, F. (2004). *Gestión del Recurso Humano en la empresa*. Bogotá: TecnoPress.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carvacho Henríquez, E. (2021). *El futuro de la gestión de recursos humanos Internacional el manejo de personal global – estrategia, análisis, y procesos*. Santiago de Chile: Universidad de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/180051/El-futuro-de-la-gestion-de-recursos-humanos-internacional-el-manejo-de-personal-global-estrategia-analisis-y-procesos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casierra Olaya, J. (2018). *Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el Hospital Oswaldo Jervis Alarcón Salitre, 2016*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9978/1/T-UCSG-POS-MGSS-117.pdf>
- Castañeda Nomberto , E., & Cruzado Honorio , J. (2018). *Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018*. Chepén: Universidad César Vallejo. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34099/Casta%
c3%b1eda_NEJ-Cruzado_HJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34099/Casta%c3%b1eda_NEJ-Cruzado_HJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castro Guillén, C. A. (2020). *Planificación Estratégica, Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad de los Olivos 2020*. Universidad César Vallejo.

Castro Mori, K., & Delgado Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos - El capital humano de las organizaciones*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

Chong, L., Ngolob, R. A., & Palaoag, T. D. (2020). Human Resource Management (HRM) Practices. *Journal of Advanced Management Science*, 8(4), 121-125. <https://doi.org/10.18178/joams.8.4>.

Corrales Angulo, A. (2018). *La gestión de personas en el sector público: tendencias y desafíos*. Obtenido de Universidad Continental: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/la-gestion-de-personas-en-el-sector-publico-tendencias-y-desafios>

De la Cruz Lablanca, I. (s.f.). *Gestión de Recursos Humanos*. Aula Mentor.

Deloitte. (abril de 2018). *Gestión de RRHH en América Latina*. Obtenido de Compensaciones salariales, perfiles y retos: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>

Eliyana, A., Sawitri, D., & Bramantyo, H. (2018). Is Job Performance Affected By Job Motivation and Job Satisfaction? *ICOI*, 20(8), 911-920. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3435>

- Elrehail, H., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., & Hussein Ibrahim, H. (2020). Employee satisfaction, human. *European Journal of Management*, 29(2), 125-149. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2019-0001>
- Espinoza Galvez, R., Ramos Huamán, O., Espinoza Gonzáles, M., & Asca Agama, P. (2021). Work performance and intention to rotate workers in the DRELM Human Resources Unit, a qualitative analysis. *Research Journal*, 6(1), 61-83. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566)
- Fernández Coronel, L., & Sánchez Dávila, K. (2021). Cualificación de los recursos humanos en el gobierno municipal: un caso de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, Perú. *Revista Ciencia Latina*, 5(5), 6876 -6911. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.806
- Fontal Aponte, J. (2020). *Relación entre la ruptura del contrato psicologico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes de una Institucion de Educacion Superior en Bogota D.C.* Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25176/1/trabajo%20grado%20-%20JDFA.pdf>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral.* Teseo. Obtenido de <https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-i-rendimiento-laboral/>
- Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S., & Kohl, H. (2016). Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0. *Procedia CIRP*, 54(1), 1-6. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.05.102>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Mc Graw Hill Education.
- Ibarra Márquez , W. (2019). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo Universidad del Santa 2017 .* Universidad San Pedro.

- Juneja, P. (2018). Human Resource Management (HRM) - Definition and Concept. *ManagementStudyGuide*, 5(1), 2-9. Obtenido de <https://www.managementstudyguide.com/human-resource-management.htm>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De vet, H. C., & Van der Beek, A. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 45(3), 61-81. <https://doi.org/DOI 10.3233/WOR-131659>
- Kramar, R. (2022). Sustainable human resource management: six defining characteristics. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(1), 146-170. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1744-7941.12321>
- Kutieshat, R., & Farmanesh, P. (2022). The Impact of New Human Resource Management Practices on Innovation Performance during the COVID 19 Crisis: A New Perception on Enhancing the Educational Sector. *Sustainability*, 14(1), 1-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su14052872>
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). Labor performance in public and private organizations. *Revista Pakamuros*, 9(1), 12-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- López Cabarcos, M., Vazquez Rodríguez, P., & Quinoa Pineiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140(1), 361-369. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, ISSN-e 1390-9592, Vol. 3, Nº. 3(1), 47-50. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Marín Cárdenas, J. L., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Revista Ciencia Latina*, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145

- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión oraganizacional, enfoques y procesos administrativo*. Pearson Educación.
- Munñoz Hualla, D. (2018). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral del Personal de la Supervisión de la Empresa QUICKSA - 2017*. Universidad Nacional del Altiplano .
- Muñoz Marcelo, Roberto Carlos. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2019*. Universidad San Pedro.
- Nadarajaha, S., Kadiresan, V., Kumar, R., Ahmad Kamil, N., & Mohd. Yusoff, Y. (2017). The Relationship of HR Practices and Job Performance of Academicians towards Career Development in Malaysian Private Higher Institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57(1), 102-108. <https://doi.org/doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.1163>
- Omar, A. (2010). Comportamientos extra papel: de la colaboración a la transgresión. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 29(1), 32-53. Obtenido de <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/103>
- Pashanasi Amasifuen , B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/https://www.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

- Robles Diaz, P. M. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. Academia Accelerating the world's research.
- Santana, C. (27 de febrero de 2019). *¿Cuáles son los problemas más comunes en Recursos Humanos?* Obtenido de <https://blog.acsendo.com/problemas-de-recursos-humanos/>
- Saragih, J., Tarigan, A., Pratama, K., Wardati, J., & Hotria Siregar, P. (2022). The Impact of Leadership Styles and Training Practices on The Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 34-39.
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2018). Job performance. *Sage handbook of organizational behavior*, 1(1), 427-447. <https://doi.org/10.4135/9781849200448.n24>
- Tejedor, V. (2019). Evaluation of performance increases quality in attention in hotel companies. *Revista FAECO sapiens*, 2(2), 1-6. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/221/221970021/index.html>
- Ticahuanca Sandoval, F., & Mamani Palacios, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor agregado*, 8(1), 86-98. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Torres Reátegui, W., Torres Silva, C., & Seijas Díaz, J. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina*, 5(1), 593-600. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260
- Varela, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos - Enfoque latinoamericano*. (Q. edición, Ed.) Pearson Educación.
- Wayne Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos decimo primera edición*. Pearson Educación de México.

ANEXOS

Anexo 1: matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p>Variable independiente:</p> <p>GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO</p>	<p>Arciniega (2018) lo define como el proceso donde se administra el capital humano con el fin de poder aprovechar las competencias del personal para poder alcanzar la competitividad empresarial, comprende la administración de los recursos humanos que existen en las compañías, se destacan por poseer particulares como: creatividad, proactividad, sentimientos, valores entre otros (p.1).</p>	<p>Ha sido medida a través de 3 dimensiones, 7 indicadores y con escala ordinal. Se hizo uso de la técnica de la encuesta, la herramienta fue el cuestionario con preguntas con escala Likert de 5 opciones.</p>	<p>Admisión de personas</p> <p>Desarrollo de Personas</p> <p>Compensación de Personas</p>	<p>Reclutamiento</p> <p>Selección</p> <p>Inducción</p> <p>Capacitación</p> <p>Remuneración</p> <p>Motivación</p> <p>Planes de carrera</p>	<p>Ordinal</p>
<p>Variable dependiente:</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Es uno de los constructos que mayor atención ha recibido por parte de los estudiosos del comportamiento organizacional. Posiblemente, su popularidad se deba a que la competitividad y la productividad de las organizaciones se encuentran íntimamente ligadas al desempeño individual de sus miembros (Koopmans y otros, 2014)</p>	<p>Ha sido medida con 3 dimensiones, 13 indicadores y con escala ordinal. Se utilizó la técnica de la encuesta, la herramienta fue el cuestionario con preguntas en escala Likert de 5 opciones.</p>	<p>Rendimiento de la tarea</p> <p>Comportamientos contraproducentes</p> <p>Rendimiento en el contexto</p>	<p>Dedicación de tiempo</p> <p>Dedicación de esfuerzo</p> <p>Aceptar retos</p> <p>Iniciativa</p> <p>Conocimientos pertinentes</p> <p>Quejarse sin motivo</p> <p>Realizar comentarios negativos</p> <p>Sobredimensionar los problemas</p> <p>Concentrarse en aspectos negativos</p> <p>Realizar comentarios negativos fuera de la empresa.</p> <p>Planificación de tareas</p> <p>Actualización de habilidades</p> <p>Participación en reuniones</p>	<p>Ordinal</p>

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	UNIDAD DE ANÁLISIS Y PLAN DE MUESTREO	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	POBLACIÓN	
¿Cómo influye la gestión del recurso humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022?	Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022.	La gestión del recurso humano influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022.	MUESTRA	
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
¿Cómo influye la gestión del recurso humano en el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022?	Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022.	La gestión del recurso humano influye de manera significativa en el rendimiento de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022.		Enfoque Cuantitativo
¿Cómo influye la gestión del recurso humano en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022?	Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022.	La gestión del recurso humano influye de manera significativa en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022.		Nivel Explicativo
¿Cómo influye la gestión del recurso humano en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022?	Determinar la influencia de la gestión del recurso humano en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022.	La gestión del recurso humano influye de manera significativa en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022.		Diseño No experimental – Corte Transversal

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario para la primera variable:

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

ESTIMADO COLABORADOR: El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de datos sobre la tesis titulada “Gestión del recurso humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022”.

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las frases y selecciona una de las 5 alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponda a la respuesta que escogiste según tu convicción. Marca con un aspa el número, no existen respuestas buenas o malas, asegúrate de responder a todas las oraciones.

Alternativas de respuesta:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CUESTIONARIO		ESCALA				
Admisión de personas						
Reclutamiento						
1	Estoy de acuerdo con que existe un planeamiento previo al proceso de reclutamiento del personal.	1	2	3	4	5
2	Estoy de acuerdo con que la difusión para atraer personal calificado se desarrolle de manera adecuada.	1	2	3	4	5
Selección						
3	Estoy de acuerdo con que la empresa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes, donde tiene prioridad a los colaboradores de la organización sobre los candidatos externos.	1	2	3	4	5

4	La empresa cuenta con una base de datos para posibles candidatos.	1	2	3	4	5
	Inducción					
5	Cuando ingrese un nuevo empleado, se le hace un recorrido para que pueda conocer las instalaciones, al personal y los productos o servicios que se ofrecen.	1	2	3	4	5
6	Estoy de acuerdo con que se realizan charlas informativas a los nuevos empleados sobre los puestos de trabajo, funciones, relaciones con otros.	1	2	3	4	5
	Desarrollo de personas					
	Capacitación					
7	Estoy de acuerdo que el área de recursos humanos elabora planes y programas de capacitación acorde a las necesidades que logra identificar en los colaboradores.	1	2	3	4	5
8	Considero que la municipalidad cuenta con un modelo de indicadores que permiten medir la efectividad e impacto de las acciones de capacitación.	1	2	3	4	5
	Compensación de personas					
	Remuneración					
9	Considero que existen políticas remunerativas e incentivos adecuados.	1	2	3	4	5
10	Estoy de acuerdo con la remuneración que recibo, considero que es equitativa en relación a los esfuerzos que realizo.	1	2	3	4	5
	Motivación					
11	Considero que existen estrategias para sentirme motivado en mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
12	Muestro interés por aprender y me esfuerzo en las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
	Planes de carrera					
13	Considero que se ejecutan planes de carrera que me permiten contar con mejores expectativas salariales.	1	2	3	4	5
14	La municipalidad me brinda oportunidades para desarrollar una línea de carrera.	1	2	3	4	5



Cuestionario para la primera variable:

DESEMPEÑO LABORAL

ESTIMADO COLABORADOR: El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de datos sobre la tesis titulada “Gestión del recurso humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, 2022”.

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las frases y selecciona una de las 5 alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponda a la respuesta que escogiste según tu convicción. Marca con un aspa el número, no existen respuestas buenas o malas, asegúrate de responder a todas las oraciones.

Alternativas de respuesta:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	CUESTIONARIO	ESCALA				
	Rendimiento de la tarea					
	Dedicación de tiempo					
1	Uso de manera adecuada el tiempo de trabajo para la realización de mis actividades.	1	2	3	4	5
2	Soy puntual al momento de entregar mis reportes correspondientes.	1	2	3	4	5
	Dedicación de esfuerzo					

3	Soy responsable frente a las tareas que me encomiendan.	1	2	3	4	5
4	Me concentro y evito distraerme al momento de desarrollar mis actividades asignadas.	1	2	3	4	5
	Aceptar retos					
5	Demuestro ser asequible a nuevos retos.	1	2	3	4	5
6	Cuando me presentan nuevos retos, soy capaz de superarlos.	1	2	3	4	5
	Iniciativa					
7	Mis compañeros y yo nos anticipamos a las dificultades para solucionarlas antes que se conviertan en problemas.	1	2	3	4	5
8	Sugiero nuevas ideas a mis compañeros y jefes para la mejora de los procesos en la ejecución de las labores.	1	2	3	4	5
	Conocimientos pertinentes					
9	El trabajo que desempeño me permite mantener mis conocimientos laborales actualizados.	1	2	3	4	5
10	Tengo siempre presente los resultados que se deben de lograr en la entidad.	1	2	3	4	5
	Comportamientos contraproducentes					
	Quejarse sin motivo					
11	Me quejo de asuntos que no tienen importancia para mi trabajo.	1	2	3	4	5
	Realizar comentarios negativos					
12	Realizo comentarios negativos respecto a mi trabajo con otros compañeros.	1	2	3	4	5
	Sobredimensionar los problemas					
13	Acostumbro sobredimensionar los problemas que se presentan en el trabajo.	1	2	3	4	5
	Concentrarse en aspectos negativos					
14	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	1	2	3	4	5
	Realizar comentarios negativos fuera de la empresa					

15	Realizo comentarios negativos con gente que no pertenece a la empresa.	1	2	3	4	5
	Rendimiento en el contexto					
	Planificación de tareas					
16	Planifico mi trabajo de manera que puedo lograrlo en el tiempo y forma adecuado.	1	2	3	4	5
17	Identifico mis tareas y le asigno recursos para cumplirlas.	1	2	3	4	5
	Actualización de habilidades					
18	Mi trabajo me permite mantener mis habilidades laborales actualizadas.	1	2	3	4	5
19	Mis habilidades laborales están acorde a las nuevas tendencias.	1	2	3	4	5
	Participación en reuniones					
20	Asisto puntualmente a las reuniones que se convocan y además participo activamente en esta.	1	2	3	4	5
21	Siento que mi participación en las reuniones es fundamental.	1	2	3	4	5

Anexo 4: Cálculo de la muestra

Esta investigación considerará como población a 105 trabajadores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, en tanto la muestra quedará integrada por 83 trabajadores de la municipalidad en estudio, hallada a través de la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 p^* q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 p^* q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

Z = 1.96 valor de la distribución normal.

N = Población de trabajadores de la municipalidad de San Miguel de Aco.

E = 5% de error de tolerancia.

p = 0,5.

q = 0,5.

Una vez que se reemplaza cada valor, quedará de la siguiente forma:

$$n = \frac{1.96^2 (0.5*0.5) 105}{0.05^2 (105 - 1) + 1.96^2 (0.5*0.5)}$$

n = 83 trabajadores.

Anexo 5: Base de datos confiabilidad

Gestión del recurso humano

SUJETO	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14
1	3	4	4	2	2	3	3	3	1	3	2	4	4	4
2	1	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	5	2	3
3	3	5	4	3	2	4	3	3	2	3	4	5	4	4
4	1	3	3	1	1	3	3	2	2	2	3	4	4	4
5	3	5	4	3	3	4	3	3	1	2	2	5	5	4
6	4	5	4	3	1	4	3	3	2	2	3	5	4	4
7	1	3	3	1	2	3	2	3	2	1	2	4	3	3
8	4	5	4	3	3	3	2	3	3	2	3	5	4	4
9	4	5	4	3	2	3	3	3	2	3	3	5	5	4
10	4	5	5	3	2	4	3	3	3	3	3	5	4	5
11	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4
12	4	4	3	2	3	5	2	3	2	2	3	4	3	3
13	1	3	3	1	1	4	3	2	2	3	3	5	4	4
14	4	5	4	3	2	5	3	3	3	3	2	5	5	4
15	1	3	3	1	1	4	2	3	3	1	3	5	4	4
16	1	3	3	1	3	3	2	3	2	1	3	5	4	5
17	1	3	3	1	4	5	1	2	2	2	2	3	4	3
18	3	5	4	3	3	3	3	2	2	3	3	5	4	4
19	1	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	5	3	4
20	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	1	4	5	5

Desempeño laboral

SUJETO	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	ítem 21
1	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	1	3	1	2	3	3	3	3	2	3
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	1	2	2	1	3	4	3	3	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	3	4	2	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	1	2	1	1	3	4	3	3	2	3
6	3	3	3	3	2	3	2	3	3	5	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	1	3	3	3	4	2	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
9	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3
10	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	1	1	1	4	4	3	3	2	3
11	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2	1	1	1	1	3	3	3	4	3	3
12	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	2	1	2	2	1	3	4	4	3	3	3
15	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	1	2	1	1	3	3	3	3	2	4
16	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	1	1	2	1	1	4	3	3	3	4	3
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	4	3	3	3	2	3
18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	3	1	2	1	2	3	4	3	4	3	4
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTION DEL RECURSO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL DE ACO,2022", cuyo autor es BALTAZAR CAUSHI SILVINO MARCELINO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 09-08-2022 17:55:57

Código documento Trilce: TRI - 0395428