



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los
trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca, año
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Calderon Arroyo, Iris Lizeth (orcid.org/0000-0003-4056-8322)

ASESOR:

Mgtr. Vilcapoma Perez, Cesar Robín (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

CO - ASESOR:

Mgtr. Rojas Santillán, Víctor Abdel (orcid.org/0000-0001-9406-0829)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mis padres, quienes me impulsan a crecer profesionalmente y hacer realidad mis objetivos trazados.

Agradecimiento

Quiero agradecer al docente Mgtr. Vilcapoma Pérez, César Robín, por guiarme durante el desarrollo del presente trabajo para la obtención de mi grado académico de maestra.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. Introducción.....	01
II. Marco Teórico.....	04
III. Metodología.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2 Variables y operacionalización.....	19
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	19
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. Resultados.....	22
Análisis Descriptivo.....	22
Análisis Inferencial.....	26
V. Discusión.....	29
VI. Conclusiones.....	34
VII. Recomendaciones.....	35
Referencias.....	37
Anexos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Niveles para la variable gestión de recursos humanos	22
Tabla 2. Niveles para la variable desempeño laboral	23
Tabla 3. Niveles para las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos	24
Tabla 4. Niveles para las dimensiones de la variable desempeño laboral	25
Tabla 5. Prueba de Rho de Spearman para gestión de recursos humanos y desempeño laboral	26
Tabla 6. Prueba de Rho de Spearman para gestión de empleo y desempeño laboral	27
Tabla 7. Prueba de Rho de Spearman para gestión de desarrollo y capacitación y desempeño laboral	28
Tabla 8. Prueba de Rho de Spearman para gestión de relaciones humanas y sociales y desempeño laboral	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles para la variable gestión de recursos humanos	22
Figura 2. Niveles para la variable desempeño laboral	23
Figura 3. Niveles para las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos	24
Figura 4. Niveles para las dimensiones de la variable desempeño laboral	25

Resumen

El objetivo de la investigación fue de determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca. La investigación se sustentó desde un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, tipo básica, diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 412 trabajadores, obteniendo una muestra de 199 trabajadores. El muestreo empleado en este estudio fue el muestreo probabilístico aleatorio simple. Se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario con la escala de Likert. De acuerdo a los resultados obtenidos por la prueba de Rho de Spearman, se concluyó que existe relación entre las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral, ya que se obtuvo un valor sig = 0,000 menor a 0,05, y por la regla de decisión se determinó que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Del mismo modo, habiendo obtenido un valor positivo $r = 0,729$ se corrobora que la relación es directa y también se verifica que la relación es de grado fuerte.

Palabras clave: Gestión, RRHH, desempeño laboral.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the relationship that exists between the management of human resources and the labor performance of the workers of the Provincial Municipality of Barranca. The research was based on a quantitative approach, correlational level, basic type, cross-sectional non-experimental design. The population consisted of 412 workers, obtaining a sample of 199 workers. The sampling used in this study was simple random probabilistic sampling. The survey technique was applied and as an instrument the questionnaire with the Likert scale. According to the results obtained by the Spearman's Rho test, it was concluded that there is a relationship between the variables human resources management and work performance, since a sig value = 0.000 less than 0.05 was obtained, and by the rule of decision, it was determined that there is sufficient statistical evidence to reject the null hypothesis and accept the research hypothesis. In the same way, having obtained a positive value $r = 0.729$, it is confirmed that the relationship is direct and it is also verified that the relationship is of a strong degree.

Keywords: HR, management, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

A partir de una vista internacional, se puede señalar que, según un estudio realizado por Price Waterhouse Coopers, que es una red de firmas presente en 156 países del mundo, existen bastantes desafíos en torno al área de recursos humanos-RRHH, mencionando entre ellos a que no se hace uso de una forma de gestión por competencias, no se realiza mediciones del clima laboral ni del compromiso, no se desarrolla el liderazgo, existiendo una burocracia interna que no permite una dinámica de trabajo flexible y ágil, también mencionó que no se fideliza a los trabajadores con planes de reconocimiento. El Boletín Informativo América Economía publicó acerca del índice global de habilidades elaborado por Hays, que es un especialista mundial en talento humano, en la que advirtió que va aumentando una brecha entre las habilidades que desean los empleadores y las que tienen los empleados. De los 33 países que fueron evaluados, hizo énfasis a Chile que aminoró de 5.2 a 5.0 su índice, dada la escasez de profesionales que se ajusten a las necesidades del mercado laboral de la actualidad. Se puede agregar que, Manpower realizó un estudio sobre los retos de las instituciones públicas en el área de los RRHH ante los cambios en el mundo, señalando que no están al nivel de las transformaciones que están ocurriendo en el mercado del trabajo, puesto que la administración pública no está haciendo uso de nuevas formas de gestionar a su recurso humano, para tener una mayor productividad y lograr sus objetivos institucionales.

En el ámbito nacional, Gestipolis comentó sobre los talentos en las instituciones públicas del Perú, explicando que durante muchas gestiones no ha habido línea de carrera, ni una adecuada administración del personal necesario no solo en cantidad sino en calidad, para lograr los objetivos institucionales. No se ha estado aplicando herramientas para gestionar adecuadamente los RRHH con políticas de capacitación, evaluación del desempeño, etc. Señala también que el sector público si cuenta con talentos con estudios y experiencia pero que se han visto frustrados al no poder ocupar un cargo de mayor jerarquía, dado que los cargos de confianza son ocupados por personas que llegan con el gobierno de turno, trayendo en consecuencia bajo desempeño laboral y la fuga de talentos. El

Diario Gestión reveló que de acuerdo a un estudio el 50% de ejecutivos considera a la cultura organizacional y compromiso laboral como una problemática de mucha importancia. Para motivar el crecimiento tanto personal como profesional de los servidores públicos, mejorar sus sueldos y que los mismos mejoren la calidad de servicio que prestan a la ciudadanía en general, en el año 2008 se constituyó la entidad reguladora del sistema administrativo de gestión de RRHH, que es SERVIR.

La Municipalidad Provincial de Barranca dentro de su organigrama cuenta con la Unidad de RRHH, la cual gestiona a los trabajadores que laboran bajo los regímenes laborales del D. Leg. N°276, 728 y 1057. Constantemente referida unidad orgánica viene recibiendo documentos donde ponen a disposición al personal por falta de compromiso laboral, lo que conlleva a una alta rotación del personal. Cuando se llevan a cabo actividades de recreación para mejorar el clima laboral no se cuenta con la participación de todos los trabajadores, son pocas las oficinas que trabajan en equipo y participan activamente. Ante objetivos estratégicos institucionales alcanzados, la entidad no otorga ningún tipo de reconocimiento. Las capacitaciones resultan insuficientes ante las nuevas normas que se aprueban para modernizar la gestión pública. El personal que ocupa cargos gerenciales no posee los estudios ni la experiencia necesaria, dado que los documentos de gestión aprobados por la entidad no les exige que cumplan mayores requisitos. No se ha implementado mecanismos para medir el desempeño laboral, debiendo considerarse que los ciudadanos presentan diversas quejas porque no reciben un servicio de calidad, no generando valor público.

El trabajo de investigación resultó importante respecto al área profesional de administración, puesto que la carrera profesional está orientada a gestionar los recursos de una organización de manera eficiente, principalmente los RRHH, buscando que los trabajadores logren los objetivos determinados. Asimismo, este estudio contribuyó a la perspectiva laboral de aspirar a ascender a cargos gerenciales en una institución pública.

En relación al contexto social esta investigación fue importante proporcionó las teorías en torno a la gestión de RRHH y desempeño laboral, con el fin de permitir a los profesionales que se desempeñan en la Unidad de RRHH de la Municipalidad

Provincial de Barranca utilicen los mecanismos necesarios para medir el desempeño de los servidores, se implementen acciones que potencien sus capacidades y estos brinden una prestación de calidad que genere un valor agregado al ciudadano.

De lo señalado precedentemente, se trazó la **pregunta general**: ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca? Igualmente, se pudo establecer las siguientes **preguntas específicas**: a) ¿Qué relación existe entre la gestión de empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca? b) ¿Qué relación existe entre la gestión de desarrollo y capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca? c) ¿Qué relación existe entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca?

Esta investigación se justifica de teóricamente, porque permitió que se analice el problema mediante la revisión de trabajos previos, integrando información relevante que aporte conocimiento, para corroborar las teorías de las variables. En relación a la justificación práctica, este estudio ampliará los conocimientos de los profesionales que laboran en la Unidad de Recursos Humanos (URH) de la Municipalidad Provincial de Barranca, para que gestionen su recurso humano de forma adecuada; y a su vez, servirá de antecedente para futuras investigaciones relacionadas a RRHH, abriendo paso a estudios de mayor complejidad. Este estudio se justifica metodológicamente, porque se hizo uso de un proceso metodológico riguroso, haciendo uso de una técnica denominada encuesta. Respecto a la recopilación de datos se utilizó el cuestionario como instrumento, los cuales podrán ser aplicados en otras investigaciones afines a las variables, ya que se les dio la validez y confiabilidad. Por otro lado, en cuanto a la justificación legal, se basó en la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH, que instituye los lineamientos que las unidades orgánicas de RRHH de las entidades del Estado deben seguir para gestionar a su recurso humano.

Considerando referidos aspectos se planteó el **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral

de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca. De igual manera, tenemos como **objetivos específicos**: a) Determinar la relación que existe entre la gestión de empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca. b) Determinar la relación que existe entre la gestión de desarrollo y capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca. c) Determinar la relación que existe entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Por último, se formuló la **hipótesis general**, la cual es la siguiente: Existe relación directa y fuerte entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca. Y también, se redactaron las **hipótesis específicas** que son: a) Existe relación directa y fuerte entre la gestión de empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca. b) Existe relación directa y fuerte entre la gestión de desarrollo y capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca. c) Existe relación directa y fuerte entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

II. MARCO TEÓRICO

Referente a antecedentes internacionales, Ayala (2021) en su trabajo concerniente al clima organizacional y su correlación con desempeño laboral, como nivel descriptivo correlacional, trazó como objetivo el de identificar la relación entre las variables. Tuvo como muestra a 59 trabajadores. Empleó como instrumentos el test, el cuestionario y las pautas de cotejo y como técnica la encuesta. Se realizó la prueba de Spearman la cual arrojó 0.625; por ende, concluyó que la correspondencia de las variables es directa y a su vez, significativa.

Bedoya (2017) en su estudio acerca de los manejos del factor humano y desempeño laboral, de grado correlacional explicativo, planteó como propósito el de definir qué relación existe entre estas variables. La muestra estuvo constituida

por 112 empresas, haciendo uso de una encuesta, los resultados permitieron concluir que no hay relación estadísticamente significativa entre estas variables.

Mullo (2020) en su trabajo concerniente a motivación y desempeño laboral, de nivel descriptivo correlacional, planteó como objetivo el de establecer cómo se relacionan. Se estudió una muestra de 49 colaboradores, haciendo uso de un cuestionario, el resultado arrojado de la prueba de Rho de Spearman fue 0.408, concluyendo que la relación es positiva moderada entre estas variables.

Onofre (2021) a través de su pesquisa acerca del estrés en el trabajo y del desempeño laboral, de nivel correlacional, planteó como propósito el de definir la relación entre las variables. Fueron 40 trabajadores los que conformaron la muestra, haciendo uso de la encuesta, el resultado arrojado con el Rho de Spearman obtuvo un -0.1127; por ende, concluyó que las variables se relacionan de forma negativa directa.

Santamaría (2020) en su trabajo referente a clima organizacional y desempeño laboral, de nivel descriptivo, explicativo y correlacional, trazó como objetivo el de definir la relación entre estas variables. Tuvo 82 trabajadores como muestra, y mediante una encuesta se analizó los resultados, que arrojaron un Rho de Spearman con un valor de 0.886; por ende, concluyó que existe relación positiva alta.

De la misma manera, en cuanto antecedentes nacionales, Adrianzen y Castillo (2018) en su estudio concerniente a administración de RRHH y desempeño laboral, de nivel correlacional, tuvo como objetivo el de establecer de qué forma se relacionan. Teniendo como muestra a 49 personas, y se analizó los resultados, de acuerdo a una encuesta, siendo el resultado arrojado del Rho de Spearman de 0.895, concluyendo la relación entre las variables es positiva considerable.

Atausinchi (2018) realizó una investigación concerniente a administración de RRHH y desempeño laboral, con nivel descriptivo correlacional, trazó como propósito el de identificar si existe relación entre estas variables. Tuvo 41 trabajadores como muestra, obteniendo un Tau-B de Kendall de 0.894, resultado arrojado mediante el uso de una encuesta, por lo que la autora concluye que las variables se relacionan de forma alta y significativa.

Burneo (2017) en su investigación concerniente a administración del talento y desempeño de los trabajadores, de nivel correlacional, trazó como objetivo el de definir la relación que existe entre estas variables. Tuvo 317 trabajadores como muestra, haciendo uso de una encuesta, obteniendo como resultado del Rho de Spearman de 0.792; por ende, concluyó que estas variables se relacionan relativamente fuerte.

Chávez (2018) estudió el manejo de RRHH y desempeño laboral, se aplicó un nivel correlacional, trazó como propósito el de definir la relación entre estas variables. Tuvo 110 trabajadores como muestra, haciendo uso del cuestionario y utilizando la herramienta del Rho de Spearman. El resultado fue de 0.719; por ende, concluyó que estas variables se relacionan de manera significativa.

Valles (2020) analizó la gestión y desempeño de los RRHH, de nivel correlacional, trazó como propósito el de definir la relación entre estas variables. Tuvo 64 trabajadores como muestra, haciendo uso de una encuesta y arrojando como resultado del Rho de Spearman el valor de 0.277, concluyendo que hay relación positiva baja y significativa.

Acerca de teorías concernientes a la variable gestión de RRHH, se puede mencionar a Snell y Bohlander (2013) citados por Salinas et al. (julio-diciembre 2021) que la definen como el uso de los RRHH para el logro de objetivos organizacionales, teniendo seis áreas funcionales involucradas para su efectiva gestión en las que están: la planificación, reclutamiento y selección, desarrollo, compensaciones, seguridad y relaciones laborales.

Según Armstrong (2014) citado por Vesga (2020) que señala que la gestión de RRHH es una perspectiva estratégica que orienta las relaciones, desarrollo y bienestar de los trabajadores para implementar estrategias que permitan alcanzar los objetivos organizacionales.

Del mismo modo, Viera (2014) citado por Salinas et al. (julio-diciembre 2021) refiere que la gestión de RRHH es una herramienta de acción administrativa que comprende: la admisión, selección, capacitación, SST, auditorías a los trabajadores, entre otros.

SERVIR (2014) definió al sistema de manejo de RRHH como un procedimiento que establece e implementa políticas mediante un conjunto de

normas y técnicas empleados por las instituciones del Estado para la gestión de sus RRHH. Del mismo modo, señala que la Gestión de RRHH comprende siete subsistemas siendo los más importantes la gestión del empleo, la gestión de desarrollo y capacitación, así como gestión de relaciones humanas y sociales, para lograr el fortalecimiento del servicio civil.

Referidos sub sistemas que refiere SERVIR tienen como fin que se fortalezca el servicio civil en las instituciones públicas y que haya un mejoramiento continuo, por lo que siendo el ente rector constantemente emite lineamientos disponiendo que las oficinas de RRHH alinean sus procesos, haciendo que estos se estandaricen en concordancia a los objetivos institucionales, para optimizar el servicio al ciudadano.

En torno a las teorías de la dimensión gestión de empleo, se tiene que la Oficina Nacional de Servicio Civil (noviembre 2015) comprende procesos y prácticas vinculados a la dotación de personal para cubrir vacantes en las entidades, los cuales son: el reclutamiento, selección y contratación de personal.

La PCM (2014) señaló que la gestión del empleo integra un conjunto de prácticas y políticas diseñadas para gestionar a los servidores civiles desde su ingreso a la entidad hasta su cese.

Según SERVIR (2014) el subsistema de la gestión del empleo consta de prácticas y políticas de RRHH para administrar el flujo de personal desde vinculación hasta su desvinculación con la entidad pública. También señala que se clasifica en los siguientes procesos: manejo de la integración laboral y gestión de las personas.

Respecto a las teorías del indicador gestión de la incorporación, Chao (1994) citado por Jaime, Reyes y Paredes (enero-junio 2022) define a la gestión de la incorporación como el proceso de aprendizaje donde una persona se adecúa a un rol específico en una entidad.

Del mismo modo, Chiavenato (2009) citado por Saavedra, Saldaña y Delgado (julio-agosto 2021) indican que gestión de la incorporación se refiere al suministro de personas a la entidad, el cual comprende: estudio del entorno, proceso de reclutamiento, elección de colaboradores y también incorporación a las funciones de la entidad, la cual simboliza el ingreso al sistema de la entidad.

SERVIR (2014) señala que el proceso de gestión de incorporación trata de la gestión de normas y procedimientos en torno al acceso y adecuación del personal al puesto de trabajo y a la institución pública, que consta de procesos como: la selección en la cual se busca seleccionar al personal idóneo para el puesto, vinculación en la cual se da inicio al vínculo laboral, la inducción en la cual se orienta al personal sobre su puesto de trabajo y el periodo de prueba en la cual de acuerdo al plazo establecido por ley se aprecia y valida las competencias del personal y la adaptación al puesto de trabajo.

En torno a las teorías del indicador administración de las personas, Pico (noviembre 2016) la define como la práctica que se realiza mediante el proceso administrativo, de la planeación, ejecución y control, para el uso correcto del recurso humano en una organización.

La PCM (2014) señaló que la administración de personas es parte del subsistema de la gestión de empleo y se divide en: administración de legajos, control de la asistencia, rotaciones, PAD y término de vínculo laboral.

Según SERVIR (2014) expuso que la administración de personas abarca el manejo de normas y procedimientos relacionados a la administración y control de personal que trabajan en las instituciones estatales, que consta de cinco etapas: gestión de legajos, revisión de la asistencia, rotación, PAD y término de vínculo laboral.

Sobre las teorías referentes a la dimensión gestión del desarrollo y la capacitación, PCM (2014) indica que implica el desarrollo de las competencias y políticas de ascenso en la carrera, buscando que de forma individual y colectiva se garantice el aprendizaje para los fines organizacionales.

En esa línea, SERVIR (2016) en la normativa del desarrollo y la formación laboral creó una directiva para desarrollar los procedimientos para el proceso de capacitación, que consta de tres etapas: planificación, ejecución y evaluación, a efectos de optimizar el desempeño en las instituciones para dar una prestación de calidad para los pobladores, por esta razón anualmente las entidades del Estado deben aprobar su PDP.

Así también, SERVIR (2014) señala que el desarrollo y el adiestramiento es un subsistema compuesto por las directivas de ascenso en el trabajo y el progreso

de las competencias, cuyo propósito es asegurar el aprendizaje tanto propio como agrupado para alcanzar los objetivos institucionales, desarrollando las capacidades del personal y fomentando su desarrollo profesional. Lo clasifica en los siguientes procesos: capacitación y ascenso en la carrera.

SERVIR (2016) define a la capacitación como un proceso diseñado para mejorar el desempeño del personal mediante el cierre de brechas o desarrollo de habilidades. Ésta debe llevarse a cabo acorde al perfil del personal y/o a los objetivos de la organización.

Asimismo, Molina (2017) citado por Obando (mayo-agosto 2020) define a la capacitación como parte de la cultura organizacional que ayuda a que el personal adquiera habilidades para un desenvolvimiento efectivo en la entidad, contribuyendo al clima laboral porque permite que el personal se sienta importante para la entidad, ya que se preocupa por su desarrollo.

SERVIR (2018) expone que la capacitación se concibe como un proceso que coadyuve a mejorar el desempeño del personal mediante el fortalecimiento de sus competencias, para que ofrezcan un servicio de calidad a la ciudadanía y así lograr los objetivos institucionales. Siendo que, para definir esto se debe implementar un proceso de planificación considerando los temas necesarios y utilizando criterios para su prioridad.

Sobre las teorías del indicador progresión en la carrera, SERVIR (2018) refiere que, mediante este proceso del subsistema de la administración del personal y su capacitación, permite que servidores hagan línea en su carrera mediante concursos públicos de méritos.

Asimismo, Snell y Bohlander (2013) citados por Delgado, Rodriguez y Fernandez (2018) indican que la progresión en la carrera trata de la integración directa del trabajador con la entidad, desde la identificación de sus capacidades, para crecer en el interior de la entidad, convirtiéndose en un motivación e impulso para mejora, disminuyendo la cantidad de rotaciones.

SERVIR (2014) define a la progresión en la carrera como un proceso a través del cual el personal desarrolla su carrera profesional, por medio de convocatorias laborales públicas de acuerdo a meritocracia, considerando el régimen laboral existente.

En relación a las teorías de la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales, de acuerdo al PCM (2014) señala que abarca las relaciones que se instituyen entre los trabajadores y la entidad, sobre las políticas y prácticas de los servidores civiles.

Según Pulido et al. (2019) explica que la conducción de relaciones humanas no solo fortalece una organización, sino también le permite crecer. Aspectos como el liderazgo, canales adecuados de comunicación, potenciar sus capacidades y trabajo en equipo tienen un papel importante para alcanzar los objetivos organizacionales.

SERVIR (2014) indica respecto al punto anterior que es un procedimiento que trata sobre las conexiones originadas por medio de la institución y los trabajadores, la cual se clasifica en los siguientes procesos que son: las relaciones laborales individuales y colectivas, así como seguridad y salud en el trabajo, también el bienestar social, comunicación interna, la cultura; y por último, el clima organizacional.

Respecto a las teorías del indicador relaciones laborales individuales y colectivas, Trebilcock (s.f) señala que se refiere a un sistema en que las organizaciones, trabajadores y sus representantes, de manera directa o indirecta interactúan a efectos de establecer normas que rijan las relaciones en el trabajo.

SERVIR (2014) acerca de las relaciones laborales propias y agrupadas refiere que ese proceso orientado a encontrar medidas para prevenir y resolver conflictos. Trata sobre las relaciones de forma individual, donde los trabajadores acuden por su propio beneficio o violación de derechos ya sea por sindicación, desvinculación, etc. También sobre relaciones colectivas, donde las organizaciones de los servidores como sindicatos, asociaciones, etc. recurren por beneficio colectivo, como el derecho a la huelga, solución de controversias, etc.

Sobre relaciones laborales individuales y colectivas, el Instituto de Gestión de Servicios de Salud (s.f) menciona que es proceso derivado de la administración de las relaciones humanas en el trabajo, que tiene como objetivo implementar medidas para prevenir y resolver conflictos. Esto incluye relaciones individuales, por las que el trabajador acude ante la transgresión respecto a sus derechos en diversas situaciones que afecten al trabajador. También abarca las relaciones

colectivas, donde las organizaciones de trabajadores recurren ante la violación de sus derechos en ámbito de negociación colectiva, resolución de conflictos, etc., esperando productos como registro de sindicatos, registro de pliego de reclamos, etc.

Sobre las teorías del indicador seguridad y salud en el trabajo (SST), SERVIR (2014) indica la inclusión de medidas destinadas a prevenir riesgos relacionados con el trabajo de los servidores públicos que puedan afectar su salud, protección del patrimonio y el medio ambiente.

La Ley N°29783 (20 de agosto del 2011) indica que la empresa debe asegurar condiciones que resguarden la vida, salud y bienestar del personal, asumiendo las implicancias económicas y legales. Esta Ley de SST busca que se garantice un estado de vida saludable, de forma física, mental y social.

El D. S. N° 005-2012-TR (25 de abril del 2012) que autoriza el reglamento de la Ley de SST, dispone al empleador garantizar el SST, que se comuniquen a los trabajadores el área encargada de identificar, evaluar o controlar peligros y riesgos, promover la comunicación entre trabajadores, sus representantes y organizaciones sindicales, establecer programas de prevención, etc.

En torno a las teorías del indicador bienestar social, la Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia (s.f) lo define como un estado final donde se cubren las necesidades básicas de los individuos, para que puedan convivir de forma pacífica en comunidades con oportunidades para desarrollarse.

Según la OMS (1947) citado por Enjoy (s.f) señala sobre el bienestar social que no solo es la carencia de enfermedades, sino un estado de completo bienestar, entre los que menciona: físico, mental y social.

Navarro, Ayvar y Gimenez (2016) citado por Duarte y Jiménez (2007) refieren que el bienestar social es el sentimiento del ser humano cuando ve que sus necesidades fisiológicas y psicológicas fueron satisfechas, con expectativas alentadoras que propicie su proyecto de vida.

Respecto a las teorías del indicador cultura y clima organizacional, Pilligua y Arteaga (2019) citados por Favila (enero-febrero 2022) refieren ambos son elementos sumamente importantes desde el enfoque de la productividad organizacional, los cuales están interrelacionados puesto que el clima influye en la

cultura organizacional, esto ya que los trabajadores determinan comportamiento, creencias y valores que constituyen parte de la cultura en la organización.

Culma et. al (2020) en torno a la cultura y clima organizacional, recalcan que para que el clima organizacional sea adecuado, las entidades deben tener una clara cultura, manteniendo a los trabajadores activos para desarrollar sus tareas con miras hacia el éxito. La cultura organizacional tiene un componente importante que es el clima, que trata de cómo se lleva a cabo la dinámica en una entidad.

Rodriguez, Montilla y Quijije (2018) sobre la cultura y clima organizacional, señalan que estos dos forman un vínculo importante, porque el clima organizacional incide en el grado de cultura, la cual es un patrón común de valores, conductas y creencias compartidas entre los trabajadores, que afectan a las características socioculturales internamente. En tal sentido, la cultura puede verse afectada por el clima organizacional o viceversa, donde su combinación crea compromisos sociales para el bienestar individual y colectivo en beneficio de la entidad.

Sobre las teorías del indicador comunicación interna, Trelles (2001) citado por Oyarvide, Reyes y Montaña (2017) lo define como una de las actividades más importantes de las entidades, ya que a través de esos procesos se coordinan las acciones que da sentido a la entidad, se realizan tareas, cambios, se orienta las conductas interpersonales y ello contribuye a construir valores organizaciones en la entidad.

En esa línea, Valenzuela et al. (enero-junio 2020) sostienen que la comunicación interna en una entidad forma parte del desarrollo institucional y se concreta en acciones comunicativas que se origina de vínculos dentro de la organización y que están encaminadas a incrementar la práctica y visibilidad de la entidad.

Vivas y Saavedra (2019) indican que la comunicación interna es una herramienta creada dentro de una organización, con la finalidad de crear un ambiente armonioso y productivo, permitiendo que las personas de distintos niveles de jerarquía se relacionen y trabajen en equipo.

Acerca de las teorías de la variable desempeño laboral, Chiavenato (2011) citado por Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) lo definió como la eficiencia que

demuestra el trabajador al ejecutar sus labores, muy necesaria en las entidades de hoy en día, convirtiéndose en una ventaja competitiva.

Según Mora (2007) citado por Ruiz et al. (2021) sostiene que el desempeño del trabajador son las acciones que muestran los servidores que están relacionados a los objetivos organizacionales y que puede medirse con la competencia y contribución de cada trabajador. También refiere que es la descripción de lo que se espera de parte de los trabajadores, lo cual debe estar orientado hacia el desempeño efectivo.

Cabezas et al. (2020) citado Lluncor et a. (2021) refieren que la existencia de un adecuado clima laboral, es el factor clave para que los servidores tengan un buen desempeño en el interior de sus entidades.

Salgado y Cabal (2011) citados por Diaz, Orosco y Sanchez (2020) señalan que las investigaciones han demostrado que el desempeño laboral es multidimensional, siendo que generalmente se agrupa en tres dimensiones que son: desempeño de tarea, contextual y organizacional.

Sobre teorías de la dimensión desempeño de tarea, se puede mencionar a Cristobal y Marcelo (2018) que refieren que está comprobado por diversos estudios realizados que se explica mejor por las habilidades cognitivas y conocimiento técnico.

Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) destacan que el desempeño de tarea es el logro de las tareas y deberes en un trabajo, el cual está alineado con las capacidades y conocimientos que están dentro de las tareas de cada puesto, lo cual afecta de forma directa o indirecta a la entidad.

Según Salgado y Cabal (2011) citados por Diaz, Orosco y Sanchez (2020) refieren que la realización de la función se expresa de mejor manera a través de: toma de decisiones, organización del trabajo, resolución de inconvenientes, conocimientos técnicos, productividad.

En torno a las teorías del indicador toma de decisiones, León y Gonzales (2020) opinaron que es un proceso esencial para el buen funcionamiento de una entidad, se considera parte esencial de la gestión de cualquier entidad y al mismo tiempo la más complicada del trabajo para los directivos, por lo que se ha transformado en un aspecto importante y una preocupación clave para las

organizaciones, porque afecta a la adaptabilidad al cambio, tiene a repercusión significativa en el éxito o fracaso de una entidad. Además, puede requerir grandes recursos y tener un efecto multiplicador porque afecta no solo a la entidad en la que se implementa, sino también a la sociedad.

Asimismo, Choo (1991) citado por Diestra et al. (2021) refiere que la toma de decisiones consiste en identificar un problema hasta solucionarlo, siguiendo un proceso que implica obtener información, para después tomar una decisión, implementarla y finalmente visualizarla en ejecución. Este proceso no es fácil porque quien toma las decisiones debe enfrentar varios obstáculos, como la incertidumbre que es un factor que influye fuertemente, también la carencia de datos sobre las alternativas o sus probables consecuencias, lo que hace difícil interpretar la situación y como tal la toma de decisiones.

Anderson et al. (2016) citado por Vega (enero-junio 2021) señala que la toma de decisiones se refiere a un proceso que puede ser analizado desde aspectos como: definición del problema, identificación de posibles alternativas, averiguar las consecuencias de cada alternativa y elegir la mejor.

Sobre las teorías del indicador organización del trabajo, Zayas (julio-diciembre 2021) sostiene que es importante en el desarrollo de la entidad. También que no se puede hablar de eficiencia o productividad sin antes haber realizado un estudio para conocer los problemas en ese ámbito, por lo que es necesario utilizar un procedimiento que indique qué pasos a seguir en cada momento.

Alonso, García y Fleitas (2018) sostienen que la organización del trabajo se define como un proceso que integra en las entidades el capital humano con la tecnología, medios de trabajo y materiales en el proceso de trabajo, a través de la aplicación de mecanismos que permitan un trabajo racional, armónico e ininterrumpido, cumpliendo con el nivel requerido de requisitos de seguridad y salud, ergonomía, para alcanzar la máxima productividad y eficiencia, satisfaciendo las necesidades de la sociedad y sus colaboradores.

Por otra parte, Ayoví (enero-marzo 2019) señala que la organización de trabajo es efectiva en cualquier entidad cuando se trabaja en equipo, basándose en la necesidad de mejora continua para seguir la misión y visión establecidas, que

permita orientar el comportamiento de los servidores para lograr la máxima calidad y productividad.

En torno a las teorías del indicador productividad, podemos mencionar Orrego y Escobar (abril-junio 2022) que opinan que se trata de una medida que propicia conocer con qué tanta eficiencia una entidad está haciendo uso de sus recursos para alcanzar los objetivos trazados.

Kamble y Wankhade (2017) citados por Franco, Uribe y Agudelo (2021) señalan que hay factores claves que determinan la productividad, entre los que están: los procesos productivos, la gestión de RRHH, la cultura en la organización, estrategias de gestión y desempeño.

Dávila et al. (2022) sostienen que la productividad es importante debido a que los servidores son el recurso más importante de la entidad, siendo una forma de comprobar la satisfacción del trabajador verificando el nivel de productividad, la cual si es alta, asegura que los trabajadores se encuentran a gustos con la entidad.

Respecto a teorías de la dimensión desempeño contextual, Delgado et al. (2021) señalan que abarcan tanto los comportamientos discrecionales como la realización de tareas de forma voluntaria ayudándose y cooperando entre trabajadores. Dichas tareas comúnmente no se consideran parte de las funciones formales ni son reconocidas para compensación. Sin embargo, facilita el logro de metas organizaciones y mantiene un sistema social.

Asimismo, Rodríguez (2018) define al desempeño contextual como aquellas conductas que contribuyen a mejorar el entorno psicológico, social y organizacional en las tareas que se ejecutan, permitiendo alcanzar los objetivos de la organización.

Salgado y Cabal (2011) citados por Diaz, Orosco y Sanchez (2020) explicaron que el desempeño contextual no solo abarca las habilidades sino la orientación a metas, iniciativa, compromiso organizacional y cooperación entre los trabajadores, transmisión de los conocimientos.

En torno a las teorías del indicador orientación a objetivos, Wolters (2004) citado por Aguilar, Gallardo y De la Garza (setiembre-diciembre 2021) señala que de las investigaciones recientes se obtuvo que se basa en cuatro enfoques que son: el de rendimiento que se enfoca en mostrar la capacidad académica, la evasión de rendimiento que se enfoca en parecer menos capaces que los demás,

aprendizaje que se enfoca en absorber la mayor información hasta completar las tareas y evasión de aprendizaje que se enfoca en falta de interés en para adquirir nuevos conocimientos, con menos esfuerzo se concentra en sus actividades.

Brett y Vandewalle (1999) citado por Peñaloza et al. (2017) refieren que la orientación a objetivos se define como la estructura mental a través de la cual los trabajadores interpretan y responden a las situaciones de meta.

Navarro, Bayona y Pacheco (2020) sobre la orientación a objetivos opinan que es la capacidad de dirigir las tareas hacia una meta esperada, realizándolas con agilidad y urgencia cuando se enfrentan a decisiones importantes. Comprende establecer metas personales para lograr objetivos individuales y colectivos.

Sobre las teorías del indicador iniciativa, se puede mencionar a Alles (2005) citado por Guevara y Villanueva (2019) que afirma que es cuando un trabajador demuestra la capacidad para actuar y dar solución a problemas pequeños diarios, sin la necesidad de obtener algo a cambio para dar con la solución.

Rios (2001) citado por Flores, Martinez y Flores (2020), definen a la iniciativa como la capacidad para reconocer consecuencias de situaciones laborales y accionar de acuerdo a las necesidades que se presenten en ausencia de lineamientos específicos.

López (2010) citado por Carbajal (2017) define a la iniciativa como a la toma de acciones y propuesta de ideas creativas para que sean implementadas de manera eficaz por motivación propia.

En torno a las teorías del indicador compromiso, Barría et al. (2021) citados por Prieto et al. (2021) exponen que es un factor de mucha importancia en las entidades, porque afecta la eficacia y la capacidad de innovación de éstas, también se relaciona con el nivel de desempeño de forma individual y colectiva como entidad.

Robbins y Judge (2009) citados por Lopez et al. (marzo-abril 2022), señalan que el compromiso tiene tres dimensiones, la cuales son: el compromiso afectivo, compromiso para continuar y compromiso normativo.

Según Fierro et al. (2018) citados por Santiago y Rojas (2021) que el compromiso es un vínculo entre la vocación para actuar de acuerdo a los valores y convicciones que tiene el trabajador en torno a los objetivos de la entidad.

Sobre teorías de la dimensión desempeño organizacional, Lebens y Euske (2006) citados por Barradas, Rodríguez y Maya (2021), lo definen como un conjunto de indicadores financieros y no financieros que proporcionan información concerniente al nivel de cumplimiento de los objetivos.

En esa línea, Pérez y Cortés (2009) citados por Bernal, Pedraza y Castillo (2020) señalan que el desempeño organizacional demuestra el comportamiento de varios elementos que de forma integral contribuyen al logro de los objetivos trazados, los cuales son: calidad, satisfacción de los usuarios, resultados financieros, etc.

Salgado y Cabal (2011) citados por Díaz, Orosco y Sánchez (2020) expusieron que el desempeño organizacional abarca el mantenimiento de manera voluntaria del rendimiento y calidad en el trabajo, uso eficiente del tiempo y recursos, puntualidad al trabajo, etc.

Sobre las teorías del indicador rendimiento laboral, Gabini (2017) citado por Tobar (abril-junio 2022) indica que es la clave para asegurar la eficiencia y éxito de la entidad, debiendo ser un reto para las entidades estudiar e investigar todo lo que permita identificar que el personal sea más eficiente y brinde resultados diferentes.

Asimismo, Chiavenato (2012) citado por Burgos (2018) refiere que el rendimiento laboral trata de la forma de comportarse del empleado en la búsqueda de lograr alcanzar los objetivos establecidos. Integra una secuencia de características individuales como capacidades, cualidades, etc.

Calizaya y Bellido (2019) definen al rendimiento laboral como el proceso de identificar el éxito de una organización al alcanzar sus metas. Para su medición del desempeño del trabajador se arroja un resultado del alcance de objetivos institucionales de forma individual.

En torno a las teorías del indicador calidad del trabajo, se puede mencionar a Minauro (s.f) citado por Alzate (2017) que señala que es aquel en el que un trabajador cumple con las expectativas y satisface al usuario con un servicio o producto, en el que se incluye una dimensión ética.

En esa línea, Rodríguez (s.f.) señala que en general, la calidad de trabajo se refiere a un trabajo ejecutado correctamente consiguiendo los objetivos trazados,

está relacionado al uso de los recursos sin invertir mucho tiempo, puesto que repercutiría en el funcionamiento de la organización.

Hernandez, Barrios y Martinez (enero-junio 2018) indicaron que la calidad de trabajo es entendida como la ausencia de defectos en la prestación de un servicio.

Respecto a teorías relacionadas al indicador eficiencia, se puede mencionar a Aedo y Gutiérrez (2005) citados por Rojas, Jaimes y Valencia (2017) que lo definen como el cumplimiento de los objetivos trazados, habiendo dado una utilización adecuada, racional y óptima a los recursos.

Según Andrade (2005) citado por Calvo, Pelegrín y Gil (enero-junio 2018), señala que la eficiencia es una palabra utilizada para medir la capacidad de un trabajador o grupo de ellos, para cumplir los objetivos trazados, haciendo un empleo mínimo de los recursos.

Ganga et al. (2016) afirma que una entidad es eficiente cuando se alcanzan los objetivos propuestos, en menos tiempo y con el menos costo, si hacer un mal uso de los recursos y con el mayor grado de calidad.

III. METODOLOGÍA

En esta investigación realizada mediante un enfoque cuantitativo, puesto que los datos se consiguieron usando un instrumento para posteriormente ser procesados de manera estadística. Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que respecto con el enfoque cuantitativo se plantea un problema, se realiza la revisión de la literatura para armar un marco teórico, de ello derivan hipótesis, se recolectan datos y éstos se analizan con métodos estadísticos para corroborar la hipótesis, de esta manera se determinan posturas y se prueba teorías.

Se empleó el nivel correlacional, que tiene como fin conocer la conexión entre variables. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) explican que los estudios correlacionales sirven para apreciar su relación, en primer lugar, cuantificamos y luego analizamos los resultados para establecer el grado de asociación. Esa correlación se respalda en hipótesis que fueron probadas.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Respecto al tipo, se hizo uso del tipo básica, dado que se investigó para corroborar teorías que ya existen y complementar sus conceptos. Según Hernández (2018) la investigación de tipo básica está alineada a adquirir un nuevo conocimiento de forma sistemática, con el fin de ampliar el conocimiento de un contexto concreto.

En relación al diseño del estudio, ésta se desarrolló bajo el diseño no experimental porque no hubo manipulación de las variables, solamente se les describió y relacionó. A su vez, es transversal porque recoge datos una sola vez en el tiempo. Hernández, Fernández y Baptista (2010) señala respecto al diseño no experimental ésta es aplicada sin ninguna manipulación de las variables de manera deliberada, solo se observan los fenómenos en su contexto, no generando ninguna situación provocada por el investigador, para describirlos e identificar la relación entre las variables. Asimismo, es transversal toda vez que en un solo momento y en un tiempo único se recolecta datos.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1, la **gestión de recursos humanos** podemos definirlo como un enfoque estratégico que orienta las relaciones, desarrollo y bienestar de los trabajadores para implementar estrategias que permitan alcanzar los objetivos organizacionales (Armstrong, 2014 citado por Vesga 2020).

Las dimensiones consideradas para la primera variable fueron gestión de empleo, gestión de desarrollo y capacitación y gestión de relaciones humanas y sociales.

Variable 2, el **desempeño laboral** es el comportamiento o acciones que muestran los trabajadores que están relacionados a los objetivos de la entidad y que puede medirse con la competencia y contribución de cada trabajador (Mora, 2007 citado por Ruiz et al., 2021).

Las dimensiones consideradas para la segunda variable fueron desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: Se consideró a la totalidad de servidores de la Municipalidad Provincial de Barranca como población, que suman un total de 412 trabajadores.

Lepkowski (2008) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2010) hace referencia a la población como la totalidad de casos que coinciden con una serie de especificaciones, destacando que es importante delimitarlo de forma muy específica, dependiendo de los objetivos del estudio y criterios del investigador.

Criterios de exclusión: No se tomaron en cuenta dentro de la población a los prestadores de servicios.

Muestra: Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) explican que se trata de un sub conjunto que representa a la población, de la cual se acopia datos, debiendo ser representativo de ésta.

Se calculó la muestra empleando los parámetros de a continuación:

Nivel de confianza = 95% = 1.96

Error muestral = 5% = 0.05

Proporción muestral = 0.50

Población N = 412 trabajadores

Con dichos parámetros y utilizando fórmulas se obtuvo una muestra de 199 trabajadores.

Muestreo: Hernández, Fernández y Baptista (2010) argumentan que el muestreo probabilístico trata de un sub grupo de una población en la totalidad de los elementos tienen la igual probabilidad de ser escogidos y es aleatorio simple cuando se hace uso de los números random. El muestreo empleado en este estudio fue el muestreo probabilístico aleatorio simple.

Unidad de análisis: De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que trata sobre la unidad de la que se van a extraer los datos. En esta investigación serían los trabajadores que van a ser medidos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, habiendo tenido de instrumento un cuestionario organizado, después de la realización de la matriz de operacionalización pertinente. Referido al instrumento que midió las variables haciendo uso de la escala politómica denominada escala de Likert.

En lo que respecta al primer instrumento que midió la variable gestión de RRHH, tuvo 18 ítems, contando para su validación con tres expertos, 2 maestros y

1 doctor, los cuales comprobaron la pertinencia, relevancia y claridad en cada ítem, obteniéndose un veredicto aplicable.

En torno al aspecto de la confiabilidad, se utilizó una prueba piloto con 10 trabajadores. Se realizó la confiabilidad que arrojó como valor de Alfa de Cronbach = 0,873 indicando la confiabilidad del instrumento (ver anexo 4).

El segundo instrumento desempeño laboral tuvo 18 ítems, el cual pasó por la validez de juicio de expertos, indicando que era aplicable. Sobre la confiabilidad, arrojó un valor de 0,935, llegando a la conclusión que el instrumento era confiable.

3.5. Procedimientos

Para la recolectar los datos fueron armados cuestionarios en físico, los cuales se enviaron a los trabajadores que conforman la muestra. De manera previa, se coordinó con el Gerente Municipal para su respectiva autorización.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis descriptivo se manejaron tablas y también figuras que permitieron describir a la muestra y en cuanto al análisis inferencial, se contrastó las hipótesis mediante el Rho Spearman. Este procedimiento se realizó mediante el uso del software SPSS V26.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se diseñó y ejecutó respetándose la opinión de las personas encuestadas, los cuales respondieron de forma anónima pero responsable. Por tal motivo, el desarrollo y resultados de este trabajo fueron elaborados de forma íntegra y ética. Cabe precisar que, se respetó el aporte de varios autores, haciendo citas y referencia adecuadas. Los datos recopilados, no fueron alterados, ni manipulados, siendo datos reales.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

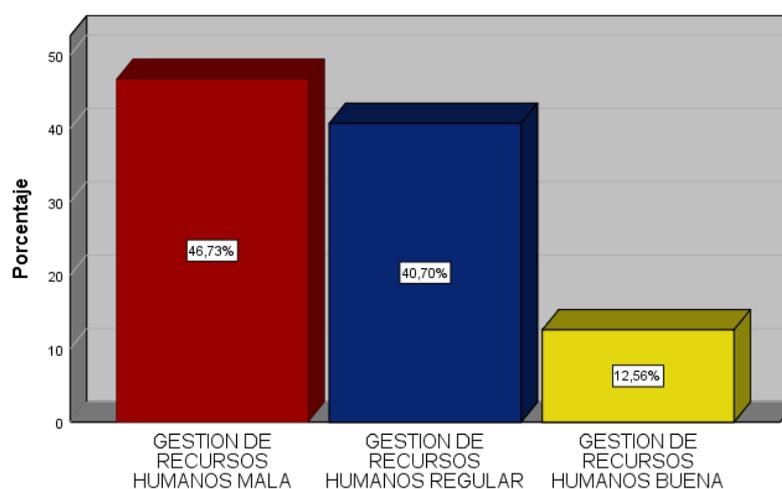
Tabla 1

Niveles para la variable gestión de recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
GESTION DE RECURSOS HUMANOS MALA	93	46,7	46,7	46,7
GESTION DE RECURSOS HUMANOS REGULAR	81	40,7	40,7	87,4
GESTION DE RECURSOS HUMANOS BUENA	25	12,6	12,6	100,0
Total	199	100,0	100,0	

Figura 1

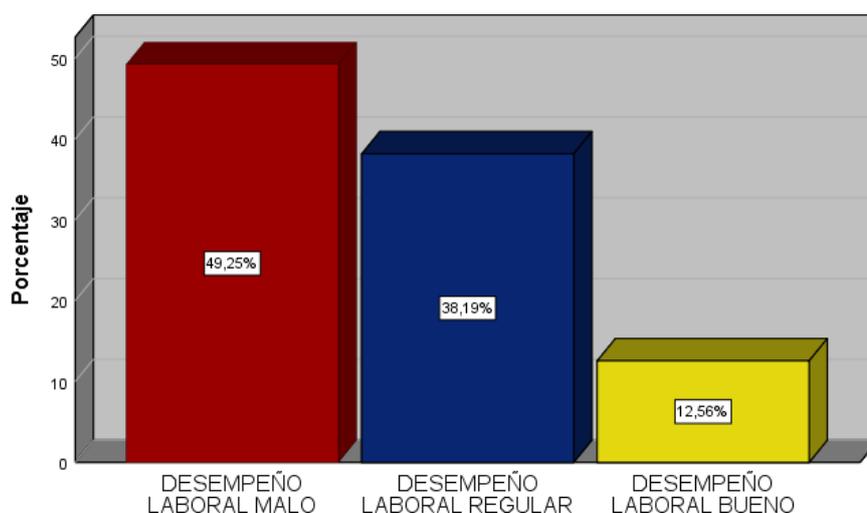
Niveles para la variable gestión de recursos humanos



Podemos apreciar en la Tabla 1 y figura 1, el número de trabajadores que consideran a la gestión de RRHH como mala son 93 que representa el 46,7%, mientras que el número de trabajadores que opinan que la gestión de RRHH es buena son 25, los cuales simbolizan el 12,6% del total. Se puede observar una marcada diferencia entre quienes perciben la gestión de RRHH como mala y buena.

Tabla 2*Niveles para la variable desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DESEMPEÑO LABORAL MALO	98	49,2	49,2	49,2
DESEMPEÑO LABORAL REGULAR	76	38,2	38,2	87,4
DESEMPEÑO LABORAL BUENO	25	12,6	12,6	100,0
Total	199	100,0	100,0	

Figura 2*Niveles para la variable desempeño laboral*

De acuerdo a la Tabla 2 y figura 2, la cantidad de personal que considera al desempeño laboral como malo son 98 que representa el 49,2%, mientras que el número de trabajadores que perciben el desempeño laboral como bueno son 25, los cuales representan el 12,6% del total. Se puede apreciar una marcada diferencia entre quienes perciben el desempeño laboral como malo y bueno.

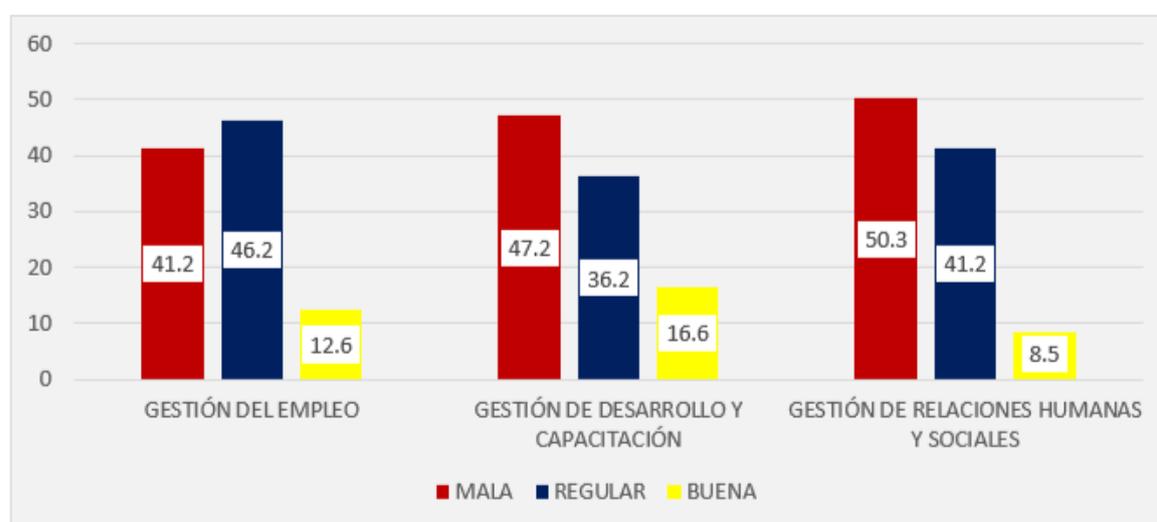
Tabla 3

Niveles para las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos

	GESTIÓN DEL EMPLEO		GESTIÓN DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN		GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	
	N	%	N	%	N	%
MALA	82	41,2	94	47,2	100	50,3
REGULAR	92	46,2	72	36,2	82	41,2
BUENA	25	12,6	33	16,6	17	8,5

Figura 3

Niveles para las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos



Por otra parte, en la Tabla 3, se puede apreciar que, respecto a la dimensión gestión del empleo, 92 trabajadores que representan el 46,2% perciben la gestión del empleo como regular, frente a los 25 trabajadores, es decir, el 12,6% que la perciben como buena. Considerando como dimensión la gestión de desarrollo y capacitación, se observa que el 47,2% señala que es mala, mientras que el 16,6% percibe que es buena. Finalmente, el 50,3% de los trabajadores perciben que la

gestión de relaciones humanas y sociales es mala, frente a un 8,5% que la perciben como buena.

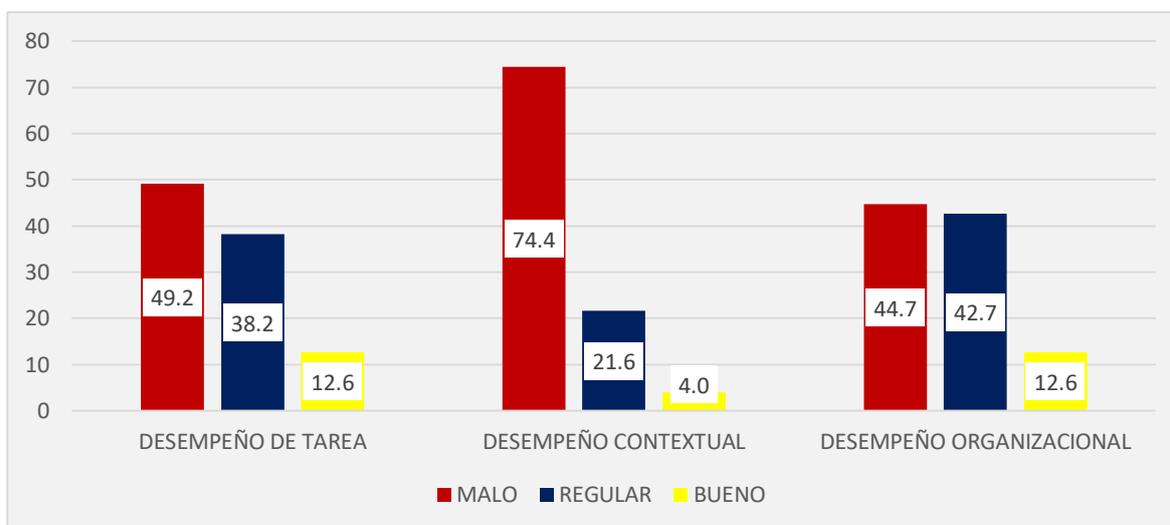
Tabla 4

Niveles para las dimensiones de la variable desempeño laboral

	DESEMPEÑO DE TAREA		DESEMPEÑO CONTEXTUAL		DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	
	N	%	N	%	N	%
MALO	98	49,2	148	74,4	89	44,7
REGULAR	76	38,2	43	21,6	85	42,7
BUENO	25	12,6	8	4,0	25	12,6

Figura 4

Niveles para las dimensiones de la variable desempeño laboral



Del mismo modo, en la Tabla 4, se puede apreciar que, respecto a la dimensión desempeño de tarea, 98 trabajadores que representan el 49,2% perciben el desempeño de tarea como malo, frente a los 25 trabajadores, es decir, el 12,6% que lo perciben como bueno. Considerando la dimensión desempeño contextual, se aprecia que el 74,4% señala que el desempeño contextual es malo, mientras que el 4,0% percibe que se realiza u el desempeño contextual es bueno.

Por último, el 44,7% de los trabajadores perciben que el desempeño organizacional es malo, frente a un 12,6% que percibe que al desempeño organizacional como bueno.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

H_i: Existe relación directa y fuerte entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

H₀: No existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de hipótesis: Rho de Spearman

Tabla 5

Prueba de Rho de Spearman para gestión de recursos humanos y desempeño laboral

		NIVELES PARA GESTION DE RECURSOS HUMANOS	NIVELES PARA DESEMPEÑO LABORAL
NIVELES PARA GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	1,000	,729**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	199	199
NIVELES PARA DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,729**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	199	199

Conforme a la Tabla 5, se puede visualizar que arrojó como valor sig = 0,000 inferior a 0,05 y usando como regla de decisión se puede inferir que existe bastante prueba estadística que permite dar por rechazada la hipótesis nula y admitir la hipótesis de este estudio, esto permitirá determinar que existe relación entre las

variables gestión de RRHH y desempeño laboral. De igual forma, arrojó como valor positivo $r = 0,729$, esto corrobora que la relación es directa y de grado fuerte.

Prueba de hipótesis específica 1:

H_i : Existe relación directa y fuerte entre la gestión de empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

H_o : No existe relación entre la gestión de empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de hipótesis: Rho de Spearman

Tabla 6

Prueba de Rho de Spearman para gestión de empleo y desempeño laboral

		NIVELES PARA GESTION DE EMPLEO	NIVELES PARA DESEMPEÑO LABORAL
NIVELES PARA GESTION DE EMPLEO	Coefficiente de correlación	1,000	,899**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	199	199
NIVELES PARA DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,899**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	199	199

Prueba de hipótesis específica 2:

H_i : Existe relación directa y fuerte entre la gestión de desarrollo y capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

H_o : No existe relación entre la gestión de desarrollo y capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de hipótesis: Rho de Spearman

Continuando con la Tabla 6, apreciamos un valor sig = 0,000 inferior a 0,05, usando como regla de decisión hay evidencia estadística para dar por rechazada la hipótesis nula y admitir la hipótesis de este estudio, que determina la existencia de una relación entre la dimensión gestión de empleo y la variable desempeño laboral. Asimismo, también se obtuvo un valor positivo $r = 0,899$ lo que señala que la relación es directa y de grado fuerte entre estas variables.

Tabla 7

Prueba de Rho de Spearman para gestión de desarrollo y capacitación y desempeño laboral

		NIVELES PARA GESTION DE DESARROLLO Y CAPACITACION	NIVELES PARA DESEMPEÑO LABORAL
NIVELES PARA GESTION DE DESARROLLO Y CAPACITACION	Coefficiente de correlación	1,000	,359**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	199	199
NIVELES PARA DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,359**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	199	199

Asimismo, en la Tabla 7, apreciamos un valor sig = 0,000 inferior a 0,05, usando como regla de decisión hay bastante evidencia estadística dando por rechazada la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis de este estudio, que determina que hay relación entre la dimensión gestión de desarrollo y capacitación y la variable desempeño laboral. Por otro lado, también arrojó un valor positivo $r = 0,359$ que indica que la relación es directa y de grado débil, diferente a lo planteado primigeniamente.

Prueba de hipótesis específica 3:

H_i : Existe relación directa y fuerte entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

H₀: No existe relación entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de hipótesis: Rho de Spearman

Tabla 8

Prueba de Rho de Spearman para gestión de relaciones humanas y sociales y desempeño laboral

		NIVELES PARA GESTION DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	NIVELES PARA DESEMPEÑO LABORAL
NIVELES PARA GESTION DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	Coeficiente de correlación	1,000	,345**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	199	199
NIVELES PARA DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,345**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	199	199

Finalmente, analizamos la Tabla 8 y se aprecia un valor sig = 0,000 inferior a 0,05, usando la regla de decisión da por rechazada la hipótesis nula y admite la hipótesis de este estudio, la cual determina que hay relación entre la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales y la variable desempeño laboral. Por otro lado, también arrojó un valor positivo $r = 0,345$ que indica que la relación es directa y de grado débil, opuesto a como se había propuesto.

V. DISCUSIÓN

Se realizó la discusión de resultados logrados, habiéndosele confrontado frente a los resultados obtenidos en investigaciones similares realizados de otros autores.

Ahora bien, respecto a la hipótesis general que refiere que hay relación directa y fuerte entre la gestión de RRHH y el desempeño laboral, se aprecia que

sobre los resultados obtenidos por el Rho de Spearman, las variables de estudio guardan relación entre sí, ya que arrojó un valor positivo $r = 0,729$ y valor sig = 0,000 menor a 0,05, rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, que determina que existe relación entre las variables. Asimismo, la relación es directa y de grado fuerte.

Los resultados arrojados respecto a la hipótesis general, concuerdan con el estudio llevado a cabo por Chávez (2018), sobre gestión de RRHH y desempeño laboral, donde luego de aplicar el Rho Spearman arrojó un valor sig = 0,719, que determinó que la existencia de relación entre las variables es significativa. De esa manera, ambas investigaciones han demostrado que las dos variables tienen correlación dada la similitud entre las preguntas, objetivos e hipótesis de investigación planteados en las investigaciones.

De igual forma, si contrastamos los resultados obtenidos en esta investigación con el de Atausinchi (2018), en su investigación para alcanzar el grado de maestro, sobre gestión de RRHH y desempeño laboral, que estableció una relación alta y significativa. Y también, con la investigación realizada por Adrianzen y Castillo (2018) en su investigación acerca de administración de RRHH y desempeño laboral, que de acuerdo al Rho de Spearman de 0,895, establecieron la relación entre las variables es de manera positiva considerable. Estas investigaciones coinciden con los resultados del presente trabajo, ya que han demostrado que las dos variables tienen relación entre sí, porque las realidades problemáticas fueron similares, sus preguntas, objetivos e hipótesis se enfocaron en identificar la correlación.

En relación a los resultados, se corroboran las teorías citadas en el marco teórico, destacando a SERVIR (2014) la cual establece que la gestión de RRHH comprende siete subsistemas, siendo los más importantes la gestión de empleo, de desarrollo y capacitación y de relaciones humanas y sociales, para el fortalecimiento del servicio civil. En esa línea, también se debe mencionar a Mora (2007) citado por Ruiz et al. (2021) que explica que el desempeño laboral son las actividades que muestran los servidores que están relacionados a los objetivos organizacionales.

Respecto a la hipótesis específica 1 de este estudio que refiere la existencia de relación directa y fuerte entre la gestión de empleo y el desempeño laboral, se ha podido apreciar que respecto a los resultados arrojados por el Rho de Spearman, la dimensión gestión de empleo y la variable desempeño laboral guardan relación entre sí, ya que arrojó un valor positivo $r = 0,899$ y un valor sig = 0,000 inferior a 0,05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, la cual determina la existencia de relación entre éstas. Además, la existencia de una relación directa y de grado fuerte.

Los resultados obtenidos respecto a la hipótesis específica 1, coinciden con la investigación elaborada por Santamaría (2020) donde en su estudio para lograr el grado de maestro, sobre clima organizacional y desempeño laboral, después de aplicar el Rho Spearman arrojó un valor sig = 0,886, determinó que la relación entre variables es de forma positiva alta. También coincide con la investigación realizada por Burneo (2017) en su trabajo sobre talento humano y desempeño laboral, conforme al Rho de Spearman que estuvo un valor de 0,792, estableció se relacionan relativamente fuerte. Siendo así que, las investigaciones han demostrado que la dimensión y la variable tienen correlación, ya que el talento humano está relacionado a la gestión de RRHH, por lo que las preguntas, objetivos e hipótesis de investigación planteados en las investigaciones fueron similares.

De acuerdo a los resultados, se corroboran las teorías citadas en el marco teórico, resaltando a PCM (2014) que señaló que la gestión del empleo integra un conjunto de prácticas y políticas diseñadas para gestionar a los servidores civiles desde su ingreso a la entidad hasta su cese. De igual forma, se debe mencionar a Chiavenato (2011) citado por Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) que definió al desempeño laboral como la eficiencia que demuestra el trabajador al llevar a cabo sus labores.

En lo que concierne a la hipótesis específica 2, referente a la existencia de relación directa y fuerte entre la gestión de desarrollo y capacitación y el desempeño laboral, se ha podido apreciar que respecto a los resultados arrojados por la prueba de Rho de Spearman, la dimensión gestión de desarrollo y capacitación y la variable desempeño laboral guardan relación entre sí, ya que arrojó un valor positivo $r = 0,359$ y un valor sig = 0,000 menor a 0,05, rechazándose

la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, que determina la existencia de relación. De la misma manera, la relación es directa y también de grado débil.

Los resultados obtenidos respecto a la hipótesis específica 2, concuerdan con la investigación elaborada por Valles (2020) donde en su estudio para lograr el grado de maestro, acerca de la gestión de RRHH y el desempeño laboral, luego de aplicar el Rho Spearman arrojó un valor sig = 0,277, determinó que las variables se relacionan de forma baja y significativa. También coincide con la investigación realizada por Mullo (2020) en su trabajo sobre la motivación y el desempeño laboral, que el Rho de Spearman de 0,408, establecieron que la relación entre estas variables es positiva moderada. Siendo así, conforme a las investigaciones han demostrado que la dimensión y la variable tienen correlación, ya que la motivación está relacionada a la gestión de RRHH, por lo que las preguntas, objetivos e hipótesis de investigación planteados en las investigaciones fueron similares, diferenciándose en el grado de correlación, ya que la gestión de RRHH abarca un todo y la motivación forma parte de este.

De acuerdo a los resultados, se corroboran las teorías citadas en el marco teórico, destacando a SERVIR (2014) que señala que la gestión de desarrollo y la capacitación trata de un subsistema compuesto por las normas de ascenso en la carrera y el perfeccionamiento de las competencias, cuyo propósito es asegurar el aprendizaje propio y agrupado para alcanzar los objetivos institucionales, desarrollando las capacidades del personal y fomentando su desarrollo profesional. En esa línea, Salgado y Cabal (2011) citados por Diaz, Orosco y Sanchez (2020) refieren que las investigaciones han demostrado que el desempeño laboral es multidimensional, siendo que generalmente se agrupa en tres dimensiones que son: desempeño de tarea, contextual y organizacional.

Respecto a la hipótesis específica 3, refiere que hay relación directa y fuerte entre la gestión de relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral, se ha podido apreciar que en relación a los resultados arrojados por la prueba de Rho de Spearman, arrojó un valor positivo $r = 0,345$ y un valor sig = 0,000 inferior a 0,05, rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, que determina que la existencia de relación entre éstas. De la misma manera, la relación es directa y también de grado débil.

Los resultados obtenidos respecto a la hipótesis específica 3, coincide con la investigación realizada por Ayala (2021) donde en su estudio para lograr el grado de magister, sobre clima organizacional y desempeño laboral, después de la aplicación del Rho Spearman arrojó un valor sig = 0,625, determinó que las variables se relacionan de manera directa y significativa. No obstante, no coincide con la investigación realizada por Onofre (2021) en su trabajo sobre estrés laboral y desempeño laboral, que de acuerdo al Rho de Spearman de -0.1127, estableció las variables se relacionan de forma negativa directa. Ni tampoco con el estudio realizada por Bedoya (2017) en su trabajo sobre prácticas de RRHH de alto compromiso y desempeño laboral, que estableció que entre estas variables no existe relación estadísticamente significativa. Se puede señalar que la discrepancia sería a razón de que el estrés laboral refleja una gestión de RRHH pésima, siendo que en ese caso la correlación es inversa, de modo que a mayor estrés laboral habrá un menor desempeño laboral; asimismo, hay discrepancia con el último autor ya que su estudio de prácticas de recursos humanos tuvo como población y muestra a empresas manufactureras, por lo que las realidades problemáticas fueron distintas.

De acuerdo a los resultados, se corroboran las teorías citadas en el marco teórico, destacando que la PCM (2014) señala que la gestión de relaciones humanas y sociales abarca las conexiones de los trabajadores y la entidad, sobre las políticas y prácticas de los servidores civiles. En esa línea, Cabezas et al. (2020) citado Lluncor et a. (2021) refieren que la existencia de un buen clima laboral, es el factor clave para que el personal tenga un buen desempeño laboral en el interior de sus entidades.

Para desarrollar la presente investigación como fortalezas se puede mencionar que, se contó con los recursos económicos para la adquisición de una laptop, servicio de internet, servicio de fotocopiado, entre otros. Es importante mencionar que, se otorgó las facilidades para que el Gerente Municipal otorgase la autorización correspondiente. También se puede mencionar que a través de los repositorios institucionales de las universidades se pudo obtener los antecedentes internacionales y nacionales para la investigación; de igual forma, se pudo acceder a libros digitales, revistas digitales, normas digitales, entre otros. La entidad brindó

las facilidades informando la cantidad de trabajadores con vínculo laboral, para poder hallar la muestra. El personal colaboró con el llenado de los instrumentos de investigación, los cuales estuvieron muy interesados en los temas abordados.

Por otro lado, se presentaron dificultades dado que la investigadora no dispuso de mucho tiempo para desarrollar las partes que conforman la tesis por la carga laboral diaria, también se puede mencionar que el internet era inestable y que tomó tiempo adaptarse al uso del software SPSS V26, que permitió procesar los datos. Dada la cantidad del tamaño de la muestra se tuvo que acudir a la Municipalidad Provincial de Barranca desde la hora de ingreso del personal, hasta la hora de salida para poder completar referida cantidad. De la estructura de la tesis la que más conllevó tiempo fue el marco teórico, por lo que solo se pudieron abordar las teorías más resaltantes debidamente citadas y parafraseadas. Estos puntos ocasionaron un poco de atraso en el desarrollo de este estudio.

Las fortalezas y debilidades mencionadas deberán ser consideradas por los futuros investigadores que aborden la misma temática, a fin de que aprovechen los puntos fuertes y tomen las medidas necesarias para disminuir las debilidades.

VI. CONCLUSIONES

Primera. En referencia a la hipótesis general, arrojó un valor sig = 0,000 inferior a 0,05, usando la regla de decisión se puede señalar que hay bastante prueba estadística que permite dar por rechazada la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de este estudio, que determina la existencia de relación directa y fuerte entre las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral. De igual manera, arrojó como valor positivo $r = 0,729$, corroborando una relación directa y de grado fuerte.

Segunda. Concerniente a la hipótesis específica 1, se puede apreciar un valor sig = 0,000 inferior a 0,05, usando como regla de decisión se aprecia que hay bastante prueba estadística que permite dar por rechazada la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de este estudio, que determina que hay existencia de relación directa y fuerte entre la dimensión gestión de

empleo y la variable desempeño laboral. Por otro lado, también arrojó un valor positivo $r = 0,899$ que señala que la relación es directa y de grado fuerte.

Tercera. En relación a la hipótesis específica 2, muestra un valor sig = 0,000 inferior a 0,05, usando la regla de decisión se puede señalar la existencia de bastante prueba estadística que permite dar por rechazada la hipótesis nula y dar por aceptada la hipótesis de este estudio, que determina que hay existencia de relación directa y fuerte entre la dimensión gestión de desarrollo y capacitación y la variable desempeño laboral. Por otro lado, también arrojó un valor positivo $r = 0,359$ que indica que la relación es directa y de grado débil.

Cuarta. Concerniente a la hipótesis específica 3, muestra un valor sig = 0,000 inferior a 0,05, usando la regla de decisión se puede señalar que hay bastante prueba a nivel estadístico para dar por rechazada la hipótesis nula y para dar por aceptada la hipótesis de este estudio, que determina que hay existencia de relación directa y fuerte entre la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales y la variable desempeño laboral. También arrojó un valor positivo $r = 0,345$ corroborando que la relación es directa y de grado débil.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda al Alcalde Provincial que, a través de la URH, se implemente un plan de mejora de gestión de RRHH, orientado a mejorar la gestión de cada subsistema establecido por SERVIR, para fortalecer el desempeño laboral y de manera comprometida con la entidad alcancen los objetivos institucionales.

Segunda. Se recomienda al Alcalde Provincial que, a través de la URH, se incorpore políticas y prácticas orientadas a gestionar el flujo de los trabajadores, para mejorar el acceso y adecuación de los trabajadores a

su puesto de trabajo y se administre eficientemente los legajos personales, el control de asistencia, el desplazamiento de los trabajadores y los procedimientos disciplinarios, desde el inicio hasta el término del vínculo con la entidad.

Tercera. Se recomienda al Alcalde Provincial que, a través de la URH, se desarrolle capacitaciones de manera continua que garanticen el aprendizaje individual y colectivo, para desarrollar las capacidades de los trabajadores motivando su desarrollo profesional contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

Cuarta. Se recomienda al Alcalde Provincial que, a través de la URH, realicen actividades que promuevan la prevención y resolución de conflictos, elaboren y ejecuten su Plan de SST, desarrollen programas de bienestar de personal, a fin de que presten servicios a la ciudadanía de la mano con los trabajadores y los sindicatos con canales de comunicación efectivos, generando un buen ambiente de trabajo y cuidando la salud de cada trabajador.

REFERENCIAS

- Adrianzen, L. y Castillo, I. (2018). *Administración de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Banco de la Nación Sede en San Isidro – Lima. 2016* [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración y Gestión Pública con mención en Defensa Nacional, Centro de Altos Estudios Nacionales]. Repositorio Institucional del CAEN. <https://bit.ly/3hml9VR>
- Aguilar, R., Gallardo, M. y De la Garza, M. (setiembre-diciembre 2021). Orientación a Objetivos de Logro en Estudiantes de Educación Superior. *Hitos de Ciencias Económico Administrativa*, 27 (79), 375. <https://bit.ly/3jqQBDS>
- Alonso, A., García, V. y Fleitas, S. (2018). Análisis de la organización del trabajo en la agrupación de torreros de la empresa de telecomunicaciones. *Revista de Ciencia y Tecnología*, 1 (29), 4. <https://bit.ly/3VWNdzc>
- Alzate, P. (2017). Haz en tu empleo un trabajo de calidad. *El Empleo Colombia*. <https://bit.ly/3ByMSdE>
- Atausinchi, J. (2018). *La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención-Cusco-2018* [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3FOnjrQ>
- Ayala, H. (2021). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi* [Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Administración Pública, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <https://bit.ly/3PO0zvy>
- Ayoví, J. (enero-marzo 2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica de Ciencias Económicas y Empresariales*, 4 (10), 60. <https://bit.ly/3hKdSR0>
- Barradas, M., Rodríguez, J. y Maya, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *Revista de Estudios de Contaduría RECAI*, 10 (28). <https://bit.ly/3vskKG1>

- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Valor Agregado*, 7 (1), 110-115. <https://bit.ly/3Pub0UD>
- Bedoya, A. (2017). *El impacto de las prácticas de recursos humanos de alto compromiso en el desempeño de las empresas manufactureras del Valle del Cauca: un análisis del papel mediador de la intensidad en la gestión del conocimiento y de la innovación* [Tesis para obtención del título de Doctor en Dirección de Empresas]. Repositorio de la Unidad de Valencia. <https://bit.ly/3VWqCmp>
- Burneo, R. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2017* [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración y Dirección de Empresas, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna. <https://bit.ly/3Fv1ZWG>
- Calizaya, J. y Bellido, R. (2019). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una Universidad Pública de la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología de la Universidad Católica San Pablo*, 9 (3), 42. <https://bit.ly/3hKe5ng>
- Calvo, J., Pelegrín, A. y Gil, M. (enero-junio 2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Revista Scielo*, 12 (1), 103. <https://bit.ly/3Pn9bJj>
- Carbajal, P. (2017). *Personalidad proactiva y capacidad emprendedora de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones en el distrito de Independencia, 2017* [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3iZygha>
- Chávez, L. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017* [Tesis para optar el grado académico de Maestra en gestión de los servicios de la salud, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3ByNpfE>

- Cristobal, S. y Marcelo, M. (2018). Gestión de seguridad y salud en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral Compañía Minera Aurifera Aurex S.A. – 2016. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion]. Repositorio Institucional Daniel Alcides Carrion. <https://bit.ly/3FLbJMM>
- Culma, B. et. al (2020). La Cultura y el Clima de las Organizaciones en Época del Confinamiento a Causa del Covid-19. *Revista Digital Conocimiento Investigación Educación*, 1 (9), 46. <https://bit.ly/3Bu6wHZ>
- Dávila, R. et al. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14 (2), 403. <https://bit.ly/3BTnpfe>
- Delgado, L., Rodriguez, J. y Fernandez, S. (2018). Análisis del Plan Carrera para potencializar el crecimiento de los colaboradores en las Organizaciones. *Artículo de la Universidad Cooperativa de Colombia*. 8.
- Delgado, N. et al. (2021). Contextual performance in academic settings: the role of personality, self-efficacy, and impression management. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Scielo*, 34 (2), 64. <https://bit.ly/3VWNRN8>
- Diaz, C., Orosco, K. y Sanchez, E. (2020). *El estrés y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Santa Maria de Chicmo Andahuaylas 2020* [Tesis para optar el título de segunda especialidad Profesional de Enfermería en Salud Mental, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad Nacional del Callao. <https://bit.ly/3Fvc8To>
- Diestra, N. et al. (2021). La inteligencia artificial y la toma de decisiones gerenciales. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8 (1), 56. <https://bit.ly/3YEgmKt>
- Enjoy (s.f). Guía para alcanzar el bienestar físico, mental, emocional y social. (sin fecha). <https://bit.ly/3Frd9fh>
- Favila, S. (enero-febrero 2022). Relación de la cultura organizacional con el clima laboral en una estación de servicio de la ciudad de Durango México. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6 (1), 2738. <https://bit.ly/3HYj0vp>

- Flores, D., Martínez, L. y Flores, B. (2020). *Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales* [Seminario de Graduación para optar al título de Licenciado en Administración de Empresa, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional UNAN-Managua. <https://bit.ly/3hKGPw8>
- Franco, J., Uribe, J. y Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7 (15) 3. <https://bit.ly/3WDVlin>
- Ganga et al. (2016). Alcances teóricos al concepto de eficiencia organizativa: una aproximación a lo universitario. *Revista Líder*, 18 (29), 79. <https://bit.ly/3jh3nVD>
- Guevara, R. y Villanueva, L. (2019). *Selección del personal y desempeño laboral en la empresa tiendas exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Digital UPAGU. <https://bit.ly/3uN7hrN>
- Hernández, H., Barrios, I. y Martínez, D. (enero-junio 2018). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. *Criterio Libre*, 16 (28), 183. <https://bit.ly/3uN7hrN>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill
- Hernández, S. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill
- Instituto de Gestión de Servicios de Salud (sin fecha). *Relaciones Laborales Individuales y Colectivas*. <https://bit.ly/3Fv9v4d>
- Jaime, L., Reyes L., y Paredes A. (enero-junio 2022). Diagnóstico del proceso de incorporación (Onboarding) de personal en la E.S.E Santiago de Tunja. *Revista Pensamiento y Acción*, 1 (32), 6. <https://bit.ly/3PKBBwQ>
- La Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (20 de agosto del 2011). Normas Legales Actualizadas. Diario Oficial El Peruano. <https://bit.ly/3FT5QP3>

- León, Y. y Gonzales, J. (2020). La toma de decisiones estratégicas en organizaciones de salud. Una revisión de la literatura. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 1 (19), 3. <https://bit.ly/3HF7Prz>
- Lluncor, M. et al. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Pakamuros*, 1 (9), 2. <https://bit.ly/3v9zlpq>
- Lopez et al. (marzo-abril 2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 2 (6), 4. <https://bit.ly/3jk9cSc>
- Mullo, E. (2020). *Modelo de Gestión de Talento Humano basado en la motivación del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Inplástico Naranjo Hernández y Compañía* [Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Cotopaxi. <https://bit.ly/3FGNdwi>
- Navarro, Bayona y Pacheco (2020). Competencias emprendedoras y formación para el emprendimiento en instituciones de educación media. *Revista Espacios*, 41 (11), 3. <https://bit.ly/3uMRJnN>
- Navarro, J., Ayvar, F. y Gimenez, V. (2016). Generación de bienestar social en México: un estudio DEA a partir del IDH Economía, Sociedad y Territorio. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 16 (52), 593. <https://bit.ly/3Wzosc5>
- Obando (mayo-agosto 2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *Revista Sinergia*, 11 (2), 167. <https://bit.ly/3Chbjgr>
- Oficina Nacional de Servicio Civil (noviembre 2015). *Manual Gestión del Empleo del Organismo Ejecutivo*. 2da Edición.
- Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019* [Tesis de Maestría Profesional en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://bit.ly/3WE7olc>
- Orrego, B. y Escobar, M. (abril-junio 2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 8 (2), 124. <https://bit.ly/3hsvNLW>

- Oyarvide, H., Reyes, E. y Montaña, M. (2017). La comunicación interna como herramienta indispensable de la administración de empresas. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 3 (4), 299. <https://bit.ly/3FPq4Yw>
- Peñaloza, R. et al. (2017). Orientación de logro y compromiso deportivo: estudio transcultural entre México y España. *Revista de Psicología del Deporte*, 26 (2), 134. <https://bit.ly/3BTe0o3>
- Pico, L. (noviembre 2016). La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. *Revista mensual de la UIDE extensión Guayaquil*, 1 (11), 99. <https://bit.ly/3BUmeMz>
- PCM (2014). Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. <https://bit.ly/3YjsLtU>
- Prieto et al. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53 (1), 133. <https://bit.ly/3iV3wxH>
- Pulido, A. et al. (2019). Impacto de las relaciones humanas en la competitividad de las Asociaciones. *Revista UIS Ingenierías*, 18 (1), 70. <https://bit.ly/3Wfc01J>
- Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia. (sin fecha). Bienestar social. <https://bit.ly/3uLj7CS>
- Rodriguez (s.f.) ¿Que es la calidad de trabajo? *El Consejo Salvador*. <https://bit.ly/3hplCXk>
- Rodriguez, C. et al. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Scielo*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Scielo*, 34 (3), 124. <https://bit.ly/3HxkHQn>
- Rodriguez, H., Montilla, A. y Quijije, P. (2018). Clima y Cultura Organizacional y su Relación con el Cambio Gerencial de Organizaciones Tradicionales a Organizaciones Inteligentes. *Revista Ciencias Sociales y Económicas – UTEQ*, 2 (1), 136. <https://bit.ly/3UUspab>
- Rojas, M., Jaimes, L. y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39 (6), 4. <https://bit.ly/3HwXTQz>
- Ruiz et al. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Revista Ciencia Latina*. <https://bit.ly/3PJ6AcA>

- Saavedra, F., Saldaña, C. y Delgado J. (julio-agosto 2021). Proceso de incorporar de personal y desempeño laboral, registro nacional de identificación y estado civil Tarapoto. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5 (4), 5599. <https://bit.ly/3jpemMD>
- Salgado, J. y Cabal, A. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista Scielo*, 27 (2).
- Salinas et al. (julio-diciembre 2021). Gestión estratégica de los recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en la estación de servicios Unión en Trujillo, Perú. *Revista Geon*, 8 (2), 6. <https://bit.ly/3HV7GjU>
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://bit.ly/3v5wC0p>
- Santiago, C. y Rojas, S. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Desarrollo e Innovación*, 11 (3), 438. <https://bit.ly/3Whzfrn>
- SERVIR (2014). *Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas* (Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH). <https://bit.ly/3hvpFSV>
- SERVIR (2016). *Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas*. (Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE). <https://bit.ly/3FuZ6Fq>
- Tobar, E. (abril-junio 2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 6 (22), 149. <https://bit.ly/3PKiKSy>
- Trebilcock, A. (sin fecha). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos. <https://bit.ly/3Fv48BI>
- Valenzuela, N. et al. (enero-junio 2020). Comunicación organizacional interna y su relación con la satisfacción de los empleados de una empresa concesionaria

- de automóviles de Piedras Negras Coahuila. *Revista Geon*, 7 (1), 133.
<https://bit.ly/3VaWfHC>
- Valles, F. (2020). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la unidad de negocio Electro Oriente S.A., Tarapoto – 2020* [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://bit.ly/3j6jzco>
- Vega (enero-junio 2021). Escala de toma de decisiones para directivos. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 7 (1), 149.
<https://bit.ly/3PIB9zl>
- Vesga, J. (enero-junio 2020). La gestión de recursos humanos en concepto de individualización. *Revista Diversitas – Perspectiva en Psicología*, 16 (1), 207.
- Vivas, A. y Saavedra, P. (2019). Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018. *Revista Scientific*, 4 (1), 121. <https://bit.ly/3uQIBzW>
- Zayas, M. (julio-diciembre 2021). Procedimiento para el estudio de la organización del trabajo en un proceso productivo. *Revista Scielo*, 15 (2), 2.
<https://bit.ly/3ByQ2y2>

ANEXOS

ANEXO N° 1 MATRICES DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	ESCALA
Según Armstrong, (2014) citado por Vesga (2020) la gestión de recursos humanos es un enfoque estratégico que orienta las relaciones, desarrollo y bienestar de los trabajadores para implementar estrategias que permitan alcanzar los objetivos organizacionales	Gestión de empleo	Gestión de la Incorporación	1	La entidad selecciona a la persona más idónea para ocupar un puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos.	ESCALA ORDINAL ESCALA DE LIKERT 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			2	La entidad realiza la inducción al trabajador que se incorpora explicándole las normas internas y proporcionándole información referida al puesto para su adaptación a la entidad y al puesto.	
		Administración de las personas	3	La entidad apertura un legajo personal para cada trabajador cuando inicia su vínculo laboral, custodia la documentación que contiene, la actualiza, conserva y controla.	
			4	La entidad realiza el control de asistencia y permanencia de los trabajadores de acuerdo a la jornada y horarios de trabajo establecido en las normas y disposiciones internas.	
	Gestión de desarrollo y capacitación	Capacitación	5	La entidad fortalece las competencias y capacidades de los trabajadores a través de capacitaciones para la mejora de los servicios brindados a los ciudadanos.	
			6	La entidad realiza capacitaciones en cumplimiento a su Plan de Desarrollo de Personas, administrando los compromisos a participar de la capacitación y la evaluación de la capacitación.	
		Progresión en la carrera	7	La entidad realiza acciones que contribuyan a que los trabajadores, de acuerdo a su régimen laboral, realicen una línea de carrera.	
			8	La entidad realiza concursos públicos de méritos, siempre y cuando el régimen laboral lo contemple, para el desarrollo de una línea de carrera.	
	Gestión de relaciones humanas y sociales	Relaciones laborales individuales y colectivas	9	La entidad realiza actividades de prevención y resolución de conflictos con los sindicatos.	
			10	La entidad realiza acciones considerando el derecho a la sindicación, derecho a la huelga, solución de controversias.	
		Seguridad y salud en el trabajo	11	La entidad realiza actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los trabajadores en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad.	
			12	La entidad realiza su plan y programas de seguridad y salud en el trabajo, entre ellos plan de capacitaciones, registro de incidentes, diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo.	
			13	La entidad realiza visitas inopinadas para verificar que se cumpla con el plan de seguridad y salud en el trabajo.	
		Bienestar social	14	La entidad realiza actividades orientadas a propiciar las condiciones que generen un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.	
			15	La entidad identifica las necesidades de los trabajadores y desarrolla programas de bienestar social.	
			16	La entidad realiza actividades recreativas, culturales, deportivas y celebración de fechas cívicas.	
		Cultura y clima organizacional	17	La entidad realiza acciones para mejorar o mantener la satisfacción de los trabajadores en su ambiente de trabajo contribuyendo a mejorar el clima organizacional.	
		Comunicación interna	18	La entidad realiza acciones para diagnosticar las necesidades de comunicación entre los trabajadores y ejecuta planes de mejora.	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	ESCALA
Según Mora, (2007) citado por Ruiz et al. (2021) el desempeño laboral es el comportamiento o acciones que muestran los trabajadores que están relacionados a los objetivos organizacionales y que puede medirse con la competencia y contribución de cada trabajador.	Desempeño de tarea	Toma de decisiones	1	La entidad promueve la adecuada toma de decisiones que implica identificar un problema hasta alcanzar a solucionarlo, considerando las consecuencias que conlleva.	ESCALA ORDINAL ESCALA DE LIKERT 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
		Organización del trabajo	2	La entidad aplica mecanismos que promuevan el trabajo racional, armónico e ininterrumpido, cumpliendo con las normas de seguridad y salud en el trabajo.	
			3	La entidad propicia el trabajo efectivo en equipo alineado a la misión y la visión establecidas, para lograr máxima calidad y productividad.	
		Productividad	4	La entidad evalúa la productividad de los trabajadores de forma semanal, mensual y/o anual.	
			5	La entidad realiza acciones para conocer la eficiencia en el uso de los recursos asignados para lograr los objetivos institucionales.	
	Desempeño contextual	Orientación a objetivos	6	La entidad dirige las tareas orientándose hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.	
			7	La entidad promueve que las tareas se realicen con agilidad y urgencia cuando se enfrentan a situaciones muy importantes.	
		Iniciativa	8	La entidad promueve que los trabajadores demuestren su capacidad para actuar y dar solución a problemas que se presentan diariamente.	
			9	La entidad propicia que los trabajadores presenten propuestas de ideas creativas para que sean implementadas.	
		Compromiso	10	La entidad realiza acciones que promueva el compromiso laboral para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	
			11	La entidad promueve que los trabajadores creen un vínculo de vocación para actuar de acuerdo a sus valores y convicciones con la entidad.	
	Desempeño organizacional	Rendimiento laboral	12	La entidad otorga incentivos a los trabajadores por su compromiso laboral para el cumplimiento de objetivos institucionales.	
			13	La entidad identifica e implementa acciones que promuevan que los trabajadores sean más eficientes y alcancen resultados.	
		Calidad del trabajo	14	La entidad mide el logro de los objetivos institucionales realizando una evaluación a nivel individual.	
			15	La entidad promueve el uso de los recursos racionalizando el tiempo para alcanzar los objetivos institucionales.	
			16	La entidad realiza acciones que promueva que los trabajadores cumplan con las expectativas y satisfagan a los administrados.	
		Eficiencia	17	La entidad propicia que los trabajadores realicen sus labores diarias evitando que éstas presenten defectos.	
			18	La entidad promueve que los recursos asignados se utilicen de forma adecuada, racional y óptima.	

ANEXO N° 2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LAS VARIABLES

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DATOS INFORMATIVOS:

SEXO M F EDAD ESTADO CIVIL

RÉGIMEN LABORAL D. LEG. 276 D. LEG. 728 D. LEG. 1057

INSTRUCCIONES: La información que nos proporcionas será solo de conocimiento de la investigadora por tanto evalúa la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Nº	ÍTEMS	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Gestión de empleo		1	2	3	4	5
1	La entidad selecciona a la persona más idónea para ocupar un puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos.					
2	La entidad realiza la inducción al trabajador que se incorpora explicándole las normas internas y proporcionándole información referida al puesto para su para facilitar su adaptación a la entidad y al puesto.					
3	La entidad apertura un legajo personal para cada trabajador cuando inicia su vínculo laboral, custodia la documentación que contiene, la actualiza, conserva y controla.					
4	La entidad realiza el control de asistencia y permanencia de los trabajadores de acuerdo a la jornada y horarios de trabajo establecido en las normas y disposiciones internas.					
DIMENSIÓN 2: Gestión de desarrollo y capacitación		1	2	3	4	5
5	La entidad fortalece las competencias y capacidades de los trabajadores a través de capacitaciones para la mejora de los servicios brindados a los ciudadanos.					
6	La entidad realiza capacitaciones en cumplimiento a su Plan de Desarrollo de Personas, administrando los compromisos a participar de la capacitación y la evaluación de la capacitación.					
7	La entidad realiza acciones que contribuyan a que los trabajadores, de acuerdo a su régimen laboral, realicen una línea de carrera.					
8	La entidad realiza concursos públicos de méritos, siempre y cuando el régimen laboral lo contemple, para el desarrollo de una línea de carrera.					

DIMENSIÓN 3: Gestión de relaciones humanas y sociales		1	2	3	4	5
9	La entidad realiza actividades de prevención y resolución de conflictos con los sindicatos.					
10	La entidad realiza acciones considerando el derecho a la sindicación, derecho a la huelga, solución de controversias.					
11	La entidad realiza actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los trabajadores en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad.					
12	La entidad realiza su plan y programas de seguridad y salud en el trabajo, entre ellos plan de capacitaciones, registro de incidentes, diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo.					
13	La entidad realiza visitas inopinadas para verificar que se cumpla con el plan de seguridad y salud en el trabajo.					
14	La entidad realiza actividades orientadas a propiciar las condiciones que generen un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.					
15	La entidad identifica las necesidades de los trabajadores y desarrolla programas de bienestar social.					
16	La entidad realiza actividades recreativas, culturales, deportivas y celebración de fechas cívicas.					
17	La entidad realiza acciones para mejorar o mantener la satisfacción de los trabajadores en su ambiente de trabajo contribuyendo a mejorar el clima organizacional.					
18	La entidad realiza acciones para diagnosticar las necesidades de comunicación entre los trabajadores y ejecuta planes de mejora.					

GRACIAS POR TU VALIOSA COLABORACIÓN

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

DATOS INFORMATIVOS:

SEXO M F EDAD ESTADO CIVIL

RÉGIMEN LABORAL D. LEG. 276 D. LEG. 728 D. LEG. 1057

INSTRUCCIONES: La información que nos proporcionas será solo de conocimiento de la investigadora por tanto evalúa la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Barranca, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
------------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	--------------------

Nº	ÍTEMS	ESCALA ORDINAL				
DIMENSIÓN 1: Desempeño de tarea		1	2	3	4	5
1	La entidad promueve la adecuada toma de decisiones que implica identificar un problema hasta alcanzar a solucionarlo, considerando las consecuencias que conlleva.					
2	La entidad aplica mecanismos que promuevan el trabajo racional, armónico e ininterrumpido, cumpliendo con las normas de seguridad y salud en el trabajo.					
3	La entidad propicia el trabajo efectivo en equipo alineado a la misión y la visión establecidas, para lograr máxima calidad y productividad.					
4	La entidad evalúa la productividad de los trabajadores de forma semanal, mensual y/o anual.					
5	La entidad realiza acciones para conocer la eficiencia en el uso de los recursos asignados para lograr los objetivos institucionales.					
DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual		1	2	3	4	5
6	La entidad dirige las tareas orientándose hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.					
7	La entidad promueve que las tareas se realicen con agilidad y urgencia cuando se enfrentan a situaciones muy importantes.					
8	La entidad promueve que los trabajadores demuestren su capacidad para actuar y dar solución a problemas que se presentan diariamente.					
9	La entidad propicia que los trabajadores presenten propuestas de ideas creativas para que sean implementadas.					
10	La entidad realiza acciones que promueva el compromiso laboral para el cumplimiento de los objetivos institucionales.					

11	La entidad promueve que los trabajadores creen un vínculo de vocación para actuar de acuerdo a sus valores y convicciones con la entidad.					
12	La entidad otorga incentivos a los trabajadores por su compromiso laboral para el cumplimiento de objetivos institucionales.					
DIMENSIÓN 3: Desempeño organizacional		1	2	3	4	5
13	La entidad identifica e implementa acciones que promuevan que los trabajadores sean más eficientes y alcancen resultados.					
14	La entidad mide el logro de los objetivos institucionales realizando una evaluación a nivel individual.					
15	La entidad promueve el uso de los recursos racionalizando el tiempo para alcanzar los objetivos institucionales.					
16	La entidad realiza acciones que promueva que los trabajadores cumplan con las expectativas y satisfagan a los administrados.					
17	La entidad propicia que los trabajadores realicen sus labores diarias evitando que éstas presenten defectos.					
18	La entidad promueve que los recursos asignados se utilicen de forma adecuada, racional y óptima.					

GRACIAS POR TU VALIOSA COLABORACIÓN

ANEXO N° 3 CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

La muestra se calculó utilizando los siguientes parámetros:

Nivel de confianza = 95% = 1.96

Error muestral = 5% = 0.05

Proporción muestral = 0.50 (Criterio conservador)

Población N = 412 trabajadores

$$n = \frac{Z^2 p (1 - p) N}{e^2 x (N - 1) + Z^2 p (1 - p)}$$

$$n = \frac{1.96^2 x 0.50 x 0.50 x 412}{0.05^2 x (412 - 1) + 1.96^2 x 0.50 x 0.50}$$

$$n = 199.05$$

$$n = 199 \text{ trabajadores}$$

Con dichos parámetros y utilizando fórmulas se obtuvo una muestra de 199 trabajadores.

ANEXO N° 4 CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN DE LAS VARIABLES



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Maestra Fernandez Caldas, Gina Tatiana

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - II, aula B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo del investigador.

El título de mi proyecto de investigación es: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, AÑO 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
CALDERON ARROYO IRIS LIZETH
D.N.I 71138871

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Gestión de recursos humanos

Según Armstrong (2014) citado por Vesga (2020) la gestión de recursos humanos es un enfoque estratégico que orienta las relaciones, desarrollo y bienestar de los trabajadores para implementar estrategias que permitan alcanzar los objetivos organizacionales.

DIMENSION 1: Gestión de empleo

La Oficina Nacional de Servicio Civil (noviembre 2015) señala que la gestión de empleo comprende procesos y prácticas vinculados a la dotación de personal para cubrir vacantes en las entidades, tales como el reclutamiento, selección y contratación de personal.

DIMENSION 2: Gestión de desarrollo y capacitación

La Presidencia de Consejo de Ministros (2014) indica que la gestión de desarrollo y capacitación implica el desarrollo de las competencias y políticas de progresión en la carrera, buscando que de manera individual y colectiva se garantice el aprendizaje para los fines organizacionales.

DIMENSIÓN 3: Gestión de relaciones humanas y sociales

La Presidencia de Consejo de Ministros (2014) señala que la gestión de relaciones humanas y sociales abarca las relaciones que se instituyen entre los trabajadores y la entidad, sobre las políticas y prácticas de los servidores civiles.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ITEMS	ESCALA	
Según Armstrong, (2014) citado por Vesga (2020) la gestión de recursos humanos es un enfoque estratégico que orienta las relaciones, desarrollo y bienestar de los trabajadores para implementar estrategias que permitan alcanzar los objetivos organizacionales	Gestión de empleo	Gestión de la Incorporación	1	La entidad selecciona a la persona más idónea para ocupar un puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos.	ESCALA ORDINAL ESCALA DE LIKERT 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca	
			2	La entidad realiza la inducción al trabajador que se incorpora explicándole las normas internas y proporcionándole información referida al puesto para su adaptación a la entidad y al puesto.		
		Administración de las personas	3	La entidad apertura un legajo personal para cada trabajador cuando inicia su vínculo laboral, custodia la documentación que contiene, la actualiza, conserva y controla.		
			4	La entidad realiza el control de asistencia y permanencia de los trabajadores de acuerdo a la jornada y horarios de trabajo establecido en las normas y disposiciones internas.		
	Gestión de desarrollo y capacitación	Capacitación	5	La entidad fortalece las competencias y capacidades de los trabajadores a través de capacitaciones para la mejora de los servicios brindados a los ciudadanos.		
			6	La entidad realiza capacitaciones en cumplimiento a su Plan de Desarrollo de Personas, administrando los compromisos a participar de la capacitación y la evaluación de la capacitación.		
		Progresión en la carrera	7	La entidad realiza acciones que contribuyan a que los trabajadores, de acuerdo a su régimen laboral, realicen una línea de carrera.		
			8	La entidad realiza concursos públicos de méritos, siempre y cuando el régimen laboral lo contemple, para el desarrollo de una línea de carrera.		
		Gestión de relaciones humanas y sociales	Relaciones laborales individuales y colectivas	9		La entidad realiza actividades de prevención y resolución de conflictos con los sindicatos.
				10		La entidad realiza acciones considerando el derecho a la sindicación, derecho a la huelga, solución de controversias.
			Seguridad y salud en el trabajo	11		La entidad realiza actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los trabajadores en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad.
				12		La entidad realiza su plan y programas de seguridad y salud en el trabajo, entre ellos plan de capacitaciones, registro de incidentes, diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo.
	13			La entidad realiza visitas inopinadas para verificar que se cumpla con el plan de seguridad y salud en el trabajo.		
	Bienestar social		14	La entidad realiza actividades orientadas a propiciar las condiciones que generen un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.		
			15	La entidad identifica las necesidades de los trabajadores y desarrolla programas de bienestar social.		
			16	La entidad realiza actividades recreativas, culturales, deportivas y celebración de fechas cívicas.		
	Cultura y clima organizacional		17	La entidad realiza acciones basada en principios, valores, creencias, conductas y normas que propicien mejorar la cultura organizacional.		
			18	La entidad realiza acciones para mejorar o mantener la satisfacción de los trabajadores en su ambiente de trabajo contribuyendo a mejorar el clima organizacional.		
	Comunicación interna		19	La entidad realiza acciones para diagnosticar las necesidades de comunicación entre los trabajadores y ejecuta planes de mejora.		
			20	La entidad transmite y comparte mensajes con claridad dirigidos a los trabajadores con un contenido adecuado.		

Fuente: Elaboración propia.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión de empleo								
1	La entidad selecciona a la persona más idónea para ocupar un puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos.	X		X		X		
2	La entidad realiza la inducción al trabajador que se incorpora explicándole las normas internas y proporcionándole información referida al puesto para su adaptación a la entidad y al puesto.	X		X		X		
3	La entidad apertura un legajo personal para cada trabajador cuando inicia su vínculo laboral, custodia la documentación que contiene, la actualiza, conserva y controla.	X		X		X		
4	La entidad realiza el control de asistencia y permanencia de los trabajadores de acuerdo a la jornada y horarios de trabajo establecido en las normas y disposiciones internas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Gestión de desarrollo y capacitación								
5	La entidad fortalece las competencias y capacidades de los trabajadores a través de capacitaciones para la mejora de los servicios brindados a los ciudadanos.	X		X		X		
6	La entidad realiza capacitaciones en cumplimiento a su Plan de Desarrollo de Personas, administrando los compromisos a participar de la capacitación y la evaluación de la capacitación.	X		X		X		
7	La entidad realiza acciones que contribuyan a que los trabajadores, de acuerdo a su régimen laboral, realicen una línea de carrera.	X		X		X		
8	La entidad realiza concursos públicos de méritos, siempre y cuando el régimen laboral lo contemple, para el desarrollo de una línea de carrera.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Gestión de relaciones humanas y sociales								
9	La entidad realiza actividades de prevención y resolución de conflictos con los sindicatos.	X		X		X		
10	La entidad realiza acciones considerando el derecho a la sindicación, derecho a la huelga, solución de controversias.	X		X		X		
11	La entidad realiza actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los trabajadores en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad.	X		X		X		
12	La entidad realiza su plan y programas de seguridad y salud en el trabajo, entre ellos plan de capacitaciones, registro de incidentes, diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
13	La entidad realiza visitas inopinadas para verificar que se cumpla con el plan de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
14	La entidad realiza actividades orientadas a propiciar las condiciones que generen un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.	X		X		X		
15	La entidad identifica las necesidades de los trabajadores y desarrolla programas de bienestar social.	X		X		X		
16	La entidad realiza actividades recreativas, culturales, deportivas y celebración de fechas cívicas.	X		X		X		
17	La entidad realiza acciones basada en principios, valores, creencias, conductas y normas que propicien mejorar la cultura organizacional.	X		X		X		
18	La entidad realiza acciones para mejorar o mantener la satisfacción de los trabajadores en su ambiente de trabajo contribuyendo a mejorar el clima organizacional.	X		X		X		
19	La entidad realiza acciones para diagnosticar las necesidades de comunicación entre los trabajadores y ejecuta planes de mejora.	X		X		X		
20	La entidad transmite y comparte mensajes con claridad dirigidos a los trabajadores con un contenido adecuado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Fernandez Caldas, Gina Tatiana DNI: 47051292

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

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

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



Firma del Experto validador
Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Maestra Fernández Caldas, Gina Tatiana

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - II, aula B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo del investigador.

El título de mi proyecto de investigación es: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, AÑO 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
CALDERON ARROYO IRIS LIZETH
D.N.I 71138871

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Desempeño Laboral

Según Mora (2007) citado por Ruiz et al. (2021) explica que el desempeño laboral es el comportamiento o acciones que muestran los trabajadores que están relacionados a los objetivos organizacionales y que puede medirse con la competencia y contribución de cada trabajador. También refiere que es la descripción de lo que se espera de parte de los trabajadores, lo cual debe estar orientado hacia el desempeño efectivo.

DIMENSION 1: Desempeño de tarea

Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) destacan que el desempeño de tarea es el logro de las tareas y deberes en un trabajo, el cual está alineado con las capacidades y conocimientos que están dentro de las tareas de cada puesto, lo cual afecta de forma directa o indirecta a la entidad.

DIMENSION 2: Desempeño contextual

Rodríguez (2018) define al desempeño contextual como aquellas conductas que contribuyen a mejorar el entorno psicológico, social y organizacional en las tareas que se ejecutan, permitiendo alcanzar los objetivos de la organización.

DIMENSIÓN 3: Desempeño organizacional

Lebans y Euske (2006) citados por Barradas, Rodríguez y Maya (2021) definen al desempeño organizacional como un conjunto de indicadores financieros y no financieros que proporcionan información sobre el nivel de cumplimiento de los objetivos.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	ESCALA
Según Mora, (2007) citado por Ruiz et al. (2021) el desempeño laboral es el comportamiento o acciones que muestran los trabajadores que están relacionados a los objetivos organizacionales, y que puede medirse con la competencia y contribución de cada trabajador.	Desempeño de tarea	Toma de decisiones	1	La entidad realiza acciones que propicien una adecuada toma de decisiones alineado a mejorar el servicio al ciudadano.	ESCALA ORDINAL ESCALA DE LIKERT 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			2	La entidad promueve la adecuada toma de decisiones que implica identificar un problema hasta alcanzar a solucionarlo, considerando las consecuencias que conlleva.	
		Organización del trabajo	3	La entidad aplica mecanismos que promuevan el trabajo racional, armónico e ininterrumpido, cumpliendo con las normas de seguridad y salud en el trabajo.	
			4	La entidad promueve el trabajo efectivo en equipo alineado a la misión y la visión establecidas, para lograr máxima calidad y productividad.	
		Productividad	5	La entidad evalúa la productividad de los trabajadores de forma semanal, mensual y/o anual.	
			6	La entidad realiza acciones para conocer la eficiencia en el uso de los recursos asignados para lograr los objetivos institucionales.	
	Desempeño contextual	Orientación a objetivos	7	La entidad dirige las tareas orientándose hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.	
			8	La entidad promueve que las tareas se realicen con agilidad y urgencia cuando se enfrentan a situaciones muy importantes.	
		Iniciativa	9	La entidad promueve que los trabajadores demuestren su capacidad para actuar y dar solución a problemas que se presentan diariamente.	
			10	La entidad promueve que los trabajadores presenten propuestas de ideas creativas para que sean implementadas.	
		Compromiso	11	La entidad realiza acciones que promuevan el compromiso laboral para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	
			12	La entidad promueve que los trabajadores creen un vínculo de vocación para actuar de acuerdo a sus valores y convicciones con la entidad.	
	Desempeño organizacional	Rendimiento laboral	13	La entidad otorga incentivos a los trabajadores por su compromiso laboral para el cumplimiento de objetivos institucionales.	
			14	La entidad identifica e implementa acciones que promuevan que los trabajadores sean más eficientes y alcancen resultados.	
		Calidad del trabajo	15	La entidad mide el logro de los objetivos institucionales realizando una evaluación a nivel individual.	
			16	La entidad promueve el uso de los recursos racionalizando el tiempo para alcanzar los objetivos institucionales.	
		Eficiencia	17	La entidad realiza acciones que promuevan que los trabajadores cumplan con las expectativas y satisfagan a los administrados.	
			18	La entidad promueve que los trabajadores realicen sus labores diarias evitando que éstas presenten defectos.	
		19	La entidad promueve que los recursos asignados se utilicen de forma adecuada, racional y óptima.		
		20	La entidad realiza acciones que promuevan que se alcancen los objetivos institucionales en menor tiempo y al menor costo.		

Fuente: Elaboración propia.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Desempeño de tarea								
1	La entidad realiza acciones que propicien una adecuada toma de decisiones alineado a mejorar el servicio al ciudadano.	X		X		X		
2	La entidad promueve la adecuada toma de decisiones que implica identificar un problema hasta alcanzar a solucionarlo, considerando las consecuencias que conlleva.	X		X		X		
3	La entidad aplica mecanismos que promuevan el trabajo racional, armónico e ininterrumpido, cumpliendo con las normas de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
4	La entidad promueve el trabajo efectivo en equipo alineado a la misión y la visión establecidas, para lograr máxima calidad y productividad.	X		X		X		
5	La entidad evalúa la productividad de los trabajadores de forma semanal, mensual y/o anual.	X		X		X		
6	La entidad realiza acciones para conocer la eficiencia en el uso de los recursos asignados para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual								
7	La entidad dirige las tareas orientándose hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
8	La entidad promueve que las tareas se realicen con agilidad y urgencia cuando se enfrentan a situaciones muy importantes.	X		X		X		
9	La entidad promueve que los trabajadores demuestren su capacidad para actuar y dar solución a problemas que se presentan diariamente.	X		X		X		
10	La entidad promueve que los trabajadores presenten propuestas de ideas creativas para que sean implementadas.	X		X		X		
11	La entidad realiza acciones que promuevan el compromiso laboral para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
12	La entidad promueve que los trabajadores creen un vínculo de vocación para actuar de acuerdo a sus valores y convicciones con la entidad.	X		X		X		
13	La entidad otorga incentivos a los trabajadores por su compromiso laboral para el cumplimiento de objetivos institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Desempeño organizacional								
14	La entidad identifica e implementa acciones que promuevan que los trabajadores sean más eficientes y alcancen resultados.	X		X		X		
15	La entidad mide el logro de los objetivos institucionales realizando una evaluación a nivel individual.	X		X		X		
16	La entidad promueve el uso de los recursos racionalizando el tiempo para alcanzar los objetivos institucionales.	X		X		X		
17	La entidad realiza acciones que promuevan que los trabajadores cumplan con las expectativas y satisfagan a los administrados.	X		X		X		
18	La entidad promueve que los trabajadores realicen sus labores diarias evitando que éstas presenten defectos.	X		X		X		
19	La entidad promueve que los recursos asignados se utilicen de forma adecuada, racional y óptima.	X		X		X		
20	La entidad realiza acciones que promuevan que se alcancen los objetivos institucionales en menor tiempo y al menor costo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Fernández Caldas, Gina Tatiana DNI: 47051292

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto validador
Especialidad



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
FERNANDEZ CALDAS, GINA TATIANA DNI 47051292	ABOGADA Fecha de diploma: 12/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
FERNANDEZ CALDAS, GINA TATIANA DNI 47051292	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 01/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
FERNANDEZ CALDAS, GINA TATIANA DNI 47051292	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2020 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Doctor Gaitan Cruz, Emiliano

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - II, aula B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo del investigador.

El título de mi proyecto de investigación es: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, AÑO 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
CALDERON ARROYO IRIS LIZETH
D.N.I 71138871

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Gestión de recursos humanos

Según Armstrong (2014) citado por Vesga (2020) la gestión de recursos humanos es un enfoque estratégico que orienta las relaciones, desarrollo y bienestar de los trabajadores para implementar estrategias que permitan alcanzar los objetivos organizacionales.

DIMENSION 1: Gestión de empleo

La Oficina Nacional de Servicio Civil (noviembre 2015) señala que la gestión de empleo comprende procesos y prácticas vinculados a la dotación de personal para cubrir vacantes en las entidades, tales como el reclutamiento, selección y contratación de personal.

DIMENSION 2: Gestión de desarrollo y capacitación

La Presidencia de Consejo de Ministros (2014) indica que la gestión de desarrollo y capacitación implica el desarrollo de las competencias y políticas de progresión en la carrera, buscando que de manera individual y colectiva se garantice el aprendizaje para los fines organizacionales.

DIMENSIÓN 3: Gestión de relaciones humanas y sociales

La Presidencia de Consejo de Ministros (2014) señala que la gestión de relaciones humanas y sociales abarca las relaciones que se instituyen entre los trabajadores y la entidad, sobre las políticas y prácticas de los servidores civiles.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	ESCALA	
Según Armstrong, (2014) citado por Vesga (2020) la gestión de recursos humanos es un enfoque estratégico que orienta las relaciones, desarrollo y bienestar de los trabajadores para implementar estrategias que permitan alcanzar los objetivos organizacionales	Gestión de empleo	Gestión de la Incorporación	1	La entidad selecciona a la persona más idónea para ocupar un puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos.	ESCALA ORDINAL ESCALA DE LIKERT 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca	
			2	La entidad realiza la inducción al trabajador que se incorpora explicándole las normas internas y proporcionándole información referida al puesto para su adaptación a la entidad y al puesto.		
		Administración de las personas	3	La entidad apertura un legajo personal para cada trabajador cuando inicia su vínculo laboral, custodia la documentación que contiene, la actualiza, conserva y controla.		
			4	La entidad realiza el control de existencia y permanencia de los trabajadores de acuerdo a la jornada y horarios de trabajo establecido en las normas y disposiciones internas.		
	Gestión de desarrollo y capacitación	Capacitación	5	La entidad fortalece las competencias y capacidades de los trabajadores a través de capacitaciones para la mejora de los servicios brindados a los ciudadanos.		
			6	La entidad realiza capacitaciones en cumplimiento a su Plan de Desarrollo de Personas, administrando los compromisos a participar de la capacitación y la evaluación de la capacitación.		
		Progresión en la carrera	7	La entidad realiza acciones que contribuyen a que los trabajadores, de acuerdo a su régimen laboral, realicen una línea de carrera.		
			8	La entidad realiza concursos públicos de méritos, siempre y cuando el régimen laboral lo contemple, para el desarrollo de una línea de carrera.		
		Gestión de relaciones humanas y sociales	Relaciones laborales individuales y colectivas	9		La entidad realiza actividades de prevención y resolución de conflictos con los sindicatos.
				10		La entidad realiza acciones considerando el derecho a la sindicación, derecho a la huelga, solución de controversias.
	Seguridad y salud en el trabajo		11	La entidad realiza actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los trabajadores en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad.		
			12	La entidad realiza su plan y programas de seguridad y salud en el trabajo, entre ellos plan de capacitaciones, registro de incidentes, diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo.		
			13	La entidad realiza vistas inopinadas para verificar que se cumpla con el plan de seguridad y salud en el trabajo.		
	Bienestar social		14	La entidad realiza actividades orientadas a propiciar las condiciones que generen un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.		
			15	La entidad identifica las necesidades de los trabajadores y desarrolla programas de bienestar social.		
			16	La entidad realiza actividades recreativas, culturales, deportivas y celebración de fechas cívicas.		
	Cultura y clima organizacional	17	La entidad realiza acciones basadas en principios, valores, creencias, conductas y normas que propicien mejorar la cultura organizacional.			
	Comunicación interna	18	La entidad realiza acciones para mejorar o mantener la satisfacción de los trabajadores en su ambiente de trabajo contribuyendo a mejorar el clima organizacional.			
		19	La entidad realiza acciones para diagnosticar las necesidades de comunicación entre los trabajadores y ejecuta planes de mejora.			
			20	La entidad transmite y comparte mensajes con claridad dirigidos a los trabajadores con un contenido adecuado.		

Fuente: Elaboración propia.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión de empleo								
1	La entidad selecciona a la persona más idónea para ocupar un puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos.	X		X		X		
2	La entidad realiza la inducción al trabajador que se incorpora explicándole las normas internas y proporcionándole información referida al puesto para su adaptación a la entidad y al puesto.	X		X		X		
3	La entidad apertura un legajo personal para cada trabajador cuando inicia su vínculo laboral, custodia la documentación que contiene, la actualiza, conserva y controla.	X		X		X		
4	La entidad realiza el control de asistencia y permanencia de los trabajadores de acuerdo a la jornada y horarios de trabajo establecido en las normas y disposiciones internas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Gestión de desarrollo y capacitación								
5	La entidad fortalece las competencias y capacidades de los trabajadores a través de capacitaciones para la mejora de los servicios brindados a los ciudadanos.	X		X		X		
6	La entidad realiza capacitaciones en cumplimiento a su Plan de Desarrollo de Personas, administrando los compromisos a participar de la capacitación y la evaluación de la capacitación.	X		X		X		
7	La entidad realiza acciones que contribuyen a que los trabajadores, de acuerdo a su régimen laboral, realicen una línea de carrera.	X		X		X		
8	La entidad realiza concursos públicos de méritos, siempre y cuando el régimen laboral lo contemple, para el desarrollo de una línea de carrera.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Gestión de relaciones humanas y sociales								
9	La entidad realiza actividades de prevención y resolución de conflictos con los sindicatos.	X		X		X		
10	La entidad realiza acciones considerando el derecho a la sindicación, derecho a la huelga, solución de controversias.	X		X		X		
11	La entidad realiza actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los trabajadores en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad.	X		X		X		
12	La entidad realiza su plan y programas de seguridad y salud en el trabajo, entre ellos plan de capacitaciones, registro de incidentes, diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
13	La entidad realiza vistas inopinadas para verificar que se cumpla con el plan de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
14	La entidad realiza actividades orientadas a propiciar las condiciones que generen un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.	X		X		X		
15	La entidad identifica las necesidades de los trabajadores y desarrolla programas de bienestar social.	X		X		X		
16	La entidad realiza actividades recreativas, culturales, deportivas y celebración de fechas cívicas.	X		X		X		
17	La entidad realiza acciones basadas en principios, valores, creencias, conductas y normas que propicien mejorar la cultura organizacional.	X		X		X		
18	La entidad realiza acciones para mejorar o mantener la satisfacción de los trabajadores en su ambiente de trabajo contribuyendo a mejorar el clima organizacional.	X		X		X		
19	La entidad realiza acciones para diagnosticar las necesidades de comunicación entre los trabajadores y ejecuta planes de mejora.	X		X		X		
20	La entidad transmite y comparte mensajes con claridad dirigidos a los trabajadores con un contenido adecuado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Gaitan Cruz, Emiliano DNI: 15630090

Especialidad del validador: Doctor en Economía

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

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



Firma del Experto validador
Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Doctor Gaitan Cruz, Emiliano

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - II, aula B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo del investigador.

El título de mi proyecto de investigación es: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, AÑO 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
CALDERON ARROYO IRIS LIZETH
D.N.I 71138871

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Desempeño Laboral

Según Mora (2007) citado por Ruiz et al. (2021) explica que el desempeño laboral es el comportamiento o acciones que muestran los trabajadores que están relacionados a los objetivos organizacionales y que puede medirse con la competencia y contribución de cada trabajador. También refiere que es la descripción de lo que se espera de parte de los trabajadores, lo cual debe estar orientado hacia el desempeño efectivo.

DIMENSION 1: Desempeño de tarea

Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) destacan que el desempeño de tarea es el logro de las tareas y deberes en un trabajo, el cual está alineado con las capacidades y conocimientos que están dentro de las tareas de cada puesto, lo cual afecta de forma directa o indirecta a la entidad.

DIMENSION 2: Desempeño contextual

Rodriguez (2018) define al desempeño contextual como aquellas conductas que contribuyen a mejorar el entorno psicológico, social y organizacional en las tareas que se ejecutan, permitiendo alcanzar los objetivos de la organización.

DIMENSIÓN 3: Desempeño organizacional

Lebans y Euske (2006) citados por Barradas, Rodriguez y Maya (2021) definen al desempeño organizacional como un conjunto de indicadores financieros y no financieros que proporcionan información sobre el nivel de cumplimiento de los objetivos.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	ESCALA
Según Mora, (2007) citado por Ruiz et al. (2021) el desempeño laboral es el comportamiento o acciones que muestran los trabajadores que están relacionados a los objetivos organizacionales y que pueda medirse con la competencia y contribución de cada trabajador.	Desempeño de línea	Toma de decisiones	1	La entidad realiza acciones que propicien una adecuada toma de decisiones alineado a mejorar el servicio al ciudadano.	ESCALA ORDINAL ESCALA DE LIKERT 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			2	La entidad promueve la adecuada toma de decisiones que implica identificar un problema hasta alcanzar a solucionarlo, considerando las consecuencias que conlleva.	
		Organización del trabajo	3	La entidad aplica mecanismos que promuevan el trabajo racional, armónico e ininterrumpido, cumpliendo con las normas de seguridad y salud en el trabajo.	
			4	La entidad propicia el trabajo efectivo en equipo alineado a la misión y la visión establecidas, para lograr máxima calidad y productividad.	
		Productividad	5	La entidad evalúa la productividad de los trabajadores de forma semanal, mensual y/o anual.	
			6	La entidad realiza acciones para conocer la eficiencia en el uso de los recursos asignados para lograr los objetivos institucionales.	
	Desempeño contextual	Orientación a objetivos	7	La entidad dirige las tareas orientándose hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.	
			8	La entidad promueve que las tareas se realicen con agilidad y urgencia cuando se enfrentan a situaciones muy importantes.	
		Iniciativa	9	La entidad promueve que los trabajadores demuestren su capacidad para actuar y dar solución a problemas que se presentan diariamente.	
			10	La entidad propicia que los trabajadores presenten propuestas de ideas creativas para que sean implementadas.	
		Compromiso	11	La entidad realiza acciones que promuevan el compromiso laboral para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	
			12	La entidad promueve que los trabajadores creen un vínculo de vocación para actuar de acuerdo a sus valores y convicciones con la entidad.	
	Desempeño organizacional	Rendimiento laboral	13	La entidad otorga incentivos a los trabajadores por su compromiso laboral para el cumplimiento de objetivos institucionales.	
			14	La entidad identifica e implementa acciones que promuevan que los trabajadores sean más eficientes y alcancen resultados.	
		Calidad del trabajo	15	La entidad mide el logro de los objetivos institucionales realizando una evaluación a nivel individual.	
			16	La entidad promueve el uso de los recursos racionalizando el tiempo para alcanzar los objetivos institucionales.	
		Eficiencia	17	La entidad realiza acciones que promuevan que los trabajadores cumplan con las expectativas y satisfagan a los administrados.	
			18	La entidad propicia que los trabajadores realicen sus labores diarias evitando que éstas presenten defectos.	
		19	La entidad promueve que los recursos asignados se utilicen de forma adecuada, racional y óptima.		
		20	La entidad realiza acciones que promuevan que se alcancen los objetivos institucionales en menor tiempo y al menor costo.		

Fuente: Elaboración propia.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Desempeño de tarea								
1	La entidad realiza acciones que propicien una adecuada toma de decisiones alineado a mejorar el servicio al ciudadano.	X		X		X		
2	La entidad promueve la adecuada toma de decisiones que implica identificar un problema hasta alcanzar a solucionarlo, considerando las consecuencias que conlleva.	X		X		X		
3	La entidad aplica mecanismos que promuevan el trabajo racional, armónico e ininterrumpido, cumpliendo con las normas de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
4	La entidad propicia el trabajo efectivo en equipo alineado a la misión y la visión establecidas, para lograr máxima calidad y productividad.	X		X		X		
5	La entidad evalúa la productividad de los trabajadores de forma semanal, mensual y/o anual.	X		X		X		
6	La entidad realiza acciones para conocer la eficiencia en el uso de los recursos asignados para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual								
7	La entidad dirige las tareas orientándose hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
8	La entidad promueve que las tareas se realicen con agilidad y urgencia cuando se enfrentan a situaciones muy importantes.	X		X		X		
9	La entidad promueve que los trabajadores demuestren su capacidad para actuar y dar solución a problemas que se presentan diariamente.	X		X		X		
10	La entidad propicia que los trabajadores presenten propuestas de ideas creativas para que sean implementadas.	X		X		X		
11	La entidad realiza acciones que promuevan el compromiso laboral para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
12	La entidad promueve que los trabajadores creen un vínculo de vocación para actuar de acuerdo a sus valores y convicciones con la entidad.	X		X		X		
13	La entidad otorga incentivos a los trabajadores por su compromiso laboral para el cumplimiento de objetivos institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Desempeño organizacional								
14	La entidad identifica e implementa acciones que promuevan que los trabajadores sean más eficientes y alcancen resultados.	X		X		X		
15	La entidad mide el logro de los objetivos institucionales realizando una evaluación a nivel individual.	X		X		X		
16	La entidad promueve el uso de los recursos racionalizando el tiempo para alcanzar los objetivos institucionales.	X		X		X		
17	La entidad realiza acciones que promuevan que los trabajadores cumplan con las expectativas y satisfagan a los administrados.	X		X		X		
18	La entidad propicia que los trabajadores realicen sus labores diarias evitando que éstas presenten defectos.	X		X		X		
19	La entidad promueve que los recursos asignados se utilicen de forma adecuada, racional y óptima.	X		X		X		
20	La entidad realiza acciones que promuevan que se alcancen los objetivos institucionales en menor tiempo y al menor costo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Gaitan Cruz, Emiliano DNI: 15630090

Especialidad del validador: Doctor en Economía

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

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

Firma del Experto validador
Especialidad



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GAITAN CRUZ, EMILIANO DNI 15630090	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 04/07/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
GAITAN CRUZ, EMILIANO DNI 15630090	TITULO PROFESIONAL DE INGENIERO ECONOMISTA Fecha de diploma: 28/01/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA <i>PERU</i>
GAITAN CRUZ, EMILIANO DNI 15630090	BACHILLER EN INGENIERIA ECONOMICA Fecha de diploma: 18/01/88 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA <i>PERU</i>
GAITAN CRUZ, EMILIANO DNI 15630090	DOCTOR EN ECONOMÍA Fecha de diploma: 17/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 27/09/2008 Fecha egreso: 30/01/2009	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Maestro Vallejo Collantes, Carlos Andres

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - II, aula B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo del investigador.

El título de mi proyecto de investigación es: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, AÑO 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
CALDERON ARROYO IRIS LIZETH
D.N.I 71138871

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Gestión de recursos humanos

Según Armstrong (2014) citado por Vesga (2020) la gestión de recursos humanos es un enfoque estratégico que orienta las relaciones, desarrollo y bienestar de los trabajadores para implementar estrategias que permitan alcanzar los objetivos organizacionales.

DIMENSION 1: Gestión de empleo

La Oficina Nacional de Servicio Civil (noviembre 2015) señala que la gestión de empleo comprende procesos y prácticas vinculados a la dotación de personal para cubrir vacantes en las entidades, tales como el reclutamiento, selección y contratación de personal.

DIMENSION 2: Gestión de desarrollo y capacitación

La Presidencia de Consejo de Ministros (2014) indica que la gestión de desarrollo y capacitación implica el desarrollo de las competencias y políticas de progresión en la carrera, buscando que de manera individual y colectiva se garantice el aprendizaje para los fines organizacionales.

DIMENSIÓN 3: Gestión de relaciones humanas y sociales

La Presidencia de Consejo de Ministros (2014) señala que la gestión de relaciones humanas y sociales abarca las relaciones que se instituyen entre los trabajadores y la entidad, sobre las políticas y prácticas de los servidores civiles.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	ESCALA
Según Armstrong, (2014) citado por Vengs (2009) la gestión de recursos humanos es un enfoque estratégico que orienta las relaciones, desarrollo y bienestar de los trabajadores para implementar estrategias que permitan alcanzar los objetivos organizacionales	Gestión de empleo	Gestión de la Incorporación	1	La entidad selecciona a la persona más idónea para ocupar un puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos	ESCALA ORDINAL ESCALA DE LIKERT 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			2	La entidad realiza la inducción al trabajador que se incorpora explicándole las normas internas y proporcionándole información referida al puesto para su adaptación a la entidad y al puesto.	
		Administración de las personas	3	La entidad apertura un legajo personal para cada trabajador cuando inicia su vínculo laboral, custodia la documentación que contiene, la actualiza, conserva y controla.	
			4	La entidad realiza el control de asistencia y permanencia de los trabajadores de acuerdo a la jornada y horarios de trabajo establecido en las normas y disposiciones internas.	
	Gestión de desarrollo y capacitación	Capacitación	5	La entidad fortalece las competencias y capacidades de los trabajadores a través de capacitaciones para la mejora de los servicios brindados a los ciudadanos.	
			6	La entidad realiza capacitaciones en cumplimiento a su Plan de Desarrollo de Personas, administrando los compromisos a participar de la capacitación y la evaluación de la capacitación.	
		Progresión en la carrera	7	La entidad realiza acciones que contribuyan a que los trabajadores, de acuerdo a su régimen laboral, realicen una línea de carrera.	
			8	La entidad realiza concursos públicos de méritos, siempre y cuando el régimen laboral lo contemple, para el desarrollo de una línea de carrera.	
		Relaciones laborales individuales y colectivas	9	La entidad realiza actividades de prevención y resolución de conflictos con los sindicatos.	
			10	La entidad realiza acciones considerando el derecho a la sindicación, derecho a la huelga, solución de controversias.	
	Seguridad y salud en el trabajo	11	La entidad realiza actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los trabajadores en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad.		
		12	La entidad realiza su plan y programas de seguridad y salud en el trabajo, entre ellos plan de capacitaciones, registro de incidentes, diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo.		
		13	La entidad realiza visitas inopinadas para verificar que se cumpla con el plan de seguridad y salud en el trabajo.		
	Bienestar social	14	La entidad realiza actividades orientadas a propiciar las condiciones que generen un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.		
		15	La entidad identifica las necesidades de los trabajadores y desarrolla programas de bienestar social.		
		16	La entidad realiza actividades recreativas, culturales, deportivas y celebración de fechas cívicas.		
	Cultura y clima organizacional	17	La entidad realiza acciones basadas en principios, valores, creencias, conductas y normas que propicien mejorar la cultura organizacional.		
		18	La entidad realiza acciones para mejorar o mantener la satisfacción de los trabajadores en su ambiente de trabajo contribuyendo a mejorar el clima organizacional.		
	Comunicación interna	19	La entidad realiza acciones para diagnosticar las necesidades de comunicación entre los trabajadores y ejecuta planes de mejora.		
		20	La entidad transmite y comparte mensajes con claridad dirigidos a los trabajadores con un contenido adecuado.		

Fuente: Elaboración propia.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Gestión de empleo								
1	La entidad selecciona a la persona más idónea para ocupar un puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos.	X		X		X		
2	La entidad realiza la inducción al trabajador que se incorpora explicándole las normas internas y proporcionándole información referida al puesto para su adaptación a la entidad y al puesto.	X		X		X		
3	La entidad apertura un legajo personal para cada trabajador cuando inicia su vínculo laboral, custodia la documentación que contiene, la actualiza, conserva y controla.	X		X		X		
4	La entidad realiza el control de asistencia y permanencia de los trabajadores de acuerdo a la jornada y horarios de trabajo establecido en las normas y disposiciones internas.	X		X		X		
DIMENSION 2: Gestión de desarrollo y capacitación								
5	La entidad fortalece las competencias y capacidades de los trabajadores a través de capacitaciones para la mejora de los servicios brindados a los ciudadanos.	X		X		X		
6	La entidad realiza capacitaciones en cumplimiento a su Plan de Desarrollo de Personas, administrando los compromisos a participar de la capacitación y la evaluación de la capacitación.	X		X		X		
7	La entidad realiza acciones que contribuyan a que los trabajadores, de acuerdo a su régimen laboral, realicen una línea de carrera.	X		X		X		
8	La entidad realiza concursos públicos de méritos, siempre y cuando el régimen laboral lo contemple, para el desarrollo de una línea de carrera.	X		X		X		
DIMENSION 3: Gestión de relaciones humanas y sociales								
9	La entidad realiza actividades de prevención y resolución de conflictos con los sindicatos.	X		X		X		
10	La entidad realiza acciones considerando el derecho a la sindicación, derecho a la huelga, solución de controversias.	X		X		X		
11	La entidad realiza actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los trabajadores en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad.	X		X		X		
12	La entidad realiza su plan y programas de seguridad y salud en el trabajo, entre ellos plan de capacitaciones, registro de incidentes, diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
13	La entidad realiza visitas inopinadas para verificar que se cumpla con el plan de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
14	La entidad realiza actividades orientadas a propiciar las condiciones que generen un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.	X		X		X		
15	La entidad identifica las necesidades de los trabajadores y desarrolla programas de bienestar social.	X		X		X		
16	La entidad realiza actividades recreativas, culturales, deportivas y celebración de fechas cívicas.	X		X		X		
17	La entidad realiza acciones basadas en principios, valores, creencias, conductas y normas que propicien mejorar la cultura organizacional.	X		X		X		
18	La entidad realiza acciones para mejorar o mantener la satisfacción de los trabajadores en su ambiente de trabajo contribuyendo a mejorar el clima organizacional.	X		X		X		
19	La entidad realiza acciones para diagnosticar las necesidades de comunicación entre los trabajadores y ejecuta planes de mejora.	X		X		X		
20	La entidad transmite y comparte mensajes con claridad dirigidos a los trabajadores con un contenido adecuado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Vallejo Collantes, Carlos Andres DNI: 15848768

Especialidad del validador: Maestro en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

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

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



Firma del Experto validador
Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Maestro Vallejo Collantes, Carlos Andres

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - II, aula B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo del investigador.

El título de mi proyecto de investigación es: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, AÑO 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
CALDERÓN ARROYO IRIS LIZETH
D.N.I 71138871

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Desempeño Laboral

Según Mora (2007) citado por Ruiz et al. (2021) explica que el desempeño laboral es el comportamiento o acciones que muestran los trabajadores que están relacionados a los objetivos organizacionales y que puede medirse con la competencia y contribución de cada trabajador. También refiere que es la descripción de lo que se espera de parte de los trabajadores, lo cual debe estar orientado hacia el desempeño efectivo.

DIMENSION 1: Desempeño de tarea

Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) destacan que el desempeño de tarea es el logro de las tareas y deberes en un trabajo, el cual está alineado con las capacidades y conocimientos que están dentro de las tareas de cada puesto, lo cual afecta de forma directa o indirecta a la entidad.

DIMENSION 2: Desempeño contextual

Rodríguez (2018) define al desempeño contextual como aquellas conductas que contribuyen a mejorar el entorno psicológico, social y organizacional en las tareas que se ejecutan, permitiendo alcanzar los objetivos de la organización.

DIMENSIÓN 3: Desempeño organizacional

Lebans y Euske (2006) citados por Barradas, Rodríguez y Maya (2021) definen al desempeño organizacional como un conjunto de indicadores financieros y no financieros que proporcionan información sobre el nivel de cumplimiento de los objetivos.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	ESCALA		
Según Mera, (2007) citado por Ruiz et al. (2021) el desempeño laboral es el comportamiento o acciones que muestran los trabajadores que están relacionados a los objetivos organizacionales y que puede medirse con la competencia y contribución de cada trabajador.	Desempeño de tarea	Toma de decisiones	1	La entidad realiza acciones que propicien una adecuada toma de decisiones alineado a mejorar el servicio al ciudadano.	ESCALA ORDINAL		
			2	La entidad promueve la adecuada toma de decisiones que implica identificar un problema hasta alcanzar a solucionarlo, considerando las consecuencias que conlleva.			
		Organización del trabajo	3	La entidad aplica mecanismos que promuevan el trabajo racional, armónico e ininterrumpido, cumpliendo con las normas de seguridad y salud en el trabajo.		ESCALA DE LIKERT	
			4	La entidad promueve el trabajo efectivo en equipo alineado a la misión y la visión establecidas, para lograr máxima calidad y productividad.			
		Productividad	5	La entidad evalúa la productividad de los trabajadores de forma semanal, mensual y/o anual.			5 = Siempre
			6	La entidad realiza acciones para conocer la eficiencia en el uso de los recursos asignados para lograr los objetivos institucionales.			
	Desempeño contextual	Orientación a objetivos	7	La entidad dirige las tareas orientándose hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.			3 = A veces
			8	La entidad promueve que las tareas se realicen con agilidad y urgencia cuando se enfrentan a situaciones muy importantes.			
		Iniciativa	9	La entidad promueve que los trabajadores demuestren su capacidad para actuar y dar solución a problemas que se presentan diariamente.		2 = Casi nunca	
	10		La entidad promueve que los trabajadores presenten propuestas de ideas creativas para que sean implementadas.				
	Desempeño organizacional	Compromiso	11	La entidad promueve el compromiso laboral para el cumplimiento de los objetivos institucionales.		1 = Nunca	
			12	La entidad promueve que los trabajadores creen un vínculo de vocación para actuar de acuerdo a sus valores y convicciones con la entidad.			
		Rendimiento laboral	13	La entidad otorga incentivos a los trabajadores por su compromiso laboral para el cumplimiento de objetivos institucionales.			
			14	La entidad identifica e implementa acciones que promuevan que los trabajadores sean más eficientes y alcancen resultados.			
	Calidad del trabajo		15	La entidad mide el logro de los objetivos institucionales realizando una evaluación a nivel individual.			
			16	La entidad promueve el uso de los recursos racionalizando el tiempo para alcanzar los objetivos institucionales.			
			17	La entidad realiza acciones que promuevan que los trabajadores cumplan con las expectativas y satisfagan a los administrados.			
			18	La entidad promueve que los trabajadores realicen sus labores diarias evitando que éstas presenten defectos.			
		Eficiencia	19	La entidad promueve que los recursos asignados se utilicen de forma adecuada, racional y óptima.			
			20	La entidad realiza acciones que promuevan que se alcancen los objetivos institucionales en menor tiempo y al menor costo.			

Fuente: Elaboración propia.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Desempeño de tarea								
1	La entidad realiza acciones que propicien una adecuada toma de decisiones alineado a mejorar el servicio al ciudadano.	X		X		X		
2	La entidad promueve la adecuada toma de decisiones que implica identificar un problema hasta alcanzar a solucionarlo, considerando las consecuencias que conlleva.	X		X		X		
3	La entidad aplica mecanismos que promuevan el trabajo racional, armónico e ininterrumpido, cumpliendo con las normas de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		
4	La entidad promueve el trabajo efectivo en equipo alineado a la misión y la visión establecidas, para lograr máxima calidad y productividad.	X		X		X		
5	La entidad evalúa la productividad de los trabajadores de forma semanal, mensual y/o anual.	X		X		X		
6	La entidad realiza acciones para conocer la eficiencia en el uso de los recursos asignados para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual								
7	La entidad dirige las tareas orientándose hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.	SI	No	SI	No	SI	No	
8	La entidad promueve que las tareas se realicen con agilidad y urgencia cuando se enfrentan a situaciones muy importantes.	X		X		X		
9	La entidad promueve que los trabajadores demuestren su capacidad para actuar y dar solución a problemas que se presentan diariamente.	X		X		X		
10	La entidad promueve que los trabajadores presenten propuestas de ideas creativas para que sean implementadas.	X		X		X		
11	La entidad realiza acciones que promuevan el compromiso laboral para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
12	La entidad promueve que los trabajadores creen un vínculo de vocación para actuar de acuerdo a sus valores y convicciones con la entidad.	X		X		X		
13	La entidad otorga incentivos a los trabajadores por su compromiso laboral para el cumplimiento de objetivos institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Desempeño organizacional								
14	La entidad identifica e implementa acciones que promuevan que los trabajadores sean más eficientes y alcancen resultados.	X		X		X		
15	La entidad mide el logro de los objetivos institucionales realizando una evaluación a nivel individual.	X		X		X		
16	La entidad promueve el uso de los recursos racionalizando el tiempo para alcanzar los objetivos institucionales.	X		X		X		
17	La entidad realiza acciones que promuevan que los trabajadores cumplan con las expectativas y satisfagan a los administrados.	X		X		X		
18	La entidad promueve que los trabajadores realicen sus labores diarias evitando que éstas presenten defectos.	X		X		X		
19	La entidad promueve que los recursos asignados se utilicen de forma adecuada, racional y óptima.	X		X		X		
20	La entidad realiza acciones que promuevan que se alcancen los objetivos institucionales en menor tiempo y al menor costo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Vallejo Collantes, Carlos Andres DNI: 15848768

Especialidad del validador: Maestro en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

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

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

Firma del Experto validador
Especialidad



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VALLEJO COLLANTES, CARLOS ANDRES DNI 15848768	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 27/08/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
VALLEJO COLLANTES, CARLOS ANDRES DNI 15848768	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 21/11/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
VALLEJO COLLANTES, CARLOS ANDRES DNI 15848768	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/10/2008 Fecha egreso: 27/11/2010	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>

ANEXO N° 5 RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD

Respecto a la confiabilidad, se realizó haciendo uso del software estadístico SPSS V26, a través de utilización de una prueba piloto a 10 trabajadores. Después de verificar la confiabilidad a través se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach = 0,873 indicando que el instrumento era confiable.

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,873	18

El segundo instrumento desempeño laboral tuvo 18 ítems, el cual pasó por la validez de juicio de expertos, indicando que era aplicable. Sobre la confiabilidad se obtuvo un valor de 0,935 concluyendo que el instrumento era confiable.

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,935	18

ANEXO N° 6 PERMISO PARA EL USO DEL NOMBRE DE LA ENTIDAD



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20142701597
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA	
Nombre del Titular o Representante legal:	GERENTE MUNICIPAL
Nombres y Apellidos	DNI:
SANCHEZ PONCE EDUARDO GEOVANNI	15867237

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, AÑO 2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
CALDERON ARROYO IRIS LIZETH	71138871

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: BARRANCA, 28 DE SETIEMBRE DEL 2022

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, año 2022", cuyo autor es CALDERON ARROYO IRIS LIZETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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 Completa 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, 14 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 19-01-2023 11:14:34

Código documento Trilce: TRI - 0520212