



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis - Cusco, 2023

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

AUTOR:

Ccahuata Morales, Gustavo (orcid.org/0000-0001-7784-2060)

ASESORES:

Dra. Zevallos Delgado, Karen del Pilar (orcid.org/0000-0003-2374-980X)

Dr. Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo (orcid.org/0000-0002-1353-1463)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, a mi madre, Clemencia Morales Gutiérrez, por impulsarme y a la vez, apoyarme a alcanzar mis mayores objetivos.

Agradecimiento

A Dios por su gran amor y permitirme haber llegado hasta este momento.

A mi madre por su apoyo infinito e incondicional para cumplir con todos mis objetivos propuestos, por darme los ánimos y la fuerza para seguir adelante.

A los docentes de la UCV por los conocimientos inculcados, en especial a la Dra. Karen del Pilar Zevallos Delgado; por el asesoramiento, tiempo y paciencia en el desarrollo de mi tesis y de esa manera poder cumplir con mi objetivo.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización.	15
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimiento	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de frecuencias de GRH y sus dimensiones	23
Tabla 2	Distribución de frecuencias de desempeño laboral y sus dimensiones	23
Tabla 3	Prueba de Rho de Spearman para la correlación de recursos humanos y desempeño laboral	25
Tabla 4	Prueba de Rho de Spearman para la correlación sostenimiento del personal y el desempeño laboral	26
Tabla 5	Prueba de Rho de Spearman para la correlación del progreso del personal y el desempeño laboral	27
Tabla 6	Prueba de Rho de Spearman para la correlación del control de recursos humanos con el desempeño laboral	27

Resumen

La presente investigación, buscó como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis - Cusco, 2023. Se usó el tipo de investigación no experimental, básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de método hipotético deductivo. La muestra fue de 126 trabajadores, en la recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios, con una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.81 y 0.82 de fiabilidad. Los resultados fueron obtenidos mediante el coeficiente de Rho de Spearman y se realizó las respectivas pruebas de hipótesis. Concluyendo que la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, sí se correlacionan a un nivel positivo alto (valoración de Rho de Spearman de 908), siendo $p = 0.000$ inferior a, 0.05, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Con ello se pretende realizar evaluaciones de forma periódica en lo que respecta a la gestión recursos humanos y se lleve de una mejor manera el desempeño laboral.

Palabras Clave: Gestión de recursos humanos, sostenimiento del personal, control de recursos humanos.

Abstract

The present investigation, sought as a general objective to determine the relationship that exists between the management of human resources and the work performance of the personnel in the Provincial Municipality of Canchis - Cusco, 2023. The type of non-experimental, basic research, quantitative approach, level correlational and hypothetical deductive method. The sample consisted of 126 workers, in the data collection it was carried out through two questionnaires, with a reliability of Cronbach's Alpha of 0.81 and 0.82 reliability. The results were obtained using Spearman's Rho coefficient and the respective hypothesis tests were performed. Concluding that human resource management and job performance do correlate at a high positive level (Spearman's Rho assessment of 908), $p = 0.000$ being less than 0.05, so H_0 is rejected and H_1 is accepted. . With this, it is intended to carry out periodic evaluations in regards to human resources management and better job performance.

Keywords: human resources management, personnel support, human resources control.

I. INTRODUCCIÓN

Durante estos últimos años, la forma en que realizan la gestión de los recursos humanos ya hace bastante tiempo la han considerado como un soporte a la administración, en el contexto de la sociedad actual las empresas medianas y grandes, utilizan practicas sobre la administración de recursos humanos, pero a veces realmente no son bien utilizados por algunos líderes con buenas habilidades, que cuentan con estrategias de gestión. En un artículo manuscrito por el diario escrito Gestión, indica haciendo referencia a la rentabilidad que en un porcentaje del 82% una organización necesita del talento humano, que es lo que quiere decir con ello, que es necesario profesionales talentosos, con esa capacidad de motivación Mendiolaza (2019). Esta situación se vio empeorado en épocas de pandemia del Covid – 19 donde se vio la disminución del desempeño laboral notablemente (Angulo, 2022).

A nivel internacional, en América Latina la problemática está basada en aspectos muy conocidos como el proceso de seleccionar personal, el nivel de las remuneraciones y la capacitación, existen antecedentes que muestran los problemas en recursos humanos y el personal, el proceso de aplicación relacionada al sostenimiento y profesionalización de los funcionarios municipales en Chile y a nivel internacional, coloca a los recursos humanos como el pilar de la reforma del estado chileno. La dirección de recursos humanos, actualmente, es un aspecto gravitante en la administración moderna, representa un procedimiento técnico – administrativo que decide el éxito o fracaso de una institución del estado o también en una empresa, puesto que su adecuada implementación dependerá de la calidad de insumos con los que se cuenten en el proceso.

La problemática a nivel nacional en el Perú, es preciso añadir que, en el Perú los recursos humanos es la piedra angular de toda organización, lograr plasmar la visión y misión con éxito en las instituciones, en todo el mundo, se atribuye al grado de rendimiento logrado. la administración de recursos humanos por mucho tiempo eran desarrollados solamente en el sector privado, encontrando en los medios de comunicación innumerables capacitaciones, talleres, seminarios relacionados a desarrollar las capacidades de los colaboradores en las empresas privadas, identificándose un gran silencio en las instituciones del estado en las cuales se

organizaban estos eventos solo de manera formal o para cumplir con las programaciones sin tener una identificación real por parte de los funcionarios encargados de las áreas que administran los Recursos Humanos (Adiguzel, Faruk, & Karadal, 2020). Muchos de los puestos son designados por cargos de confianza, lo cual en un importante porcentaje trae consigo la designación de profesionales con poca o ninguna experiencia en la administración pública, resultado de ello, se cuentan innumerables despidos de personal capacitado.

En cuanto al planteamiento del problema a nivel local se indica que, es importante el análisis de esta relación en los diferentes ámbitos en los que se desarrolla la Municipalidad Provincial de Canchis (MPC). En primer lugar, es necesario el conocimiento de las prácticas exitosas en GRH. En segundo lugar, se debe tener en cuenta el marco normativo y legal que regula la gestión del personal en el sector público local, con el fin de evaluar su trascendencia en la MPC teniendo en cuenta los distintos aspectos que enmarca la ley. Finalmente, considerar la realidad de su impacto en la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la MPC, en un importante porcentaje de la municipalidad se ve la constante presencia de serios inconvenientes y dificultades en el sector donde laboran los servidores públicos; se observa, que un mayoritario porcentaje de los mismos no conocen las responsabilidades, funciones y labores habituales del cargo en el cual se desempeñan.

De ello se determinó el planteamiento del problema general: ¿Qué relación existe entre la GRH y el desempeño laboral del personal en la MPC – Cusco, 2023?, en ese sentido, los problemas específicos tomados fueron: i) ¿Qué relación existe entre el sostenimiento del personal con el desempeño laboral del personal en la MPC – Cusco, 2023? ii) ¿Qué relación existe entre el progreso de personal con el desempeño laboral del personal en la MPC – Cusco, 2023? iii) ¿Qué relación existe entre el control de recursos humanos con el desempeño laboral del personal en la MPC – Cusco, 2023?. En el proceso de diseño de una investigación científica, uno de los componentes de gran importancia es la justificación; mediante la misma se comunica de una manera directa y práctica, la trascendencia para la sociedad y la importancia del aspecto científico de la investigación que se desarrolla (Salas, 2019).

Las justificaciones de tipo teórico, práctico y metodológico son las más referenciadas y desarrolladas en las investigaciones (Fernandez, 2020).

La justificación teórica provino de la búsqueda de conceptos que nacen de la parte teórica citándose a una variedad de autores, artículos científicos, bibliografías, normas legales y búsqueda en medios electrónicos que permiten construir el marco teórico de esta investigación.

La justificación metodológica se fundamentó en la aplicación de métodos que ayudaron a compilar datos e información que será importante, adecuada, consistente, y oportuna en la realización de la investigación y por ende también se obtengan resultados fidedignos y puntuales.

La justificación práctica del estudio fue porque se contribuyó con los trabajadores de las entidades en la GRH y desempeño laboral, en incrementar sus aptitudes cognitivas, y adoptar una postura crítica sobre la importancia de esta gestión y su relación en la adecuada con la entidad.

Presentando la investigación, un importante nivel de consistencia se realizó la formulación del objetivo general que se enfocó en determinar la relación entre la GRH y el desempeño laboral en la MPC – Cusco, 2023. Siendo los objetivos específicos tomados: i) Determinar la relación que existe entre el sostenimiento del personal con el desempeño laboral del personal en la MPC – Cusco, 2023. ii) Determinar la relación que existe entre el progreso de personal y desempeño laboral del personal en la MPC – Cusco, 2023. iii) Determinar la relación que existe entre el control de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la MPC – Cusco, 2023.

La hipótesis general se formuló en base a si existe relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal en la MPC - Cusco 2023, y las hipótesis específicas siguientes como: i) Existe relación entre el sostenimiento del personal y el desempeño laboral del personal en una MPC – Cusco, 2023. ii) Existe relación entre el progreso de personal y el desempeño laboral del personal en la MPC – Cusco, 2023. iii) Existe relación entre el control de recursos humanos con el desempeño laboral del personal en la MPC – Cusco, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Referente a los estudios precedentes a nivel internacional se cita a Ronquillo (2022), cuyo principal objetivo fue la descripción del talento en el personal y desempeño laboral en el Consejo de Canton, La Troncal, aplicó en su trabajo el diseño metodológico, tipo correlacional, se empleó la observación, una encuesta y entrevista, con el objeto de reconocer respuestas relacionadas con las variables. Los resultados entre los hallazgos más importantes se tiene los trabajadores encuestados reconocieron que el personal es la base que motiva la demanda y nivel de productividad en los mercados laborales de profesionales. Concluye con que se detallan los lineamientos de mejoras que permitan elevar el nivel y supervisar el talento de los directores, diversificando relaciones laborales mediante el trabajo en equipo, aumentando el nivel profesional de forma colectiva, organizando actividades de grupo, todo lo mencionado devendrá en beneficio de la población de la Troncal.

Gonzales & Morales (2020) desarrollaron estudios acerca de la influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los colaboradores del sector de rentas; empleó el enfoque cuantitativo, la población fue constituida por 128 colaboradores, el instrumento designado fue el cuestionario; sus resultados muestran diferentes conexiones entre ambas variables, definiéndose que la relación es directa, y de un nivel de 0,959 con un P valor < 0.05 ; de lo cual se concluye que cuando el clima organizacional es armonioso, los colaboradores muestran un alto grado de desempeño en sus respectivas áreas.

Por otro lado, Santamaria (2020), realizó un estudio para identificar si el ambiente de trabajo influye en el rendimiento de los colaboradores. El diseño no-experimental, transaccional y correlacional, su muestra según formula la conformaron 45 colaboradores. Concluyó con afirmar que el espacio donde se labora si influye en el rendimiento, debido a que la empresa no alcanzo los objetivos proyectados a causa de otros problemas institucionales como ser la inadecuada organización de la estructura empresarial, la carencia de identificación institucional por parte de los gerentes, la inexistencia de políticas de motivación, nulo compromiso. Finalmente, los resultados permitieron la descripción, explicación y asociación de las dimensiones de ambas variables, de esa forma se logró inferir

como probable su incidencia, siendo de utilidad la información obtenida en los resultados para mejorar el ámbito de las dos variables.

Mientras Rodríguez & Lechuga (2019) lo que motivó su investigación fue encontrar el nivel y causas del desempeño de docentes y coordinadores de la universidad en Colombia, fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, no experimental, transversal y nivel explicativo. Se concluyó que los factores y niveles tuvieron como resultado las opciones: siempre y casi siempre, de lo cual se desprende que la institución tiene un buen desempeño laboral el cual debe mantenerse e ir trabajando en mejorarlo de manera gradual, de igual manera concluyeron afirmando que el desempeño laboral debe mantenerse de una manera óptima con el fin de lograr los propósitos institucionales.

Brito y Piedra (2019) en su artículo científico propuso el objetivo general es identificar bondades y/o fallas en el staff de trabajadores, fundamentados la gestión pública de un municipio de Ecuador. Fue descriptiva, cuantitativo y no experimental. Concluyó que los empleados ubicados en un departamento en el cual no está relacionado su especialidad o experiencia tienen un nivel bajo de complacencia profesional además de un nulo compromiso. La investigación aporta una causa adicional al bajo rendimiento laboral de los funcionarios, por lo que asumen en sus conclusiones la importancia de ubicar a los empleados de acuerdo a su capacitación para que de esta forma logren desempeñarse de una eficaz forma en sus puestos de labor cumpliendo adecuadamente el rol y las tareas que se les encargue.

Como análisis de las investigaciones a nivel internacional estudiadas, se concluye afirmando que en Latinoamérica al parecer se identifica una seria fragilidad en la implantación de una política formal que de espacio a los profesionales preparados y capaces en cargos en los que puedan servir de manera eficiente al Estado, en una gran parte de los países americanos aún prevalece, la designación informal de personal no capacitado ni con experiencia en cargos jerárquicos, lo que genera una gran baja en el nivel de servicio que puedan brindar las instituciones gubernamentales. Lo cual se reafirma analizando los resultados que obtuvieron en las investigaciones referenciadas en el presente estudio.

En los estudios preliminares a nivel nacional se logró identificar los siguientes estudios por:

López (2022) su estudio busco conocer la relación entre la GRH y el desempeño laboral. Fue cuantitativo, aplicada, correlacional. Los resultados dieron que una alta correlación entre las dimensiones de GRH con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la entidad hospitalaria. Se concluyó con evidencia suficiente, el valor de la rho de Spearman fue de 0,809; por lo tanto, evidenciaron en sus conclusiones una relación significativamente alta entre las variables de estudio, determinándose por lo tanto que si la forma de gestionar los recursos humanos tiene una alta incidencia en el desempeño laboral.

Cueva (2022) preciso su estudio en conocer la relación entre la GRH y el desempeño laboral de colaboradores del gobierno regional. Fue cuantitativo, tipo pragmático, no experimental, transversal, correlacional. Según los resultados se identificó que la GRH presenta un nivel intermedio del 57.2%; de igual manera el desempeño laboral con un 62.1%. La conclusión más importante es que existe una importante relación entre las dos variables en los colaboradores del gobierno regional; esto determinado por el valor del Rho de Spearman que indico una correlación significativa, de igual forma la relación existente en el presente estudio logro determinar la importancia de realizar una adecuada GRH si se enfoca en mejorar constantemente la eficacia de los trabajadores en sus labores.

Espinoza y Montalvo (2021) su propósito se centró en la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, utilizo una investigación básica, no experimental, correlacional, descriptivo con enfoque cuantitativo; el universo fue conformado por 24 colaboradores de la Zona Registral N° VIII, aplicando un cuestionario, cuyos resultados demuestran significancia mayor a 0.05, lo que denota la influencia entre las dos variables; en las conclusiones se muestra el coeficiente según la prueba de Pearson $r = 0.769$, resultado el cual es denominado positivo y alto se evidencia el nivel de causalidad. Definitivamente los resultados del presente estudio demostraron que realizar la evaluación de la forma en la que se gestiona el talento humano influye significativamente en el desempeño laboral tal como lo evidencian los resultados de la estadística inferencial.

Sánchez (2020) en su investigación se aplicó un enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, correlacional, de enfoque transversal, no experimental. El resultado de la investigación demostró una influencia importante entre la GRH y el desempeño laboral, señalando la Rho de Spearman con un

porcentaje de 74% de lo cual se llegó a la conclusión que la primera variable está relacionada significativamente con la segunda; excepto en dos componentes, los cuales no cuentan con una relación significativa con el desempeño laboral. Los resultados positivos tal como lo menciona el investigador en las conclusiones de su estudio permitieron la afirmación que ante una adecuada GRH se lograr un mayor desempeño laboral elevándose de esta forma el nivel de eficacia en las instituciones.

Chávez (2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre la GRH y el desempeño laboral del personal de enfermería. Fue método hipotético-deductivo, básico y nivel correlacional, no experimental y de corte transversal. Las conclusiones del estudio indicaron que la GRH y el desempeño laboral del personal de enfermería están positivamente relacionados, con un nivel de correlación alto (Rho de Spearman = 0.719). Además, se encontró una significancia de 0.002, que es menor que 0.05, lo cual indica una relación significativa entre las variables. Por lo tanto, ante una eficaz gestión de los recursos humanos se tendrá una mayor eficacia en el desempeño laboral del personal encargado del área de la enfermería.

Revisando las investigaciones a nivel nacional, es preciso mencionar que en el país se tiene una problemática muy marcada en cuanto a la inexistencia de campañas de identificación por parte de los colaboradores con las instituciones en donde laboran, las condiciones en el centro laboral en algunas entidades es una de las causas de esa inexistente vocación de servicio, los colaboradores al parecer no tienen condiciones adecuadas ni los insumos necesarios para cumplir con sus funciones.

Después de haberse indagado acerca de los antecedentes nacionales e internacionales; se aborda los conceptos y las teorías de la primera variable gestión de recursos humanos:

Para Chiavenato (2007) el personal son colaboradores que se agregan, se establecen y participan activamente en una institución o empresa, los mismos son designados en los diversos cargos de la institución, estos colaboradores son representativos y operativos dentro de una empresa, de igual manera deciden la administración de los recursos tangibles, financieros, de mercado y documentarios, de igual forma, se identifica como un modelo de recurso con orientación al avance planificado. Los colaboradores de una institución están compuestos por personas

que unen, se integran y contribuyen activamente a la organización. Estos miembros son asignados a diferentes roles y desempeñan funciones diversas. Además, tienen la responsabilidad de tomar decisiones sobre la gestión de los recursos, además de la documentación que se genera en cada área. Asimismo, se considera que este personal es un recurso estratégico que impulsa el progreso planificado de la organización.

Para Jackson et al. (2003), definen a los recursos humanos como importantes activos, que conforman el total de los recursos que los funcionarios desarrollan para aportar al desempeño de la empresa, está incluida su condición física, inteligencia, capacidades y servicio a la sociedad. Los recursos humanos se describen como valiosos, abarcan todas las capacidades que los empleados aportan al rendimiento de la empresa o institución, lo cual incluye su estado físico, inteligencia, habilidades y contribución a la población en general. Barney y Clark (2008) sugieren que los recursos humanos dentro de una organización engloban las diversas cualidades que definen una persona. Para Mondy & Noe (2005) la GRH se refiere al manejo de los recursos humanos de una institución, el recurso humano es considerado como un componente fundamental en una organización, y se utilizan estrategias esenciales para enfrentar los diversos desafíos que la organización enfrenta.

Por otro lado, Aless (2008) establece que la GRH se refiere a la gestión de las personas, lo cual abarca varias labores desde el principio hasta el término de una relación laboral. Estas funciones incluyen la incorporación y selección de personal, capacitación, desarrollo profesional, evaluación del desempeño, beneficios sociales en el trabajo. Werther & Davis (2008) consideraron que la GRH es el tópico central de la administración actual, ya que se centra en el recurso más valioso y disponible. Según Trebilcock (2012) la GRH se ocupa de la calidad de las relaciones laborales y de las iniciativas y acciones relacionadas con estas relaciones. Según Chiavenato (2007) la define como la dirección de los recursos humanos y las organizaciones, reconociendo que estos elementos se encuentran interrelacionados entre sí y tienen como objetivo alcanzar metas tanto a nivel individual como institucional, para lograr este propósito, se plantean subsistemas

interdependientes en la gestión del personal, como el mantenimiento del personal, el desarrollo del personal y el control de recursos humanos.

En cuanto a las dimensiones de la gestión de recursos humanos, se tiene en primer lugar al sostenimiento de personal, progreso del personal y control de recursos humanos.

Primeramente, en cuanto a la dimensión sostenimiento de personal la proposición de Chiavenato (2007) sostiene que es el conjunto de lineamientos que necesitan ser tomados en cuenta de manera especial debido a que se refieren a las prestaciones sociales y seguridad e higiene en trabajo, también indica que la seguridad e higiene en el trabajo es un pilar fundamental para construir un equipo de trabajo apropiado, ambos son aspectos relacionados, hacen que las condiciones del centro laboral sean adecuadas, afirma que las políticas de enseñanza, aspecto psicológico y médico son fundamentales para evitar accidentes de trabajo, desapareciendo las malas condiciones del lugar o enseñando a los colaboradores a usar medidas de prevención, todo ello es vital para un mejor desempeño laboral, por lo cual la higiene ocupacional en el trabajo, las mismas que deben brindarse de manera correcta y armónica con la normativa vigente en cualquier institución sea pública o privada.

Así mismo García (2009), el sostenimiento del personal comprende la compensación, los beneficios y la salud de las personas, su meta es motivar y satisfacer las necesidades del staff, evaluando la permanencia dentro de la organización, para lograrlo se requiere lograr un balance entre el personal y la estructura de la organización, su argumento gira en torno al mantenimiento integral del personal, incluida la salud humana, la compensación y los beneficios, Mantener el personal motivado y en condiciones apropiadas para desempeñar su labor es una prioridad en las instituciones orientadas a lograr sus propósitos.

Werther y Davis (2008), el sostenimiento del personal apunta a cultivar un sistema que impulse y satisfaga las necesidades del personal, probando su practicabilidad y permanencia dentro del establecimiento, también forma parte de su misión impulsar la corrección de las insuficiencias encontradas dentro de la organización. Para ello, buscan un equilibrio entre los recursos humanos y el marco

institucional. Werther & Davis (2008) consideran que el sostenimiento del personal se refiere a las compensaciones que se otorgan a los trabajadores, como salario, incentivos y prestaciones económicas, dependiendo del lugar donde trabajen. De igual manera García (2009) afirma que mantener el sostenimiento del personal abarca compensaciones, beneficios y mantener la salud. Su objetivo es propender a un procedimiento que motive y satisfaga las necesidades del staff, averiguando su factibilidad e implementación dentro de la institución.

Con relación a la dimensión, progreso del personal, Chiavenato (2007) lo menciona como un enunciado de acciones de capacitación del personal y desarrollo profesional, estas actividades incluyen la transmisión de conocimientos relacionados con su trabajo, fomentando actitudes profesionales y considerando aspectos ambientales. Además, se busca expandir las competencias y habilidades de los empleados, independientemente de la complejidad de sus tareas, abarcando los tres aspectos mencionados. Mediante esta formación y capacitación al profesional, se busca que los empleados se desarrollen y mejoren en su especialidad dentro de la organización

Censo & Robbins (2008) afirman que, el progreso del personal debido a las constantes conversiones de la sociedad, los colaboradores deben progresar e innovar regularmente sus destrezas. Sostienen que, motivo de los cambios en la sociedad, los empleados deben capacitarse de manera permanente para actualizar su conocimiento y mejorar sus habilidades. Es vital proporcionar capacitación a los nuevos colaboradores, así como también a los que ya ocupan jefaturas o cargos de responsabilidad. Por su parte Dolan, et al, (2007) refieren que el progreso del personal es el avance y desarrollo de los colaboradores es un proceso de acciones con el fin de optimizar el rendimiento en las labores que se realizan en ese momento o las que se realizarán en el futuro, trabajar mejorías en esa habilidad con la expansión de su inteligencia, habilidades y actitudes, buscando lograr el desarrollo de sus colaboradores.

Con relación a la dimensión, control de recursos humanos, según Chiavenato (2007) lo define como la supervisión del staff, con el objeto de comprobar que las diversas unidades o funcionarios de la institución desarrollen sus labores conforme lo planificado, si los mismos no cumplen con sus tareas, a la

misma velocidad la institución no operara de manera eficaz, este sistema de información pertenece a un grupo de subsistemas relacionados lógicamente, con el objetivo de producir información para ayudar en las decisiones a tomar. Este sistema se planifica con el objetivo de reunir, trabajar, almacenar y difundir información de manera que los funcionarios puedan decidir de manera efectiva, en las situaciones pertinentes. Con el fin que cada gerente pueda organizar a sus subordinados de manera adecuada, es necesario proporcionar información importante sobre el staff a las demás áreas. Este sistema se planifica con el objetivo de recopilar, procesar, almacenar y comunicar información de manera que los funcionarios puedan tomar decisiones efectivas en situaciones relevantes. En este sentido, los sistemas de información utilizados para identificar problemas en una institución también se emplearán para obtener información e identificar los requerimientos en los procesos de gestión.

Para Werther y Davis (2008) el control de RR.HH. brinda a la dirección de la entidad, una retroalimentación sobre las responsabilidades y actividades, el objetivo principal del control de recursos humanos es establecer criterios para valorar si estos trabajos contribuyen al seguimiento de los objetivos de la organización. Para resumir, el control de recursos humanos se encarga de brindar información y evaluación sobre el desempeño del personal y los gestores, con el fin de verificar su alineación con los objetivos organizacionales. Para Werther & Davis (2008) señalan que el control de recursos humanos es un componente esencial para una gestión efectiva, ya que es necesario conocer las deficiencias de la entidad antes de tomar decisiones gerenciales y comprender sus efectos. Por lo tanto, cualquier auditoría de personal se fundamenta en los datos recopilados de las áreas del personal administrativo.

El desempeño laboral como la segunda variable se argumenta, según Koopmans (2013) conceptualiza el desempeño laboral como el conglomerado de conductas y actitudes que se muestran en los colaboradores y que son fundamentales al momento de concretizar los objetivos de la entidad, para este análisis se propuso distintas dimensiones de desempeño laboral, por ello lo denominan “una construcción multidimensional”, teniendo como base a la consulta de bibliografía variada concluyo afirmando que el desempeño laboral es

tridimensional porque contiene tres aspectos primordiales. Robbins (2004) refiere que el desempeño laboral es visto como un mecanismo de análisis que examina la conducta, comportamiento y competencias de los empleados, así como los resultados logrados en roles específicos.

A su vez Santalla y Alvarado (2022) el desempeño laboral sería definido como la actitud o manera en la cual los trabajadores realizan sus actividades diarias en su lugar de trabajo, comprendiendo estado de ánimo, nivel de proactividad, predisposición a cumplir con sus deberes, comportamientos y actitudes que lo identifican, indican que la evaluación del rendimiento laboral en las empresas a menudo se basa exclusivamente en la evaluación del desempeño individual del trabajo asignado, lo cual es limitado ya que el desempeño laboral abarca más que solo las tareas expuestas y requiere considerar una serie de comportamientos para una medición y comprensión adecuada. Se han identificado tres dimensiones para su medición, que incluyen el cumplimiento de las tareas, el comportamiento cívico y los comportamientos laborales dañinos.

Koopmans (2013) el desempeño de tareas, que considera como las habilidades que un trabajador despliega en sus labores diarias, la organización de sus metas laborales, priorización de tareas y eficacia que son patrones de conducta, controlables por las personas, separando el comportamiento limitado por el lugar de trabajo, colaboran con el desarrollo de bienes y prestación de servicios. Relaciona comportamientos especiales de trabajadores que, dependiendo de la clase de labor, cambian de actitud, quizás definidos por el papel y que se suman en la descripción laboral, se acercan con las labores diarias de la tarea, quiere decir que es complicado hallar el marco de estas labores, por lo que se usan contextos propios de la labor. Santalla y Alvarado (2022) definen el desempeño de tareas como el comportamiento que impactará de manera directa o indirecta en los aspectos técnicos esenciales de una organización, en resumen, se refiere al nivel de habilidad con el cual las personas llevan a cabo las labores y deberes importantes inherentes a su trabajo, las cuales deben estar detalladas en la descripción del cargo.

Para Koopmans (2013) entiende al desempeño contextual, como la conducta de colaboración y apoyo por parte del personal para mejorar el ambiente laboral,

mostrar iniciativa en el trabajo, enfrentar desafíos laborales, actualizar sus conocimientos y habilidades, y abordar problemas identificados. Se destaca que este comportamiento contribuye a los objetivos de la organización y mejora su ambiente psicológico y social, además, incluye actividades que sobrepasan los deberes laborales, como la presentación de propuestas, la proactividad y la colaboración con los demás. Por otro lado, Santalla & Alvarado (2022) afirman que el desempeño contextual se utiliza para describir el comportamiento que ayuda a mantener y mejorar el entorno social, psicológico y organizacional en el que se lleva a cabo una tarea, este tipo de conducta va más lejos de lo que se espera como objetivo del trabajo, pero contribuye a alcanzar las metas estratégicas de una institución.

A su vez para Koopmans (2013) respecto al comportamiento contraproducente en el trabajo, este tipo de conducta abarca acciones que van más allá de las responsabilidades laborales, como el ausentismo, las quejas constantes, la ejecución incorrecta de tareas y el abuso de privilegios, estas conductas son consideradas negativas para el funcionamiento y la armonía de la organización. Rotundo & Sackett, (2022) explican de qué manera el comportamiento contraproducente y premeditado va a dañar el bienestar y funcionamiento de la organización. Mientras que, para Santalla y Alvarado (2022) el comportamiento contraproducente se refiere a acciones intencionadas por parte de los empleados que tienen consecuencias negativas tanto para sus propios intereses como para el bienestar de los demás miembros de la organización y para el bienestar general de la misma.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Se realizó una investigación de tipo básica, pues se planteó obtener conocimientos nuevos respecto a la relación que existe entre las variables consideradas en ella. La investigación básica aporta los saberes y teoría requerida para solucionar problemas o perfeccionar la calidad de vida (Rus & Lopez, 2020). Es una investigación de tipo básica, debido a que no contiene intenciones de aplicación inmediata, sino busca aumentar y ahondar el cumulo de saberes científicos que actualmente se conocen en relación a la realidad (Carrasco, 2019). Se entiende como aquella en la que se realizan teorías y nuevos conocimientos (Esteban, 2018).

Este trabajo presentará un enfoque cuantitativo, debido a que se realizó con información cuantificable, con el objetivo de calcular y examinar los datos obtenidos, además de emplear saberes teóricos en la observación de una realidad determinada (Hernández, 2022). Referente a los procesos del enfoque cuantitativo, indica que en él se analizan realidades objetivas, hay secuencialidad, es probatorio y deductivo (Hernández & Mendoza, 2018). Todo el proceso comienza con identificar la idea, el tema o el campo elegido por el investigador (Otero, 2018). Precisa que la información se utiliza a fin de probar hipótesis, hacer pilotos de comportamiento y que se experimenten suposiciones acerca de cálculos numéricos, exámenes y padrones claros (Martínez, 2018). El enfoque se usa en la recolección de datos con la finalidad de probar la hipótesis en estudio partiendo de datos evidenciales obtenidos de manera estructurada y sistemática (Del Canto & Silva, 2009).

3.1.2. Diseño de investigación:

La investigación ha sido no experimental, correlacional, de método hipotético deductivo. El tipo de investigación es no experimental pues no se realizará ningún manejo deliberado de las variables. La investigación fue no experimental, ya que no se experimentaron cambios con las variables para observar sus efectos, por el contrario, se observaron los hechos tal como se presentaron y se recopilaron y analizaron todos los datos en un único momento (Hernández, 2022). Es definida

así: se lleva a cabo en condiciones naturales y no involucra la manipulación de situaciones, eventos, circunstancias o personas (ReadingCraze, 2018).

Además, se utilizó el enfoque correlacional. El enfoque correlacional sirve para medir el grado de relación entre las dos variables analizadas (Guillen V., 2020). Los enfoques correlacionales miden el grado de asociatividad o de relación entre dos variables, sin sufrir algún cambio (Akoglu, 2018).

Así mismo, el diseño es hipotético deductivo, se orienta a la búsqueda del fundamento en la formulación de la hipótesis. La obtención de resultados se realiza en el orden de lo general a los específicos (Hernández et al. 2022). El método hipotético deductivo, su objetivo es comprender los fenómenos y explicar por qué ocurren. Es decir, es un método que intenta generar respuestas a diferentes situaciones problemáticas mediante la formulación de hipótesis (Sánchez F. , 2018). Permite una exploración extensa sin manipular variables, permite el análisis y la descripción de la presentación de la información (Sánchez & Reyes, 2015).

3.2 Variables y Operacionalización.

Las variables en una investigación son los elementos que son factibles de medición, mediante un proceso de análisis y recolección de datos, los mismos que servirán para dar solución a las preguntas de investigación planteadas, en armonía con los objetivos, tanto generales como específicos.

En ese sentido la asertividad y pertinencia al seleccionar temas de investigación son factores clave para identificar las variables adecuadas. La falta de precisión en su elección, conceptualización, instrumentalización y medición lleva a planteamientos erróneos, lo que posiblemente explique los bajos niveles de concreción en los estudios de investigación (Breña & Esenarro, 2021).

Variable la gestión de recursos humanos

Definición conceptual:

Es planificar, organizar, coordinar, desarrollar y gestionar diversas estrategias que logren facilitar un desempeño eficiente del personal, con la finalidad de realizar el estudio paso a paso de la forma en que se gestiona el personal en el seno de la organización. Con este fin se planteó diversas alternativas que dependen

unas de otras en lo que respecta a las formas de gestionar el personal. (Chiavenato, 2007).

Definición operacional:

Los recursos humanos como activos de gran importancia, que conforman el total de los recursos que los funcionarios desarrollan para aportar al desempeño de la empresa, está incluida su condición física, inteligencia, capacidades y servicio a la sociedad (Jackson, Hitt, & De Nisi, 2003).

Indicadores

Los indicadores de la variable gestión de recursos humanos devienen de las dimensiones que se han tomado de los conceptos de los autores elegidos, siendo estos: Sostenimiento de personal, progreso de personal y control de recursos humanos.

Escala de medición

Durante el proceso de investigación la escala a usar es ordinal. Durante el proceso de investigación la escala a usar es ordinal. La escala ordinal se diferencia porque en ella se hace uso de una variedad de rangos cuya característica oscila precisamente en una distribución continua de datos; por lo tanto, la variable tiene sus categorías ordenadas, es decir, el comportamiento de la variable presenta situaciones escalonadas (Dagnino, 2014). La encuesta que es el instrumento, se formuló en una escala de medición tipo Likert teniendo en cuenta sus respectivos valores que lo caracterizan. El mencionado instrumento es una escala de psicometría utilizada con frecuencia en el campo de la investigación social, proporcionando datos precisos por la facilidad de su uso, enfocándose en medir las actitudes de los integrantes de la muestra de estudio (Morales et al., 2016). Según la variable tiene sus categorías, es decir, el comportamiento de la variable presenta situaciones escalonadas (Espinoza Freire, 2019).

Variable el desempeño laboral

Definición conceptual

Es el cumulo de actitudes y conductas que demuestran los empleados las cuales tienen mayor importancia para lograr los objetivos institucionales y de las organizaciones, requiriendo para su evaluación el planteamiento de diversas dimensiones relacionadas al desempeño laboral. Koopmans (2013)

Definición operacional

En el análisis del desempeño laboral se aplicó el cuestionario de desempeño laboral individual (IWPQ). Definida como una construcción multidimensional, en función a la revisión de diverso contenido bibliográfico, concluye afirmando que el desempeño laboral cuenta con tres dimensiones que son: El desempeño de tareas y contextual, así como el comportamiento contraproducente en el trabajo. Koopmans (2013)

Indicadores

Los indicadores de la variable desempeño laboral devienen de las dimensiones que se han tomado de los conceptos de los autores elegidos, siendo éstos: desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento contraproducente en el trabajo.

Escala de medición

Durante el proceso de investigación la escala a usar es ordinal, La escala ordinal se diferencia porque en ella se hace uso de una variedad de rangos cuya característica oscila precisamente en una distribución continua de datos; por lo tanto, la variable tiene sus categorías ordenadas, es decir, el comportamiento de la variable presenta situaciones escalonadas (Dagnino, 2014). La encuesta que es el instrumento, se formuló en una escala de medición tipo Likert teniendo en cuenta sus respectivos valores que lo caracterizan. El mencionado instrumento es una escala de psicometría utilizada con frecuencia en el campo de la investigación social, proporcionando datos precisos por la facilidad de su uso, enfocándose en medir las actitudes de los integrantes de la muestra de estudio (Morales et al., 2016). Según la variable tiene sus categorías, es decir, el comportamiento de la variable presenta situaciones escalonadas (Espinoza, 2019).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

La población ha estado conformada por 150 colaboradores de la MPC. Población son los individuos a los cuales se tiene acceso o está dirigida la investigación, los cuales provienen de una realidad o condición donde se desarrolla el estudio, por otro lado, muestra es el conjunto o unidad que representa a la población, teniendo características similares de la misma (Condori, 2020). La cual se define como el total de los elementos que pertenecen a una misma especie (Lerma , 2022). Una población estadística es el total de personas o su conjunto que tienen rasgos característicos de los cuales se desea estudiar para llegar a conocer algo determinado en una investigación (López J. , 2019).

Criterios de inclusión:

Se han incluido a los profesionales administrativos, personal administrativo que tenían la predisposición para ser partícipe del estudio realizado, personal administrativo que reunía como requisito mínimo de un año laborando en la MPC sin tomarse en cuenta el régimen laboral con la cual prestaban sus servicios en las áreas respectivas donde se desarrolló la investigación.

Criterios de exclusión:

Se han excluido del presente estudio al personal de administración que se encontraba laborando a través de la modalidad de trabajo remoto, asimismo no se tomó en cuenta al personal administrativo que se encontraba de vacaciones, así como al personal administrativo con suspensión de labores.

Muestra:

La muestra de la presente investigación estuvo compuesta por 126 colaboradores quienes laboraban en el área administrativa de la MPC. Se define como la selección aleatoria de un subconjunto de elementos específicos de la población para llevar a cabo observaciones científicas con el objetivo de obtener los resultados que tengan la validez respectiva para las personas que integran la población de estudio (López & Roldán, 2015). Cabe señalar que estas muestras

están sujetos a sesgos de selección, por lo tanto, usar los resultados para sacar conclusiones sobre la población de interés es arriesgado (Salas, 2022). Viene a ser un grupo relativamente pequeño de los elementos de investigación que son representativas de las características de la población (Galindo, 2020). La muestra de estudio es el subconjunto de la población a quienes se aplicará los instrumentos de datos para la realización del estudio (López J. , 2019).

Muestreo:

El muestreo ha sido intencional. El muestreo se basa en un enfoque probabilístico, donde los componentes de una población poseen la misma oportunidad de ser elegidos para ser parte de la muestra (Hernández et al., 2022). Cuando un investigador recolecta una muestra, debe referir los elementos que utilizará para conseguirla, a este proceso se le llama muestreo (Palella y Martins, 2012).

Unidad de análisis:

La unidad de análisis utilizada aquí, fueron los individuos que para tal caso tenían como característica ser colaboradores de la MPC. Es el componente que integra la población de la cual se sacara la información para dimensionar las variables de estudio (Kumar, 2018). Por otro lado, viene a ser el existencia superior o determinado de lo que será la esencia específica de análisis en una valoración, es decir, el sujeto de interés en el estudio, el componente que integra la población de la cual se sacara la información para dimensionar las variables de estudio, en la presente investigación (Flores, 2020).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en ambas variables ha sido la encuesta. Las técnicas de recolección de datos son los procesos que los investigadores siguen para obtener datos que servirán para la medición de una variable (Arias, 2020). La encuesta, es considerada como la primera instancia para obtener datos, donde se interroga a los sujetos de la muestra para conseguir medidas sobre los elementos de una problemática que está en estudio (López & Roldán, 2015). La técnica es el proceso o secuencia de pasos que explican el procedimiento seguido en el recojo de datos,

utilizando instrumentos (Mata, 2018). La encuesta que es una opinión estructurada por ser la más apropiada y porque permitirá obtener información detallada, comentarios personales y puntos de vista personal de un grupo específico de personas (Ortega, 2023).

Así, el instrumento utilizado en las dos variables fue el cuestionario. Es un instrumento que se usa para acopiar organizadamente aquella información que va a permitir dar cuenta de los resultados de una investigación, según variables del estudio (Casas et al. 2019). Está conformada por varias columnas, siendo la primera en la que se ubican las actividades a realizar (IGER, 2022). Es un instrumento que tiene utilidad y eficacia que permite recoger información que va a permitir dar cuenta de los resultados de una investigación, según variables del estudio (Jiménez et al., 2006). En este caso se tuvo 2 cuestionarios por cada variable **(Ver Anexo 3)**.

Para corroborar la validez del instrumento de medición (cuestionario) se decidió tomar la opinión de 3 jueces expertos con respecto a la pertinencia, de los elementos utilizados para magnificar la estructura de las variables; el mismo que será debidamente validado por juicio de expertos, ellos serán: El Mtro. César Augusto Chambe Ramírez con DNI: 00792977, Mtro. José Ruben Aparicio Alarcón con DNI: 23812449 y el Mtro. Abg. José Fredy Rodríguez Yapó con DNI: 24699394 **(Ver Anexo 4)**; el método más usado para validar los instrumentos de investigación, es el juicio de expertos, en el cual los especialistas del área de estudio evalúen críticamente la estructura y contenido del instrumento elaborado (Cabero, 2019), con el objetivo de precisar la capacidad para el proceso de medición de las variables (Hernández & Mendoza, 2018).

Para la confiabilidad de estudio se ha obtenido mediante el Alpha de Cronbach, el primer cuestionario es Gestión de recursos humanos que contiene 24 preguntas en sus 3 dimensiones, este conto con una excelente confiabilidad para evaluar esta variable, tiene un factor alfa de Cronbach de 0.81 que fue obtenido de la aplicación a 10 colaboradores que no están incluidos en la muestra, pero tienen características similares al laborar en la misma Institución en estudio. El segundo cuestionario para medir la variable Desempeño Laboral, que contiene 18 preguntas en sus 3 dimensiones, que evidencio una excelente confiabilidad para evaluar la

variable, tiene un factor alfa de Cronbach de 0.82 que fue obtenido de la aplicación a 10 colaboradores que no están incluidos en la muestra, pero tienen características similares al laborar en la misma Institución en estudio.

3.5 Procedimiento

Dentro de los procedimientos a aplicar de manera personal a los colaboradores de la MPC, manteniéndose en estricto privado la identidad de cada uno de ellos, dejándolas en el anonimato. Los instrumentos serán aplicados a los colaboradores de la institución de manera física y las respuestas serán obtenidas una vez procesadas se trasladarán los datos a una hoja en Excel y luego llevadas a SPSS, para un tratamiento estadístico de la información recabada. Posteriormente se han procesado los datos para la generación de tablas, y finalmente se han generado los resultados para evaluación. Este análisis es un proceso detallado de cada parte de un conjunto para comprender los elementos e interpretar sus relaciones y funcionamiento (Muguira, 2023).

3.6 Método de análisis de datos

Se ha utilizado la estadística descriptiva, donde se han presentado las tablas de cumplimiento, las mismas que han sido analizadas, ver como el comportamiento de la variable uno incide en la variable dos y han sido construidas conforme a las dimensiones, indicadores y las variables. El análisis a través de la estadística descriptiva ayudo a representar la data a través de tablas de frecuencia y porcentajes en la que se interpretó la información obtenida del cuestionario formulado en la escala Likert.

3.7. Aspectos éticos

Durante la ejecución se tuvo en cuenta el código de ética de la UCV (2020), considerando principios solidos de ética, acatando el principio de autonomía. Además, se informó a los participantes sobre los objetivos del estudio y se garantizó que los resultados se utilizarían exclusivamente con fines académicos. Para preservar la confidencialidad, se mantuvo el anonimato de las personas involucradas en la investigación. También se tuvo especial cuidado en respetar la autoría intelectual de los autores citados, protegiendo sus teorías, contribuciones y

opiniones mediante el uso del formato de citación Normas APA 7ma edición. Por último, en el análisis de datos y el tratamiento estadístico se cambió a una postura transparente, impidiendo cualquier tipo de manipulación, modificación o sesgo. Esto garantiza un alto nivel de confiabilidad en los resultados obtenidos.

Los datos contenidos en la presente investigación fueron recolectados de manera oportuna por el investigador y se procesaron de manera adecuada sin vicios, alteraciones o cambios, siempre teniendo en cuenta que los mismos fueron obtenidos en base al instrumento elegido. La investigación contó con la autorización correspondiente de la autoridad máxima de la entidad donde se desarrolló la investigación. Cabe señalar que se guardó en el anonimato la identidad de los colaboradores encuestados, por respeto y consideración a sus opiniones. Es el mecanismo de aplicar principios éticos, se involucran varios elementos, como la concepción de lo que se considera una investigación científica adecuada, los investigadores involucrados, la comunidad científica y social, y las instituciones donde se obtienen y propalan los resultados de dicha investigación (Lopez, 2018).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias de GRH y sus dimensiones

	F	%	Sostenimiento del personal	Progreso del personal	Control de recursos humanos
Malo	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Regular	3	2.4%	6.3%	5.6%	19.0%
Bueno	123	97.6%	93.7%	94.4%	81.0%
Total	126	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Con respecto a los datos que conforman la tabla 1, se observa que el 97.6% señala que es buena la GRH en la MPC, por otra parte el 2.4% indica que la GRH es regular; en la dimensión sostenimiento del personal el 93.7% señaló que es bueno, mientras el 6.3% refirió que es regular; en la dimensión progreso del personal el 94.4% señalaron que bueno, a diferencia del 5.6% que indicó que es regular; finalmente en la dimensión control de recursos humanos señalaron que bueno el 81.0% y regular el 19.0%; los resultados obtenidos evidencian que existe un alto porcentaje de encuestados quienes indicaron que la GRH en la MPC es buena.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de desempeño laboral y sus dimensiones

	Frecuencia	%	Desempeño de tareas	Desempeño contextual	Comportamiento contraproducente en el trabajo
Malo	0	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%
Regular	4	3.2%	13.5%	5.6%	11.1%
Bueno	122	96.8%	85.7%	94.4%	88.9%
Total	126	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Con referencia a los resultados que forman parte de la Tabla 2, se evidencia en el desempeño laboral que el 96.8% afirma que es buena y un 13.5% señala que es regular evidenciándose que existe un porcentaje significativo de encuestados quienes afirmaron que el desempeño laboral de los trabajadores de la MPC es buena; por otra parte en la dimensión desempeño de tareas el 85.7% indica que es

bueno y el 13.5% menciona que es regular; asimismo en la dimensión desempeño contextual el 94.4% concluyo afirmando que es bueno y el 5.6% afirmo que es regular; finalmente en la dimensión comportamiento contraproducente en el trabajo el 88.9% señalo que es bueno, mientras el 11.1% afirmo que es regular; los resultados evidencian que los trabajadores de la MPC si se desempeñan de una forma adecuada.

Prueba de hipótesis específica 1

H1. Existe relación entre el sostenimiento del personal y el desempeño laboral del personal en la MPC – Cusco, 2023.

H0: No Existe relación entre el sostenimiento del personal y el desempeño laboral del personal en la MPC – Cusco, 2023.

Tabla 4

Prueba de Rho de Spearman para la correlación sostenimiento del personal y el desempeño laboral

		Sostenimiento del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Sostenimiento del personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,871**
		N	126
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,871**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	126

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

Con respecto a los resultados que conforman la Tabla 4, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman indican una significancia de 0.871 implicando por lo tanto una correlación positiva moderada; visualizándose de la misma forma una significancia bilateral igual a 0.000, menor que 0.05, estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y dar por aceptada la hipótesis planteada en la investigación, por consiguiente a un mejor sostenimiento del personal se lograra un mayor desempeño laboral en el personal de la MPC.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre el progreso de personal y el desempeño laboral del personal en la MPC – Cusco, 2023.

H0: No existe relación entre el progreso de personal y el desempeño laboral del personal en la MPC– Cusco, 2023.

Tabla 5

Prueba de Rho de Spearman para la correlación del progreso del personal y el desempeño laboral

			Progreso de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Progreso de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,796**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	126	126

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

Con referencia a los resultados que conforman la Tabla 5, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman indican una significancia de 0.796 implicando por lo tanto una correlación positiva moderada; visualizándose de la misma forma una significancia bilateral igual a 0.000, menor que 0.05, estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y dar por aceptada la hipótesis planteada en la investigación, por lo tanto si se contribuye a mejorar en el progreso de personal se tendrá un mejor desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre el control de recursos humanos con el desempeño laboral del personal en la MPC – Cusco, 2023.

H0: No existe relación entre el control de recursos humanos con el desempeño laboral del personal en la MPC – Cusco, 2023.

Tabla 6

Prueba de Rho de Spearman para la correlación del control de recursos humanos con el desempeño laboral

			Control de recursos humanos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,062
		Sig. (bilateral)	.	,491
	Desempeño laboral	N	126	126
		Coefficiente de correlación	,062	1,000
		Sig. (bilateral)	,491	.
		N	126	126

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

Conforme se observa los resultados obtenidos de la Tabla 6, de acuerdo a los datos analizados con Rho de Spearman donde el coeficiente de correlación fue de 0.062 que afirma una correlación positiva moderada; y la significancia bilateral igual a 0.491, que es menor que 0.5, permite rechazar la H0 y confirmar la hipótesis de investigación, por lo tanto, ante una mejora en el control de recursos humanos se tendrá un mayor desempeño laboral del personal de la MPC – Cusco, 2023.

V. DISCUSIÓN

Según los datos obtenidos mediante la estadística el 97.6% señala que es buena la GRH en la MPC, en el desempeño laboral el 96.8% afirmó que es buena y un 13.5% señaló que es regular evidenciándose la existencia de un porcentaje significativo de encuestados quienes afirmaron que el desempeño laboral de los trabajadores de la MPC es buena, por lo tanto los resultados estadísticos demuestran que efectivamente la mayoría de trabajadores coincidieron en señalar la existencia de una buena forma de gestionar los recursos humanos por parte de los encargados de esta área en la MPC.

Los resultados mencionados coinciden con Santamaria (2020), que entre sus conclusiones concluyo afirmando que el ambiente laboral influye en el rendimiento, debido a que la empresa alcanza los objetivos proyectados solucionando los problemas institucionales que afectan la estructura organizativa de la empresa, y la carencia de motivación y el nulo compromiso de algunos trabajadores. Evidentemente el ambiente laboral a través de una buena GRH contribuirá a lograr un mayor desempeño laboral de los trabajadores, optimizando los recursos y materiales con la finalidad de lograr los propósitos establecidos.

De la misma forma estos resultados tienen similitud con Werther & Davis (2008) que consideraron que la GRH es el tópico central de la administración en la actualidad, porque está centrado en el recurso más valioso y disponible para las personas. Lo cual implica administrar al personal dentro de una organización con el objetivo de mejorar de forma continua la organización aumentando la contribución productiva de los empleados y fomentando el sentido de responsabilidad desde una perspectiva estratégica, ética y social.

Al respecto de los resultados mencionados Sánchez (2020) también en su investigación menciona entre sus resultados una influencia importante entre la GRH y el desempeño laboral, señalando la Rho de Spearman con un porcentaje de 74% de lo cual se llegó a la conclusión que la primera variable está relacionada significativamente con la segunda; excepto en dos componentes, los cuales no se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral.

Con referencia al objetivo general los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Spearman indican una significancia de 0.908 implicando por lo tanto una correlación positiva perfecta; observándose asimismo una significancia bilateral igual a 0.000, menor que 0.05, por lo tanto, ante una mejor relación entre la GRH se lograra un mayor desempeño laboral del personal de la Municipalidad.

El resultado del párrafo anterior concuerda con Gonzales & Morales (2020) quienes entre sus resultados mostraron diferentes conexiones entre las dos variables, definiéndose que la relación es directa, y de un nivel de 0,959 con un P valor < 0.05; de lo cual se concluye que cuando el clima organizacional es armonioso, los colaboradores muestran un alto grado de desempeño en sus respectivas áreas. Por lo tanto, los resultados obtenidos en el citado estudio tienen mucha concordancia con los resultados del presente estudio, dando evidencia la existencia de una relación directa entre la GRH y el desempeño laboral.

Estos resultados tienen cierta coincidencia con lo afirmado por Cueva (2022) quien entre los resultados obtenidos identificó que la GRH presenta un nivel intermedio del 57.2%; de igual manera el desempeño laboral con un 62.1%. La conclusión más importante es que existe una importante relación entre las dos variables en los colaboradores del gobierno regional; esto determinado por el valor del Rho de Spearman que indico una correlación significativa

Estos resultados se sustentan también en lo afirmado por Koopmans (2013) quien afirma que el desempeño laboral tiene como primera dimensión al desempeño de tareas, que considera como las habilidades que un trabajador despliega en sus labores diarias, la organización de sus metas laborales, priorización de tareas y eficacia que son patrones de conducta, controlables por las personas, separando el comportamiento limitado por el lugar de trabajo, colaboran con el desarrollo de bienes y prestación de servicios.

De igual forma los resultados mencionados coinciden con Jackson et al. (2003) que definen a los recursos humanos como importantes activos, que conforman el total de los recursos que los funcionarios desarrollan para aportar al desempeño de la empresa, está incluida su condición física, inteligencia, capacidades y servicio a la sociedad. Efectivamente los recursos humanos en la

plenitud de sus condiciones contribuyen a un mejor desempeño laboral contribuyendo a lograr las metas propuestas en la institución.

De la misma manera coinciden con lo afirmado por Robbins (2004) quien refiere que el desempeño laboral es visto como un mecanismo de análisis que examina la conducta, comportamiento y competencias de los empleados, así como los resultados logrados en roles específicos. Su propósito es identificar los requerimientos de capacitación y progreso de los colaboradores a partir de dicho análisis. Por lo tanto, es posible afirmar que la GRH es el tema principal en el contexto de la sociedad actual, en lo que respecta a la administración contemporánea, en vista que se enfoca en el activo más importante de la organización, centrándose como punto de mayor importancia en la administración y guía de las personas, abarcando diversas tareas desde el inicio hasta el final de su vínculo contractual.

También Aless (2008) al respecto coincide estableciendo que la gestión de los recursos humanos se refiere a la gestión de las personas, lo cual abarca varias labores desde el principio hasta el término de una relación laboral. Estas funciones incluyen la incorporación y selección de personal, capacitación, desarrollo profesional, evaluación del desempeño, beneficios sociales adecuados y la supervisión de la seguridad e higiene en el trabajo.

Finalmente, López (2022) también coincide con los resultados anteriores en vista que obtuvo como resultado una alta correlación entre las dimensiones de GRH con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la entidad hospitalaria estudiada. Se concluyó con evidencia suficiente, el valor de la rho de Spearman fue de 0,809.

Con respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman indica una significancia de 0.871 implicando por lo tanto una correlación positiva moderada; visualizándose de la misma forma una significancia bilateral igual a 0.000, menor que 0.05, estos resultados por consiguiente señalan que ante un mejor sostenimiento del personal se lograra un mayor desempeño laboral en el personal de la Municipalidad.

Estos resultados tienen coincidencia con lo expuesto por Werther & Davis (2008) quienes consideran que el sostenimiento del personal se refiere a las compensaciones que se otorgan a los trabajadores, como salario, incentivos y prestaciones económicas, dependiendo del lugar donde trabajen. También incluye normas de seguridad relacionadas a la salud, que corresponden a todos los empleados de una entidad. Estas compensaciones inspiran a los colaboradores y ayudan a elevar el rendimiento, lo que beneficia tanto a la organización como a la sociedad.

Al respecto de estos resultados García (2009) coincide mencionando que su argumento gira en torno al mantenimiento integral del personal, incluida la salud humana, la compensación y los beneficios. Apuntando a cultivar un sistema que impulse y busque la satisfacción de las necesidades del personal, probando su practicabilidad y permanencia dentro del establecimiento. También forma parte de su misión impulsar la corrección de las insuficiencias encontradas dentro de la organización.

De igual forma Chiavenato (2007) coincide con los resultados indicando que la seguridad e higiene en el trabajo es un pilar fundamental para construir un equipo de trabajo apropiado, ambos son aspectos relacionados, hacen que las condiciones del centro laboral sean adecuadas, afirma que las políticas de enseñanza, aspecto psicológico y médico son fundamentales para evitar accidentes de trabajo, desapareciendo las malas condiciones del lugar o enseñando a los colaboradores a usar medidas de prevención, todo ello es vital para un mejor desempeño laboral, por lo cual la higiene ocupacional está relacionada al diagnóstico y cuidado de enfermedades en el trabajo.

Con referencia al objetivo específico 2, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman indica una significancia de 0.796 implicando por lo tanto una correlación positiva moderada; observándose asimismo una significancia bilateral igual a 0.000, menor que 0.05, por lo tanto, si se contribuye a mejorar en el progreso de personal se tendrá un mejor desempeño laboral del personal de la municipalidad.

Los resultados mencionados coinciden con las conclusiones del estudio de Chávez (2018) quien indico que la GRH y el desempeño laboral del personal están positivamente relacionados, con un nivel de correlación alto (Rho de Spearman = 0.719). Encontrando además entre sus resultados una significancia de 0.002, que es menor que 0.05, lo cual indica una relación significativa entre las variables.

Estos resultados coinciden con lo afirmado por Censo & Robbins (2008) quienes afirman que, debido a las constantes conversiones de la sociedad, los colaboradores deben progresar e innovar regularmente sus destrezas. Por lo cual, es esencial capacitar tanto a los nuevos empleados como a los que ya se encuentran en sus cargos, que contesten con efectividad a las demandas del campo laboral y ejecutar las obligaciones inherentes tanto de su cargo y también de la institución.

Al respecto García (2009) coincide con estos resultados afirmando que mantener el personal abarca compensaciones, beneficios y mantener la salud. Su objetivo es propender a un procedimiento que motive y satisfaga las necesidades del staff, averiguando su factibilidad e implementación dentro de la institución. También busca impulsar el tratamiento y solución a las deficiencias en la organización, buscando el equilibrio entre los recursos humanos y la estructura organizacional.

Con relación al objetivo específico 3, donde el coeficiente de correlación fue de 0.062 que afirma una correlación positiva moderada; y la significancia bilateral igual a 0.491, que es menor que 0.5, por lo tanto, ante una mejora en el control de recursos humanos se tendrá un mayor desempeño laboral del personal de la MPC – Cusco, 2023.

Estos resultados también coinciden con Werther y Davis (2008) quienes asumen que el control de recursos humanos brinda a la dirección de la entidad, una retroalimentación sobre las responsabilidades y actividades del staff. Además, se encarga de generar informes sobre el desempeño de los gestores, lo que permite evaluar la ejecución de sus responsabilidades. El objetivo principal del control de recursos humanos es establecer criterios para valorar si estos trabajos contribuyen al seguimiento de los objetivos de la organización.

De igual manera coincide con lo afirmado por Chiavenato (2007) quien asegura que la evaluación de personal implica analizar las prácticas y políticas de los empleados que trabajan en una organización, así como valorar su desempeño actual, con el objetivo de identificar áreas de mejora y hacer recomendaciones pertinentes. Siendo el propósito principal de esta evaluación, evaluar el progreso del programa mediante el reconocimiento de prácticas que perjudica a la organización.

Estos resultados tienen coincidencia con lo afirmado por Santalla y Alvarado (2022) quienes indican que la evaluación del rendimiento laboral en las empresas a menudo se basa exclusivamente en la evaluación del desempeño individual del trabajo asignado, lo cual es limitado ya que el desempeño laboral abarca más que solo las tareas expuestas y requiere considerar una serie de comportamientos para una medición y comprensión adecuada.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Con respecto al objetivo general se realizó el análisis verificándose que existe un grado de relación positiva de 0.908 implicando por lo tanto una correlación positiva perfecta entre las variables GRH y desempeño laboral; observándose asimismo una significancia bilateral igual a 0.000, menor que 0.05, resultado que permite rechazar la hipótesis nula y dar por aceptada la hipótesis propuesta en la investigación, por lo tanto ante una mejor GRH se lograra un mayor desempeño laboral del personal de la MPC – Cusco, 2023.
- Segunda:** Con referencia al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman indican una significancia de 0.871 implicando por lo tanto una correlación positiva moderada; observándose una significancia bilateral igual a 0.000, menor que 0.05, este resultado permite rechazar la hipótesis nula y dar por aceptada la hipótesis de la investigación, por consiguiente ante un mejor sostenimiento del personal se lograra un mayor desempeño laboral en el personal de la MPC – Cusco, 2023.
- Tercera:** En relación al objetivo específico 2, el resultado del coeficiente de correlación indica un grado de significancia de 0.796 implicando por lo tanto una correlación positiva moderada; visualizándose una significancia bilateral igual a 0.000, menor que 0.05, este resultado permite rechazar la hipótesis nula y dar por aceptada la hipótesis planteada en la investigación, por lo tanto si se contribuye a mejorar en el progreso de personal se tendrá un mejor desempeño laboral del personal de la MPC – Cusco, 2023.
- Cuarta:** Con respecto al objetivo específico 3 y de acuerdo a los datos analizados con Rho de Spearman el coeficiente de correlación es de 0.062 el cual afirma una correlación positiva moderada; y la significancia bilateral igual a 0.491, que es menor que 0.5, que permite rechazar la H0 y confirmar la hipótesis de investigación, por lo tanto,

ante una mejora en el control de recursos humanos se tendrá un mayor desempeño laboral del personal de la MPC – Cusco, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se sugiere a las autoridades de la MCP, realizar evaluaciones de forma periódica de la gestión que realizan en lo que respecta a los recursos humanos haciendo uso de instrumentos que permitan recabar información relacionada a las necesidades, sugerencias y reclamos de los trabajadores de las distintas áreas.
- Segunda:** Se recomienda a las autoridades encargadas de la GRH, realizar continuas mejoras en su gestión relacionado específicamente al sostenimiento del personal, con la finalidad de mantener y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, enfocándose a una mayor integración del personal que evidencio resultados en el nivel regular; de esta forma se lograra los objetivos institucionales.
- Tercera:** Se sugiere a las autoridades a cargo de la gestión realicen la implementación de acciones y políticas de forma transparente que contribuyan a la mejora de actividades de capacitación e implementación al total de trabajadores de las distintas áreas, contribuyendo de esta forma al progreso del personal y enfocándose al logro de un mejor desempeño laboral.
- Cuarta:** Se sugiere a las autoridades encargados del control de recursos, diseñar y evaluar a través de estrategias e instrumentos que contribuyan a la reflexión y análisis del personal de la MPC y a partir de los resultados obtenidos se proponga acciones que busquen mejorar el control de recursos humanos con la perspectiva de lograr un mayor desempeño laboral de los mismos.

REFERENCIAS

- Adiguzel, Z., Faruk, M., & Karadal, H. (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction?. *European Research on Management and Business Economics*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.04.002>
- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish journal of emergency medicine*. 91-93. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2452247318302164>
- Aless, M. (2008). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. ((3ª ed. ed.). Granica S.A.
- Angulo, O. (2022). Gestión de recursos humanos en salud en el Perú, indicadores en el contexto de la pandemia del covid 19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2481
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Barney, J. B., & Ketchen, D. J. (2008). *Teoría basada en recursos: crear y mantener una ventaja competitiva*.
- Breña, J. L., & Esenarro, D. R. (2021). *Las Variables en la Metodología de la Investigación Científica*. Alicante: Editorial Área de Innovación y Desarrollo,S.L.
- Cabero, J. &. (2019). La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información (TIC). *Eduweb , Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, 7(2), 11--22.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de investigación científica: Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Carrillo Brito, B. J., & Guevara Piedra, W. J. (2019). *Modelo de gestión pública y desempeño laboral*. Ecuador. Obtenido de <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/166>

- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2019). La encuesta como técnica. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *La atención primaria de investigación*, 31(8), 527-538. Obtenido de <https://bit.ly/2YlljuN>
- Chavez Crispin, L. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Lima, 2017*. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones*. ((5ª ed.) ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana, S.A.
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Lima: Acta Académica.
- Cueva Huerto, S. E. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022*. Trujillo.
- Dagnino, J. (2014). Tipos de datos y escalas de medida. *Rev Chil Anest*, 43, 109-111.
- Del Canto, E., & Silva, A. (2009). *Quantitative Methodology: Boarding From The Complementarity In The Social Sciences*. *Social Science Journal*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>
- Dolan, S., Jackson, R., & Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos (3ª ed)*). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA ed.). España. Obtenido de [http://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernando es, %20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](http://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernando%20es,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)
- Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180.
- Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, J. C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Huancayo.
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. Editorial de la Universidad Santo Domingo de Guzman. Obtenido de <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

- Fernandez, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. 65-76.
- Flores, A. E. (2020). Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020. CIID Journal, 1(1), 271-282. Obtenido de <http://ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/23>
- Galindo, H. (2020). Estadísticas para no estadísticos Una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos. España: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Estad%C3%ADstica_para_no_estad%C3%ADsticos_una_g/ehXaDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=poblaci%C3%B3n+y+muestra+de+una+investigaci%C3%B3n&printsec=frontcover
- García, M. (2009). Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la gestión humana. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n27/n27a06.pdf>.
- González Garcés, D. I., & Morales Urrutia, D. C. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245
- Guillen V., O. R. (2020). Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional. Obtenido de http://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipocorrelacional-octubre-19_c.pdf.
- Hernández, R. (2022). Metodología de la Investigación (Sexta Edición ed.). México: Mc-GrawHilln.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. ((Primera Edición) ed.). México: Editorial Mc Graw Hill Education. Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N.html?id=5A2QDwAAQBAJ&redir_esc=y
- IGER. (2022). Expresión Artística ((Edición 2022) ed.). Guatemala. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/2do_B%C3%A1sico_Expresi%C3

%B3n_Art%C3%ADstica_8/wfB3EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=lista+de+cotejo&pg=PA81&printsec=frontcover

Jackson, S., Hitt, M., & De Nisi, A. (2003). *Managing knowledge for sustained competitive advantage: designing strategies for effective human resource management*. Jossey-Bass, San Francisco.

Jimenez Murillo, F. R. (2011). *Control patrimonial gubernamental*. Lima: Caballero Bustamante.

Koopmans, L. (2013). *Elaboración de un cuestionario de Desempeño Laboral Individual*.

Lerma , H. (2022). *Metodología de la Investigación Propuesta, anteproyecto y proyecto*. ((Sexta Edición). Ecoe Ediciones. ed.). Bogotá. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/Y1SGEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=poblaci%C3%B3n+y+muestra+de+una+investigaci%C3%B3n&pg=PA83&printsec=frontcover

Lopez Amasifen, W. F. (2022). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en un hospital de emergencia – 2022*.

Lopez, J. (Julio de 2018). Research net. gate. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/326655446_A_PROPOSITO_DE_LA_ETICA_EN_LA_INVESTIGACION_CIENTIFICA_copia

López, J. (2019). *Población estadística*. Economipedia. Obtenido de http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Perfiles_Ingenieria/article/view/813/731

López, S., & Roldán, F. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf

Martínez, H. (2018). *Metodología de la Investigación (Primera Edición ed.)*. México D.F., México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. Obtenido de <http://bitly.ws/LUDa>

- Mata, L. (2018). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/metodos-y-tecnicas-de-investigacion-cuantitativa/>
- Mendiolaza , G. (2019). El 82% de la rentabilidad empresarial depende de los colaboradores. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/82-rentabilidadempresarial-depende-colaboradores-255913-noticia/>
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). Administración de los recursos humanos. ((9ª ed). ed.). México.
- Muguirra, A. (2023). Métodos Para La Recopilación De Datos. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/author/andresmuguirra/>
- Ortega, C. (2023). Análisis estadístico: Qué es, usos y cómo realizarlo. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/analisis-estadistico/>
- Otero, A. (2018). Enfoques de Investigación. Universidad del Atlántico. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/326905435>
- ReadingCraze. (2018). Experimental and Nonexperimental Research. Obtenido de <https://readingcraze.com/index.php/research-design-experimental-nonexperimental/>
- Rodríguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079
- Ronquillo Solís, E. A. (2022). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL CONSEJO CANTONAL DE PROTECCIÓN DE DERECHOS DEL CANTÓN, LA TRONCAL. Milagro, Ecuador.
- Rotundo, M., & Sackett, P. (2022). La importancia relativa de la tarea, la ciudadanía y el desempeño contraproducente para las calificaciones globales del Desempeño laboral: un enfoque de capturas de políticas.

- Rus, E., & Lopez, J. (01 de Noviembre de 2020). Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-aplicada.html>
- Salas, D. (08 de Marzo de 2022). Investigalia CR. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/muestreos-no-probabilisticos/>
- Sanchez Reluz, M. J. (2020). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal de salud, Callao 2020. Lima - Callao.
- Sánchez, F. (2018). Fundamentos Espistemicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Discensos. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). Metodologías y diseños. ((Quinta Edición) ed.). Lima, Perú: Editorial Bussiness Support Aneth S.R.L. Obtenido de https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%C3%8DA_Y_DISE%C3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CIENT%C3%8DFICA
- Santalla, Z. (2022). Revisión de la estructura factorial del cuestionario de desempeño laboral individual.
- Santamaría Robles , J. G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. [Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Magister en desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar]. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Trebilcock, A. (2012). Labour relations and human resources management. ((4th ed.) ed.). Suiza.
- Vallejo, U. C. (2020). Codigo de Etica en investigacion de la Universidad Cesar Vallejo,. RCUN N° 0262-2020/UCV. Obtenido de <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Werther, W., & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas. (6ª ed. ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana. Editores S.A.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión de recursos humanos	Es planificación, organización, desarrollo, coordinación y gestión de técnicas que puedan facilitar el desempeño adecuado del personal, con el propósito de estudiar cada paso de la gestión de este personal dentro de la organización. Para ello planteó varios subsistemas interdependientes de gestión de personal. Chiavenato (2007)	Esta GRH tiene como trabajo identificar exactamente cuándo será necesario tomar las medidas respectivas, las cuales serán evaluadas mediante un cuestionario de 24 preguntas, los cuales están valoradas a través de la escala de Likert, donde se considera las dimensiones de sostenimiento del personal; progreso del personal y control de RRHH (Chávez, 2017).	Sostenimiento del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones sociales • Seguridad e higiene en el trabajo 	Ordinal
			Progreso del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación del personal. • Desarrollo profesional 	
			Control de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de información • Evaluación de personal 	
Variable 2 Desempeño Laboral	Conjunto de actitudes y comportamientos que se evidencia en los empleados y que son de suma relevancia poder conseguir las metas organizacionales, para esta evaluación planteó diversas dimensiones de desempeño laboral. Koopmans (2013)	Para Jackson et al. (2003) definen a los recursos humanos como importantes activos, que conforman el total de los recursos que los funcionarios desarrollan para aportar al desempeño de la empresa, está incluida su condición física, inteligencia, capacidades y servicio a la sociedad.	Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Metas laborales • Priorizar tareas • Eficacia 	Ordinal
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa laboral • Desafíos laborales • Renovar conocimiento • Progreso de habilidades laborales • Identificación de problemas 	
			Comportamiento contraproducente en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de reclamos • Daño a la institución • Negatividad ante el trabajo • Divulgación de aspectos desfavorables • Comunicación externa sobre aspectos negativos 	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario N.º 1: Gestión de recursos humanos

Título: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis - Cusco, 2023.

Estimada participante, con el presente cuestionario se pretende obtener información sobre gestión de recursos humanos, para este propósito le pido su colaboración, respondiendo las preguntas propuestas.

Sus respuestas serán confidenciales y se utilizarán con fines estrictamente científicos, para lo cual marque la alternativa que se ajusta a cada caso.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Sostenimiento del personal						
1	El hospital donde trabaja le otorga algún beneficio social como vacaciones.					
2	Con que frecuencia se siente Ud. Valorado por su institución y han sido reconocidos sus logros y esfuerzo laboral.					
3	Su remuneración es justa y está sujeta a beneficios sociales de ley (escolaridad, gratificaciones, vacaciones).					
4	A su parecer existe insatisfacción por parte del personal de salud a causa de una desigualdad interna en el equivalente de las escalas salariales.					
5	La iluminación y la temperatura presente en su ambiente de trabajo, son las adecuadas.					
6	Los servicios cuentan con características físicas adecuadas entre ellas instalaciones eléctricas, pisos en buenas condiciones.					
7	Aplica medidas preventivas para evitar lesiones osteomusculares por manipulación de cargas.					
8	Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar pacientes.					
9	Durante su horario laboral Ud. realiza pausas activas y/o undescanso.					
10	Considera que el número de personal es acorde a la demanda del servicio.					
Dimensión 2: Progreso del personal						

11	Las capacitaciones que le brindan en su institución, son suficientes, para poder ampliar sus conocimientos y potencializar su buen desempeño.					
12	En el servicio donde labora, le brindan alguna oportunidad parapoteniar sus conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que propicien su desempeño en el trabajo.					
13	Con que frecuencia ha recibido Ud. capacitaciones sobre temas de interés, de acuerdo a las necesidades del perfil de trabajo y hafortalecido su buen desempeño en el trabajo.					
14	Está de acuerdo en que las capacitaciones son primordiales paraque el personal se mantenga actualizado.					
15	En mi centro de labores, se interesan por mi desarrollo profesional.					
16	En los servicios se estimulan habilidades, como la comprensión, innovación, motivación, valores y creatividad.					
17	Se promueve el buen clima laboral a fin de fomentar el desarrollo personal, referente al trabajo en equipo y habilidades sociales favorables entre el personal.					
18	Ha tenido alguna posibilidad de intervenir en equipos de trabajo, donde se tome decisiones para obtener mayores oportunidades dedesarrollo.					
Dimensión 3: Control de recursos humanos						
19	El hospital le emite información física o virtual donde le permita estar informado sobre la productividad y nivel de desempeño laboral.					
20	Recibe información acerca de los registros de personal como el totalde trabajadores, número de horas trabajadas, registro de rotaciónde personal.					
21	En su centro de trabajo cuenta con un programa para mejorar la productividad diseñado para promover un ambiente laboral satisfactorio.					
22.	Se realiza la suscripción de la ejecución de las capacitaciones recibidas.					
23	Como personal asistencial del hospital, con qué frecuencia ha sido evaluado su desempeño laboral.					
24	En su centro laboral se realiza de manera habitual el análisis de lanecesidad de capacitación a los trabajadores asistenciales.					

Cuestionario N.º 2: Desempeño laboral

Título: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis - Cusco, 2023.

Estimada participante, con el presente cuestionario se pretende obtener información sobre el desempeño laboral, para este propósito le pido su colaboración, respondiendo las preguntas propuestas.

Sus respuestas serán confidenciales y se utilizarán con fines estrictamente científicos, para lo cual marque la alternativa que se ajusta a cada caso.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Desempeño de tareas						
1	Puedo organizar mi trabajo para poder acabarlo a tiempo.					
2	Tome en cuenta los resultados de la labor que necesitaba conseguir.					
3	Soy capaz de establecer los principales problemas.					
4	Pude hacer bien mi labor.					
5	Organicé bien mi labor de manera óptima.					
Dimensión 2: Desempeño contextual						
6	Por iniciativa propia, empecé actividades nuevas, cuando ya había concluido mis actividades anteriores.					
7	Asumí tareas retadoras cuando estas estaban disponibles.					
8	Dedique tiempo a actualizar mis conocimientos, relacionados a mi lugar de empleo.					
9	He trabajado con la finalidad de mantener actualizadas mis competencias en el trabajo.					

10	Propuse resultados ingeniosos ante recientes problemas.					
11	Asumí obligaciones agregadas.					
12	He buscado constantemente nuevos desafíos en mi labor.					
13	Participo en consultas y reuniones.					
	Dimensión 3: Comportamiento contraproducente en el trabajo					
14	He realizado mi reclamo por temas laborales poco interesantes en mi trabajo.					
15	Suelo exagerar los problemas en el trabajo, más grandes de lo que estos eran.					
16	Me focalizo en las características negativas de una determinada situación, en lugar de las características positivas.					
17	Hablo con mis compañeros sobre los aspectos desfavorables de mi trabajo.					
18	Converse con otras personas fuera de mi institución acerca de los aspectos desfavorables de mi centro de trabajo.					

Anexo 3. Consentimiento informado



Título de la investigación: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis - Cusco, 2023

Investigador: Gustavo Ccahuata Morales

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis - Cusco, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado de la Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de la Municipalidad Provincial de Canchis.



Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis - Cusco, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de oficinas de la institución de la Municipalidad Provincial de Canchis Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Cahuata Morales, Gustavo; email: gustavocahuatamorales7@gmail.com y Docente asesor Zevallos Delgado, Karen del Pilar email: kzevallosd@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Anexo 4. Validación de instrumento

Anexo 4: Validación del instrumento

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario N° 1: Gestión de RR.HH.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Fredy José Rodríguez Yapo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Público y Privado
Institución donde labora:	Estudio Jurídico
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario N° 1: Gestión de RR.HH.
Autor (a):	GUSTAVO CCAHUATA MORALES
Administración:	Física
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ambito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Canchis
Significación:	Se pretende medir la gestión de recursos humanos, consta de 3 dimensiones: Sostenimiento del personal, Progreso del personal y Control de recursos humanos.

4. Soporte teórico

Escala/Área	Dimensiones	Definición
Gestión de recursos humanos	Sostenimiento de personal	Se refiere al aspecto remunerativo y condiciones en el área de trabajo.
	Progreso del personal	Se busca expandir las competencias y habilidades de los empleados, independientemente de la complejidad de sus tareas.
	Control de recursos humanos	La supervisión del staff, con el objeto de comprobar que los diversas unidades o funcionarios de la institución desarrollen sus labores conforme lo planificado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión de RR.HH., de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel
- 3: Moderado nivel
- 2: Bajo Nivel
- 1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de recursos humanos

Definición de la variable:

Es planificación, organización, desarrollo, coordinación y gestión de técnicas que puedan facilitar el desempeño adecuado del personal, con el propósito de estudiar cada paso de la gestión de este personal dentro de la organización. Para ello planteó varios subsistemas interdependientes de gestión de personal. Chiavenato (2007)

Dimensiones del Instrumento: Cuestionario

- **Primera dimensión:** Sostenimiento de personal
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar la relación que existe entre el sostenimiento del personal con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.

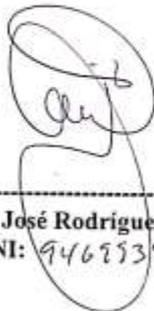
Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prestaciones sociales Seguridad e higiene en el trabajo	El municipio donde trabaja le otorga algún beneficio social como vacaciones.	4	4	4	
	Con que frecuencia se siente Ud. Valorado por su institución y han sido reconocidos sus logros y esfuerzo laboral.	4	4	4	
	Su remuneración es justa y está sujeta a beneficios sociales de ley (escolaridad, gratificaciones, vacaciones).	4	4	4	
	A su parecer existe insatisfacción por parte del personal de salud a causa de una desigualdad interna en el equivalente de las escalas salariales.	4	4	4	
	La iluminación y la temperatura presente en su ambiente de trabajo, son las adecuadas.	4	4	4	
	Los servicios cuentan con características físicas adecuadas entre ellas instalaciones eléctricas, pisos en buenas condiciones.	4	4	4	
	Aplica medidas preventivas para evitar lesiones osteomusculares por manipulación de cargas.	4	4	4	
	Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar pacientes.	4	4	4	
	Durante su horario laboral Ud. realiza pausas activas y/o un descanso.	4	4	4	
Considera que el número de personal es acorde a la demanda del servicio.	4	4	4		

- **Segunda dimensión:** Progreso del personal
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar la relación que existe entre el progreso de personal y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación del personal. Desarrollo profesional	Las capacitaciones que le brindan en su institución, son suficientes, para poder ampliar sus conocimientos y potencializar su buen desempeño.	4	4	4	
	En el servicio donde labora, le brindan alguna oportunidad para potenciar sus conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que propicien su desempeño en el trabajo.	4	4	4	
	Con que frecuencia ha recibido Ud. capacitaciones sobre temas de interés, de acuerdo a las necesidades del perfil de trabajo y ha fortalecido su buen desempeño en el trabajo.	4	4	4	
	Está de acuerdo en que las capacitaciones son primordiales para que el personal se mantenga actualizado.	4	4	4	
	En mi centro de labores, se interesan por mi desarrollo profesional.	4	4	4	
	En los servicios se estimulan habilidades, como la comprensión, innovación, motivación, valores y creatividad.	4	4	4	
	Se promueve el buen clima laboral a fin de fomentar el desarrollo personal, referente al trabajo en equipo y habilidades sociales favorables entre el personal.	4	4	4	
	Ha tenido alguna posibilidad de intervenir en equipos de trabajo, donde se tome decisiones para obtener mayores oportunidades de desarrollo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Control de recursos humanos
- Objetivo de la dimensión: Determinar la relación que existe entre el control de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistema de información Evaluación de personal	La municipalidad le emite información física o virtual donde le permita estar informado sobre la productividad y nivel de desempeño laboral.	4	4	4	
	Recibe información acerca de los registros de personal como el total de trabajadores, número de horas trabajadas, registro de rotación de personal.	4	4	4	
	En su centro de trabajo cuenta con un programa para mejorar la productividad diseñado para promover un ambiente laboral satisfactorio.	4	4	4	
	Se realiza la suscripción de la ejecución de las capacitaciones recibidas.	4	4	4	
	Como personal, con qué frecuencia ha sido evaluado su desempeño laboral.	4	4	4	
	En su centro laboral se realiza de manera habitual el análisis de la necesidad de capacitación a los trabajadores.	4	4	4	



Mtro. Fredy José Rodríguez Yapo
 DNI: 9469384

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario N° 2: Desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Fredy José Rodríguez Yapo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Pública y Privada
Institución donde labora:	Estudio Jurídico
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario N° 2: Desempeño laboral
Autor (a):	GUSTAVO CCAHUATA MORALES
Administración:	Física
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ambito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Canchis
Significación:	Se pretende medir el desempeño laboral, consta de 3 dimensiones: Desempeño de tareas, Desempeño contextual y Comportamiento contraproducente en el trabajo

4. Soporte teórico

Escala/Área	Dimensiones	Definición
Desempeño laboral	Desempeño de tareas	El desempeño de tareas como el comportamiento que impactará de manera directa o indirecta en los aspectos técnicos esenciales de una organización.
	Desempeño contextual	Es la conducta de colaboración y apoyo por parte del personal para mejorar el ambiente laboral, mostrar iniciativa en el trabajo, enfrentar desafíos laborales, actualizar sus conocimientos y habilidades, y abordar problemas identificados.
	Comportamiento contraproducente en el trabajo	Este tipo de conducta abarca acciones que van más allá de las responsabilidades laborales, como el ausentismo, las quejas constantes, la ejecución incorrecta de tareas y el abuso de privilegios.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño laboral, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

Conjunto de actitudes y comportamientos que se evidencia en los empleados y que son de suma relevancia para poder conseguir las metas organizacionales, para esta evaluación planteó diversas dimensiones de desempeño laboral. Koopmans (2013)

Dimensiones del Instrumento: Cuestionario

- **Primera dimensión:** Desempeño de tareas
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar la relación que existe entre el sostenimiento del personal con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023

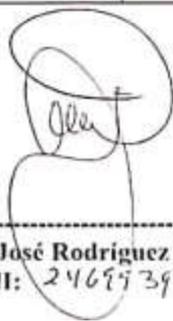
Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización Metas Laborales Priorizar Tareas Eficacia	Puedo organizar mi trabajo para poder acabarlo a tiempo.	4	4	4	
	Tome en cuenta los resultados de la labor que necesitaba conseguir.	4	4	4	
	Soy capaz de establecer los principales problemas.	4	4	4	
	Pude hacer bien mi labor.	4	4	4	
	Organicé bien mi labor de manera óptima.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desempeño contextual
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar la relación que existe entre el progreso de personal y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis - Cusco, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa laboral	Por iniciativa propia, empecé actividades nuevas, cuando ya había concluido mis actividades anteriores.	4	4	4	
	Asumí tareas retadoras cuando estas estaban disponibles.	4	4	4	
Desafíos laborales	Dediqué tiempo a actualizar mis conocimientos, relacionados a mi lugar de empleo.	4	4	4	
Renovar conocimiento	He trabajado con la finalidad de mantener actualizadas mis competencias en el trabajo.	4	4	4	
Progreso de habilidades laborales	Propuse resultados ingeniosos ante recientes problemas.	4	4	4	
Identificación de problemas	Asumí obligaciones agregadas.	4	4	4	
	He buscado constantemente nuevos desafíos en mi labor.	4	4	4	
	Participo en consultas y reuniones.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Comportamiento contraproducente en el trabajo
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar la relación que existe entre el control de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presentación de reclamos Daño a la institución Negatividad ante el trabajo Divulgación de aspectos desfavorables Comunicación externa sobre aspectos negativos	He realizado mi reclamo por temas laborales poco interesantes en mi trabajo.	4	4	4	
	Suelo exagerar los problemas en el trabajo, más grandes de lo que estos eran.	4	4	4	
	Me focalizo en las características negativas de una determinada situación, en lugar de las características positivas.	4	4	4	
	Hablo con mis compañeros sobre los aspectos desfavorables de mi trabajo.	4	4	4	
	Converse con otras personas fuera de mi institución acerca de los aspectos desfavorables de mi centro de trabajo.	4	4	4	



- **Mtro. Fredy José Rodríguez Yapó**
DNI: 24699394

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
RODRIGUEZ YAPU, FREDY JOSE DNI 24699394	MAESTRO EN DERECHO, MENCIÓN EN: DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL Fecha de diploma: 27/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 14/11/2005 Fecha egreso: 30/06/2019	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU
RODRIGUEZ YAPU, FREDY JOSE DNI 24699394	ABOGADO Fecha de diploma: 24/03/1981 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
RODRIGUEZ YAPU, FREDY JOSE DNI 24699394	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 23/07/1980 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
RODRIGUEZ YAPU, FREDY JOSE DNI 24699394	TITULO DE ABOGADO Fecha de diploma: 24/03/1981 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU

Anexo 4: Validación del instrumento

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario N° 1: Gestión de RR.HH.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	<i>Jose Ruben Apuricio Alarcón</i>		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctorado ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Estudio Jurídico</i>		
Institución donde labora:	<i>Estudio Jurídico Ruben Apuricio Asociados</i>		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario N° 1: Gestión de RR.HH.
Autor (a):	<i>Gustavo Becerra Merelis</i>
Administración:	Física
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ambito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Canchis
Significación:	Se pretende medir la gestión de recursos humanos, consta de 3 dimensiones: Sostenimiento del personal, Progreso del personal y Control de recursos humanos.

4. Soporte teórico

Escala/Área	Dimensiones	Definición
Gestión de recursos humanos	Sostenimiento de personal	Se refiere al aspecto remunerativo y condiciones en el área de trabajo.
	Progreso del personal	Se busca expandir las competencias y habilidades de los empleados, independientemente de la complejidad de sus tareas.
	Control de recursos humanos	La supervisión del staff, con el objeto de comprobar que los diversas unidades o funcionarios de la institución desarrollen sus labores conforme lo planificado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión de RR.HH., de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra esta relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de recursos humanos

Definición de la variable:

Es planificación, organización, desarrollo, coordinación y gestión de técnicas que puedan facilitar el desempeño adecuado del personal, con el propósito de estudiar cada paso de la gestión de este personal dentro de la organización. Para ello planteó varios subsistemas interdependientes de gestión de personal. Chiavenato (2007)

Dimensiones del Instrumento: Cuestionario

- **Primera dimensión:** Sostenimiento de personal
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar la relación que existe entre el sostenimiento del personal con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.

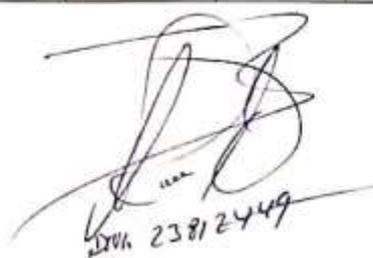
Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prestaciones sociales Seguridad e higiene en el trabajo	El municipio donde trabaja le otorga algún beneficio social como vacaciones.	4	4	4	
	Con que frecuencia se siente Ud. Valorado por su institución y han sido reconocidos sus logros y esfuerzo laboral.	4	4	4	
	Su remuneración es justa y está sujeta a beneficios sociales de ley (escolaridad, gratificaciones, vacaciones).	4	4	4	
	A su parecer existe insatisfacción por parte del personal de salud a causa de una desigualdad interna en el equivalente de las escalas salariales.	4	4	4	
	La iluminación y la temperatura presente en su ambiente de trabajo, son las adecuadas.	4	4	4	
	Los servicios cuentan con características físicas adecuadas entre ellas instalaciones eléctricas, pisos en buenas condiciones.	4	4	4	
	Aplica medidas preventivas para evitar lesiones osteomusculares por manipulación de cargas.	4	4	4	
	Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar pacientes.	4	4	4	
	Durante su horario laboral Ud. realiza pausas activas y/o un descanso.	4	4	4	
	Considera que el número de personal es acorde a la demanda del servicio.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Progreso del personal
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar la relación que existe entre el progreso de personal y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación del personal. Desarrollo profesional	Las capacitaciones que le brindan en su institución, son suficientes, para poder ampliar sus conocimientos y potencializar su buen desempeño.	4	4	4	
	En el servicio donde labora, le brindan alguna oportunidad para potenciar sus conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que propicien su desempeño en el trabajo.	4	4	4	
	Con que frecuencia ha recibido Ud. capacitaciones sobre temas de interés, de acuerdo a las necesidades del perfil de trabajo y ha fortalecido su buen desempeño en el trabajo.	4	4	4	
	Está de acuerdo en que las capacitaciones son primordiales para que el personal se mantenga actualizado.	4	4	4	
	En mi centro de labores, se interesan por mi desarrollo profesional.	4	4	4	
	En los servicios se estimulan habilidades, como la comprensión, innovación, motivación, valores y creatividad.	4	4	4	
	Se promueve el buen clima laboral a fin de fomentar el desarrollo personal, referente al trabajo en equipo y habilidades sociales favorables entre el personal.	4	4	4	
	Ha tenido alguna posibilidad de intervenir en equipos de trabajo, donde se tome decisiones para obtener mayores oportunidades de desarrollo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Control de recursos humanos
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar la relación que existe entre el control de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistema de información Evaluación de personal	La municipalidad le emite información física o virtual donde le permita estar informado sobre la productividad y nivel de desempeño laboral.	4	4	4	
	Recibe información acerca de los registros de personal como el total de trabajadores, número de horas trabajadas, registro de rotación de personal.	4	4	4	
	En su centro de trabajo cuenta con un programa para mejorar la productividad diseñado para promover un ambiente laboral satisfactorio.	4	4	4	
	Se realiza la suscripción de la ejecución de las capacitaciones recibidas.	4	4	4	
	Como personal, con qué frecuencia ha sido evaluado su desempeño laboral.	4	4	4	
	En su centro laboral se realiza de manera habitual el análisis de la necesidad de capacitación a los trabajadores.	4	4	4	



23812449

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario N° 2: desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Jost Ruben Aparicio edlarcon	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Estudios Jurídicos	
Institución donde labora:	Estudios Jurídicos Ruben Aparicio y Asociados	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario N° 2: Desempeño laboral
Autor (a):	Gustavo Cahuata Morales
Administración:	Física
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ambito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Canchis
Significación:	Se pretende medir el desempeño laboral, consta de 3 dimensiones: Desempeño de tareas, Desempeño contextual y Comportamiento contraproducente en el trabajo

4. Soporte teórico

Escala/Área	Dimensiones	Definición
Desempeño laboral	Desempeño de tareas	El desempeño de tareas como el comportamiento que impactará de manera directa o indirecta en los aspectos técnicos esenciales de una organización.
	Desempeño contextual	Es la conducta de colaboración y apoyo por parte del personal para mejorar el ambiente laboral, mostrar iniciativa en el trabajo, enfrentar desafíos laborales, actualizar sus conocimientos y habilidades, y abordar problemas identificados.
	Comportamiento contraproducente en el trabajo	Este tipo de conducta abarca acciones que van más allá de las responsabilidades laborales, como el ausentismo, las quejas constantes, la ejecución incorrecta de tareas y el abuso de privilegios.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño laboral, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

Conjunto de actitudes y comportamientos que se evidencia en los empleados y que son de suma relevancia para poder conseguir las metas organizacionales, para esta evaluación planteó diversas dimensiones de desempeño laboral. Koopmans (2013)

Dimensiones del Instrumento: Cuestionario

- **Primera dimensión:** Desempeño de tareas
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar la relación que existe entre el sostenimiento del personal con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización Metas Laborales Priorizar Tareas Eficacia	Puedo organizar mi trabajo para poder acabarlo a tiempo.	4	4	4	
	Tome en cuenta los resultados de la labor que necesitaba conseguir.	4	4	4	
	Soy capaz de establecer los principales problemas.	4	4	4	
	Pude hacer bien mi labor.	4	4	4	
	Organicé bien mi labor de manera óptima.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desempeño contextual
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar la relación que existe entre el progreso de personal y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa laboral	Por iniciativa propia, empecé actividades nuevas, cuando ya había concluido mis actividades anteriores.	4	4	4	
	Asumí tareas retadoras cuando estas estaban disponibles.	4	4	4	
Desafíos laborales	Dedique tiempo a actualizar mis conocimientos, relacionados a mi lugar de empleo.	4	4	4	
Renovar conocimiento	He trabajado con la finalidad de mantener actualizadas mis competencias en el trabajo.	4	4	4	
Progreso de habilidades laborales	Propuse resultados ingeniosos ante recientes problemas.	4	4	4	
Identificación de problemas	Asumí obligaciones agregadas.	4	4	4	
	He buscado constantemente nuevos desafíos en mi labor.	4	4	4	

	Participe en consultas y reuniones.	4	4	4	
--	-------------------------------------	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Comportamiento contraproducente en el trabajo
- Objetivo de la dimensión: Determinar la relación que existe entre el control de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presentación de reclamos Daño a la institución Negatividad ante el trabajo Divulgación de aspectos desfavorables Comunicación externa sobre aspectos negativos	He realizado mi reclamo por temas laborales poco interesantes en mi trabajo.	4	4	4	
	Suelo exagerar los problemas en el trabajo, más grandes de lo que estos eran.	4	4	4	
	Me focalizo en las características negativas de una determinada situación, en lugar de las características positivas.	4	4	4	
	Hablo con mis compañeros sobre los aspectos desfavorables de mi trabajo.	4	4	4	
	Converse con otras personas fuera de mi institución acerca de los aspectos desfavorables de mi centro de trabajo.	4	4	4	


 V. DAT 23812449

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
APARICIO ALARCON, JOSE RUBEN DNI 23812449	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 15/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/04/2017 Fecha egreso: 18/08/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
APARICIO ALARCON, JOSE RUBEN DNI 23812449	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 16/07/1991 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU
APARICIO ALARCON, JOSE RUBEN DNI 23812449	ABOGADO Fecha de diploma: 05/11/1993 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario N° 1: Gestión de RR.HH.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CESAR AUGUSTO CHAMBE RAMIREZ	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Sector Público y privado	
Institución donde labora:	ONG SANTFER FUNDACION INTERNACIONAL	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario N° 1: Gestión de RR.HH.
Autor (a):	GUSTAVO CCAHUATA MORALES
Administración:	Física
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Canchis
Significación:	Se pretende medir la gestión de recursos humanos, consta de 3 dimensiones: Sostenimiento del personal, Progreso del personal y Control de recursos humanos.

4. Soporte teórico

Escala/Área	Dimensiones	Definición
Gestión de recursos humanos	Sostenimiento de personal	Se refiere al aspecto remunerativo y condiciones en el área de trabajo.
	Progreso del personal	Se busca expandir las competencias y habilidades de los empleados, independientemente de la complejidad de sus tareas.
	Control de recursos humanos	La supervisión del staff, con el objeto de comprobar que los diversas unidades o funcionarios de la institución desarrollen sus labores conforme lo planificado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión de RR.HH., de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión de recursos humanos

Definición de la variable:

Es planificación, organización, desarrollo, coordinación y gestión de técnicas que puedan facilitar el desempeño adecuado del personal, con el propósito de estudiar cada paso de la gestión de este personal dentro de la organización. Para ello planteó varios subsistemas interdependientes de gestión de personal. Chiavenato (2007)

Dimensiones del Instrumento: Cuestionario

- **Primera dimensión:** Sostenimiento de personal
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar la relación que existe entre el sostenimiento del personal con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.

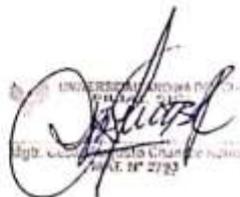
Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prestaciones sociales Seguridad e higiene en el trabajo	El municipio donde trabaja le otorga algún beneficio social como vacaciones.	4	4	4	
	Con que frecuencia se siente Ud. Valorado por su institución y han sido reconocidos sus logros y esfuerzo laboral.	4	4	4	
	Su remuneración es justa y está sujeta a beneficios sociales de ley (escolaridad, gratificaciones, vacaciones).	4	4	4	
	A su parecer existe insatisfacción por parte del personal de salud a causa de una desigualdad interna en el equivalente de las escalas salariales.	4	4	4	
	La iluminación y la temperatura presente en su ambiente de trabajo, son las adecuadas.	4	4	4	
	Los servicios cuentan con características físicas adecuadas entre ellas instalaciones eléctricas, pisos en buenas condiciones.	4	4	4	
	Aplica medidas preventivas para evitar lesiones osteomusculares por manipulación de cargas.	4	4	4	
	Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar pacientes.	4	4	4	
	Durante su horario laboral Ud. realiza pausas activas y/o un descanso.	4	4	4	
	Considera que el número de personal es acorde a la demanda del servicio.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Progreso del personal
- Objetivo de la dimensión: Determinar la relación que existe entre el progreso de personal y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación del personal. Desarrollo profesional	Las capacitaciones que le brindan en su institución, son suficientes, para poder ampliar sus conocimientos y potencializar su buen desempeño.	4	4	4	
	En el servicio donde labora, le brindan alguna oportunidad para potenciar sus conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que propicien su desempeño en el trabajo.	4	4	4	
	Con que frecuencia ha recibido Ud. capacitaciones sobre temas de interés, de acuerdo a las necesidades del perfil de trabajo y ha fortalecido su buen desempeño en el trabajo.	4	4	4	
	Está de acuerdo en que las capacitaciones son primordiales para que el personal se mantenga actualizado.	4	4	4	
	En mi centro de labores, se interesan por mi desarrollo profesional.	4	4	4	
	En los servicios se estimulan habilidades, como la comprensión, innovación, motivación, valores y creatividad.	4	4	4	
	Se promueve el buen clima laboral a fin de fomentar el desarrollo personal, referente al trabajo en equipo y habilidades sociales favorables entre el personal.	4	4	4	
	Ha tenido alguna posibilidad de intervenir en equipos de trabajo, donde se tome decisiones para obtener mayores oportunidades de desarrollo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Control de recursos humanos
- Objetivo de la dimensión: Determinar la relación que existe entre el control de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistema de información Evaluación de personal	La municipalidad le emite información física o virtual donde le permita estar informado sobre la productividad y nivel de desempeño laboral.	4	4	4	
	Recibe información acerca de los registros de personal como el total de trabajadores, número de horas trabajadas, registro de rotación de personal.	4	4	4	
	En su centro de trabajo cuenta con un programa para mejorar la productividad diseñado para promover un ambiente laboral satisfactorio.	4	4	4	
	Se realiza la suscripción de la ejecución de las capacitaciones recibidas.	4	4	4	
	Como personal, con qué frecuencia ha sido evaluado su desempeño laboral.	4	4	4	
	En su centro laboral se realiza de manera habitual el análisis de la necesidad de capacitación a los trabajadores.	4	4	4	


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS
 Cusco, 10 de Agosto del 2023

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario N° 2: desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CESAR AUGUSTO CHAHBE RAHIRE Z
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Sector público y privado
Institución donde labora:	ONG SANTFER FUNDACION INTERNACIONAL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario N° 2: Desempeño laboral
Autor (a):	GUSTAVO CCAHUATA HORALES
Administración:	Física
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ambito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Canchis
Significación:	Se pretende medir el desempeño laboral, consta de 3 dimensiones: Desempeño de tareas, Desempeño contextual y Comportamiento contraproducente en el trabajo

4. Soporte teórico

Escala/Área	Dimensiones	Definición
Desempeño laboral	Desempeño de tareas	El desempeño de tareas como el comportamiento que impactará de manera directa o indirecta en los aspectos técnicos esenciales de una organización.
	Desempeño contextual	Es la conducta de colaboración y apoyo por parte del personal para mejorar el ambiente laboral, mostrar iniciativa en el trabajo, enfrentar desafíos laborales, actualizar sus conocimientos y habilidades, y abordar problemas identificados.
	Comportamiento contraproducente en el trabajo	Este tipo de conducta abarca acciones que van más allá de las responsabilidades laborales, como el ausentismo, las quejas constantes, la ejecución incorrecta de tareas y el abuso de privilegios.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño laboral, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

Conjunto de actitudes y comportamientos que se evidencia en los empleados y que son de suma relevancia para poder conseguir las metas organizacionales, para esta evaluación planteó diversas dimensiones de desempeño laboral. Koopmans (2013)

Dimensiones del Instrumento: Cuestionario

- **Primera dimensión:** Desempeño de tareas
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar la relación que existe entre el sostenimiento del personal con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización Metas Laborales Priorizar Tareas Eficacia	Puedo organizar mi trabajo para poder acabarlo a tiempo.	4	4	4	
	Tome en cuenta los resultados de la labor que necesitaba conseguir.	4	4	4	
	Soy capaz de establecer los principales problemas.	4	4	4	
	Pude hacer bien mi labor.	4	4	4	
	Organicé bien mi labor de manera óptima.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desempeño contextual
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar la relación que existe entre el progreso de personal y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa laboral	Por iniciativa propia, empecé actividades nuevas, cuando ya había concluido mis actividades anteriores.	4	4	4	
	Asumí tareas retadoras cuando estas estaban disponibles.	4	4	4	
Desafíos laborales	Dedique tiempo a actualizar mis conocimientos, relacionados a mi lugar de empleo.	4	4	4	
	He trabajado con la finalidad de mantener actualizadas mis competencias en el trabajo.	4	4	4	
Renovar conocimiento	Propuse resultados ingeniosos ante recientes problemas.	4	4	4	
Progreso de habilidades laborales	Asumí obligaciones agregadas.	4	4	4	
Identificación de problemas	He buscado constantemente nuevos desafíos en mi labor.	4	4	4	

	Participe en consultas y reuniones.	4	4	4	
--	-------------------------------------	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Comportamiento contraproducente en el trabajo
- **Objetivo de la dimensión:** Determinar la relación que existe entre el control de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presentación de reclamos Daño a la institución Negatividad ante el trabajo Divulgación de aspectos desfavorables Comunicación externa sobre aspectos negativos	He realizado mi reclamo por temas laborales poco interesantes en mi trabajo.	4	4	4	
	Suelo exagerar los problemas en el trabajo, más grandes de lo que estos eran.	4	4	4	
	Me focalizo en las características negativas de una determinada situación, en lugar de las características positivas.	4	4	4	
	Hablo con mis compañeros sobre los aspectos desfavorables de mi trabajo.	4	4	4	
	Converse con otras personas fuera de mi institución acerca de los aspectos desfavorables de mi centro de trabajo.	4	4	4	


 UNIVERSIDAD DEL CUSCO
 FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
 Mgtr.



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
CHAMBE RAMIREZ, CESAR AUGUSTO DNI 00792977	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 01/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 11/04/2016 Fecha egreso: 31/07/2017	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU
CHAMBE RAMIREZ, CESAR AUGUSTO DNI 00792977	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 22/06/01 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CHAMBE RAMIREZ, CESAR AUGUSTO DNI 00792977	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 28/03/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU

Anexo 6. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis - Cusco, 2023 AUTOR: Gustavo Ccahuata Morales							
PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES				
¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023?	Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.	Existe relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.	Variable 1: Gestión de recursos humanos Concepto: Es la planificación, organización, desarrollo, coordinación y gestión de técnicas que puedan facilitar el desempeño adecuado del personal, con el propósito de estudiar cada paso de la gestión de este personal dentro de la organización. Para ello planteó varios subsistemas interdependientes de gestión de personal. Chiavenato (2007)				
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Qué relación existe entre el sostenimiento del personal con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023?	Determinar la relación que existe entre el sostenimiento del personal con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.	Existe relación entre el sostenimiento del personal y el desempeño laboral del personal en una Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.	Sostenimiento del personal	-Prestaciones sociales -Seguridad e higiene en el trabajo	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,1 0	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo Regular Bueno
			Progreso del personal	Capacitación del personal. Desarrollo profesional	11,12,13, 14,15,16, 17,18		
			Control de recursos humanos	Sistema de información Evaluación de personal	19, 20, 21,22,23, 24		
¿Qué relación existe entre el progreso de personal con el desempeño laboral del	Determinar la relación que existe entre el progreso de personal y	Existe relación entre el progreso de personal y el desempeño laboral del personal en la	Variable 2: Desempeño laboral Concepto: Conjunto de actitudes y comportamientos que se evidencia en los empleados y que son de suma relevancia para poder conseguir las metas organizacionales, para esta evaluación planteó diversas dimensiones de desempeño laboral. Koopmans (2013)				

<p>personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el control de recursos humanos con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023?</p>	<p>desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el control de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.</p>	<p>Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.</p> <p>Existe relación entre el control de recursos humanos con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis – Cusco, 2023.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Desempeño de tareas	Organización Metas laborales Priorizar tareas Eficacia	1,2,3,4,5		
			Desempeño contextual	Iniciativa laboral Desafíos laborales Renovar conocimiento Progreso de habilidades laborales Identificación de problemas	6,7,8,9,10,11,12,13		
			Comportamiento contraproducente en el trabajo	Presentación de reclamos Daño a la institución Negatividad ante el trabajo Divulgación de aspectos desfavorables Comunicación externa sobre aspectos negativos	14,15,16,17,18		
Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra(sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística				
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>La población está constituida por 150 trabajadores</p> <p>MUESTRA</p> <p>La muestra es de 126 trabajadores en la Municipalidad Provincial de Canchis.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Técnicas Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Variable 2:</p> <p>Técnicas Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Tabla de Frecuencia y porcentajes</p> <p>Tabla de estadística: Rho Spearman</p>				

Anexo 7. Confiabilidad

Alpha de Cronbach – Gestión de Recursos Humanos

ENCUESTADOS	ITEMS																								SUMA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
E1	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	97
E2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	86
E3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	102
E4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	87
E5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	94
E6	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	87
E7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	99
E8	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	92
E9	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	99
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	97
VARIANZA	0.360	0.240	0.840	0.240	0.210	0.240	0.240	0.450	0.160	0.160	0.240	0.210	0.240	0.210	0.450	0.160	0.240	0.210	0.360	0.290	0.410	0.610	0.210	0.440	
SUMATORIA DE VARIANZAS	6.770																								
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	29.800																								

$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	α:	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.81	<table border="1"> <tr><td colspan="2">Alpha de Cronbach</td><td>0.81</td></tr> </table>	Alpha de Cronbach		0.81
	Alpha de Cronbach		0.81					
	k:	Número de ítems del instrumento	→	24				
	$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	6.770				
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	→	29.800					

Alpha de Cronbach – Desempeño laboral

ENCUESTADOS	ITEMS																		SUMA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
E1	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	81
E2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	80
E3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	88
E4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	86
E5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	88
E6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	3	5	5	4	4	4	5	75
E7	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	77
E8	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	83
E9	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	85
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
VARIANZA	0.000	0.000	0.090	0.090	0.090	0.440	0.250	0.610	0.240	0.850	0.440	0.410	0.440	0.240	0.240	0.210	0.240	0.210	
SUMATORIA DE VARIANZAS	5.090																		
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	22.410																		

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → **0.82**
 k : Número de ítems del instrumento → 18
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 5.090
 S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 22.410

Alpha de Cronbach	0.82
--------------------------	-------------

Base de datos Gestión de Recursos Humanos

VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS																												
ENCUESTADOS	Sostenimiento del personal										Progreso del personal								Control de recursos humanos								SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
1	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	43	4	5	4	4	5	5	4	5	36	4	4	5	4	5	4	26	105
2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43	3	4	4	5	4	4	4	4	32	4	3	4	5	3	5	24	99
3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	44	5	5	5	4	5	5	4	5	38	4	4	4	4	5	4	25	189
4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	41	4	5	4	5	4	5	5	5	37	5	3	5	3	5	3	24	102
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47	4	5	5	4	5	5	5	5	38	4	4	2	4	4	4	22	107
6	5	5	2	5	4	4	4	4	4	2	39	3	3	5	5	3	3	4	5	31	4	4	4	4	5	4	25	165
7	3	4	5	3	5	3	5	3	5	4	40	4	5	3	4	4	4	4	4	32	3	4	5	4	5	4	25	97
8	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	45	4	3	5	4	5	5	4	4	34	4	5	4	3	4	3	23	102
9	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	42	4	4	4	4	5	5	3	5	34	4	4	3	5	5	4	25	177
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	4	4	3	4	3	23	111
11	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	34	4	5	5	4	5	4	5	4	36	4	4	3	4	3	4	22	92
12	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	46	2	4	4	5	5	3	4	4	31	5	3	5	5	5	5	28	182
13	2	4	3	4	5	4	5	4	4	4	39	3	4	5	4	3	5	3	4	31	3	4	4	5	4	5	25	95
14	4	5	2	4	2	4	3	4	3	5	36	3	5	2	4	5	3	5	4	31	5	5	4	3	4	3	24	91
15	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	39	3	4	5	4	4	4	5	4	33	5	4	3	4	3	4	23	167
16	3	5	5	4	4	4	5	3	3	3	39	3	3	5	3	2	3	2	3	24	4	3	4	4	4	4	23	86
17	2	5	5	3	3	4	5	5	5	5	42	3	4	5	4	4	4	5	4	33	2	4	5	5	5	5	26	101
18	5	5	3	4	5	4	5	4	3	4	42	3	4	4	4	3	3	2	4	27	3	4	4	4	4	4	23	161
19	3	4	2	4	4	4	3	5	5	5	39	3	5	5	3	2	4	4	4	30	4	4	5	4	5	4	26	95
20	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	43	3	5	4	3	3	4	3	5	30	3	4	5	4	5	4	25	98
21	2	4	3	4	5	4	4	5	5	5	41	3	5	5	4	4	4	5	4	34	4	4	5	4	5	4	26	176
22	3	4	3	3	3	5	2	4	3	4	34	3	4	4	4	3	4	4	5	31	3	5	4	5	4	5	26	91
23	4	5	3	4	2	4	5	4	3	5	39	3	5	2	4	5	4	2	4	29	2	4	4	4	4	4	22	90
24	3	4	5	4	3	4	2	4	5	4	38	3	4	2	4	5	4	5	4	31	2	4	5	5	5	5	26	164
25	4	5	2	4	2	4	2	4	3	4	34	4	4	4	4	4	4	5	4	33	2	4	5	4	5	4	24	91
26	4	3	3	3	3	4	5	3	5	4	37	3	4	3	4	3	4	4	4	29	2	4	4	5	4	5	24	90
27	2	5	2	4	3	5	4	5	3	4	37	5	4	5	4	2	4	2	4	30	3	5	3	5	3	5	24	158

28	2	5	3	4	3	8	5	4	4	5	43	3	4	2	4	3	4	3	4	27	4	5	4	4	4	4	25	95
29	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	31	2	4	2	4	2	4	3	4	25	2	4	5	3	5	3	22	78
30	2	4	5	4	4	5	2	2	2	2	32	2	2	2	2	2	4	2	18	5	5	4	4	4	4	26	126	
31	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	41	4	4	4	4	5	5	4	5	35	4	4	5	3	5	3	24	100
32	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	39	3	4	3	4	4	4	3	4	29	3	3	3	5	3	5	22	90
33	5	4	4	2	2	5	3	3	3	5	36	5	5	5	4	5	5	4	5	38	4	4	2	2	2	2	16	164
34	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36	4	3	4	3	4	5	5	5	33	2	3	4	3	4	3	19	88
35	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47	4	5	5	4	5	5	5	5	38	4	4	2	3	2	3	18	103
36	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	41	3	5	5	2	3	5	3	3	29	4	4	4	2	4	2	20	160
37	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	33	3	5	3	4	4	3	4	4	30	3	3	5	2	5	2	20	83
38	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	43	3	3	5	4	5	5	4	4	33	4	5	3	4	3	4	23	99
39	5	4	5	4	3	5	4	5	2	5	42	4	4	4	4	5	5	3	5	34	4	4	3	3	3	3	20	172
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	4	5	5	5	5	37	5	5	5	3	5	3	26	113
41	3	3	2	4	3	4	5	4	3	4	35	3	4	4	4	4	4	5	4	32	5	4	2	4	2	4	21	88
42	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	45	5	4	5	4	5	3	5	4	35	4	3	5	4	5	4	25	185
43	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	38	3	4	5	4	3	3	3	4	29	3	4	3	4	3	4	21	88
44	5	5	4	4	2	4	3	4	3	5	39	4	5	4	4	4	3	5	4	33	2	3	2	4	2	4	17	89
45	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	41	3	4	5	4	5	4	5	4	34	4	3	5	4	5	4	25	175
46	3	5	4	4	3	5	3	4	4	5	40	4	5	5	3	2	3	5	3	30	4	3	5	3	5	3	23	93
47	5	5	5	3	5	4	3	3	4	5	42	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24	100
48	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	41	5	4	4	4	3	5	4	4	33	3	4	5	4	5	4	25	173
49	4	4	2	4	2	4	3	4	4	5	36	4	5	5	4	5	4	5	4	36	2	4	5	4	5	4	24	96
50	5	5	3	4	3	4	3	4	3	5	39	5	5	5	4	3	4	3	4	33	4	4	4	4	4	4	24	96
51	4	4	3	4	5	4	2	5	5	5	41	4	5	2	4	4	4	2	4	29	2	4	5	5	5	5	26	166
52	5	4	3	3	3	5	2	4	4	4	37	4	4	2	4	3	4	2	5	28	3	5	4	5	4	5	26	91
53	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47	4	5	2	4	4	4	4	4	31	2	4	5	4	5	4	24	102
54	5	4	2	4	3	4	5	4	4	4	39	5	4	5	4	5	4	5	4	36	2	4	5	4	5	4	24	174
55	5	5	2	4	2	4	2	4	5	4	37	5	4	3	4	4	4	2	4	30	2	4	4	4	4	4	22	89
56	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	35	4	4	3	4	5	4	5	4	33	2	4	5	4	5	4	24	92
57	5	5	2	4	3	5	2	3	3	4	36	5	4	2	4	4	4	4	4	31	3	5	4	4	4	4	24	158
58	2	5	3	4	3	8	5	4	3	5	42	4	4	2	4	3	4	3	4	28	3	5	3	4	3	4	22	92
59	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	34	5	4	2	4	2	4	3	4	28	5	4	3	4	3	4	23	85
60	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45	5	4	4	5	4	5	5	5	37	5	4	4	4	4	4	25	189

61	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	41	4	4	4	4	5	5	4	5	35	4	4	2	3	2	3	18	94
62	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	39	3	4	3	4	4	4	3	4	29	3	5	3	5	3	5	24	92
63	5	4	4	2	2	5	3	3	3	5	36	5	5	5	4	5	5	4	5	38	4	4	5	5	5	5	28	176
64	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36	4	3	4	3	4	5	5	5	33	2	3	4	3	4	3	19	88
65	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47	4	5	5	4	5	5	5	5	38	4	4	2	3	2	3	18	103
66	5	3	5	2	4	4	3	4	4	4	38	3	3	5	5	3	3	3	3	28	4	4	4	2	4	2	20	152
67	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	30	3	5	3	4	4	3	4	4	30	3	3	5	2	5	2	20	80
68	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47	3	5	5	4	5	2	5	4	33	4	5	3	5	3	5	25	105
69	5	4	5	4	3	5	5	5	2	5	43	4	4	4	4	5	5	3	5	34	4	4	3	3	3	3	20	174
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	4	5	5	5	5	37	5	4	3	3	3	3	21	108
71	3	4	5	4	3	4	2	4	3	4	36	3	4	5	4	2	4	2	4	28	2	4	3	4	3	4	20	84
72	5	4	3	5	4	5	3	5	3	5	42	2	4	4	4	2	3	5	4	28	5	3	5	5	5	5	28	168
73	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	35	3	4	5	4	3	3	3	4	29	3	4	4	5	4	5	25	89
74	3	5	2	4	2	4	3	4	3	5	35	3	5	4	4	5	3	2	4	30	5	3	4	3	4	3	22	87
75	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	35	3	4	5	4	4	4	2	4	30	5	5	5	4	5	4	28	158
76	3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	40	3	3	5	4	5	4	2	5	31	4	4	4	4	4	4	24	95
77	5	5	4	3	3	4	3	3	3	5	38	3	4	5	4	4	4	5	4	33	5	4	5	5	5	5	29	100
78	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	41	3	4	4	5	5	4	5	4	34	5	4	4	4	4	4	25	175
79	3	4	2	4	5	4	3	4	3	5	37	3	5	5	3	4	4	4	4	32	2	4	5	4	5	4	24	93
80	2	5	3	4	3	4	3	4	4	5	37	3	5	4	3	4	4	3	4	30	5	4	5	4	5	4	27	94
81	5	4	3	4	3	4	2	5	3	5	38	3	5	2	4	5	4	5	4	32	5	4	5	4	5	4	27	167
82	3	4	3	3	3	5	2	4	5	4	36	3	4	2	4	3	4	4	5	29	4	5	4	5	4	5	27	92
83	4	5	3	4	2	4	2	4	3	5	36	3	5	5	4	5	4	4	4	34	2	4	4	4	4	4	22	92
84	3	4	2	4	3	4	2	4	5	4	35	3	4	2	5	2	4	2	4	26	2	4	5	5	5	5	26	148
85	4	5	2	4	2	4	2	4	4	4	35	3	4	3	4	2	4	2	4	26	2	4	5	3	5	3	22	83
86	2	3	3	3	3	4	1	3	5	4	31	3	4	5	5	3	4	2	4	30	2	4	4	5	4	5	24	85
87	5	5	2	4	3	5	2	3	3	4	36	3	4	2	4	2	4	2	4	25	3	5	3	5	3	5	24	146
88	5	5	3	4	3	8	5	4	3	5	45	3	4	5	4	3	4	3	4	30	3	5	4	4	4	4	24	99
89	3	3	2	4	3	5	3	5	3	4	35	5	4	5	4	5	4	3	4	34	2	4	5	3	5	3	22	91
90	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	45	5	4	5	5	4	2	2	2	29	2	2	4	4	4	4	20	168
91	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	41	4	4	4	4	5	5	4	5	35	4	4	5	3	5	3	24	100
92	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	39	3	4	3	4	4	4	3	4	29	3	3	3	5	3	5	22	90
93	5	4	4	5	2	5	3	3	3	5	39	5	5	5	4	5	5	4	5	38	4	4	2	2	2	2	16	170

94	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36	4	3	4	3	4	5	5	5	33	2	3	4	3	4	3	19	88
95	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47	4	5	5	4	5	5	5	5	38	4	4	2	3	2	3	18	103
96	3	4	5	5	5	2	3	4	4	4	39	3	3	5	5	3	3	3	3	28	4	5	4	2	4	2	21	155
97	5	5	4	3	4	3	5	3	3	4	39	4	5	3	4	4	3	4	4	31	3	3	5	2	5	2	20	90
98	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	45	3	3	5	4	5	5	4	4	33	4	5	3	4	3	4	23	101
99	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	45	4	4	4	4	5	5	3	5	34	4	3	3	3	3	3	19	177
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	4	5	5	5	5	37	5	5	3	3	3	3	22	109
101	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	32	3	4	5	4	5	4	2	4	31	5	4	2	4	2	4	21	84
102	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	47	5	4	5	4	4	3	5	4	34	4	3	5	4	5	4	25	187
103	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	39	5	4	4	4	3	3	3	4	30	3	4	3	4	3	4	21	90
104	3	5	5	4	5	4	3	4	3	5	41	3	5	5	4	2	3	5	4	31	2	3	2	4	2	4	17	89
105	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	33	3	4	4	4	2	4	5	4	30	4	3	55	4	55	4	125	251
106	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	32	3	3	4	3	2	3	5	3	26	4	3	5	3	5	3	23	81
107	5	5	2	3	3	4	3	3	3	5	36	4	4	5	4	2	4	2	4	29	4	4	2	4	2	4	20	85
108	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	37	3	4	4	4	3	4	5	4	31	3	4	5	4	5	4	25	161
109	3	4	2	4	5	4	3	4	3	5	37	5	5	5	3	5	4	5	4	36	2	4	2	4	2	4	18	91
110	4	5	3	4	5	4	3	4	3	5	40	3	5	4	3	3	4	3	4	29	3	4	3	4	3	4	21	90
111	4	4	3	4	5	4	5	5	3	5	42	4	5	5	4	2	4	2	4	30	2	4	4	4	4	4	22	166
112	5	4	3	3	3	5	2	4	3	4	36	5	4	5	4	3	4	2	5	32	3	5	4	5	4	5	26	94
113	5	5	3	4	2	4	2	4	3	5	37	5	5	4	4	5	4	2	4	33	4	4	2	4	2	4	20	90
114	5	4	5	4	3	4	2	4	3	4	38	5	4	5	4	5	4	5	4	36	5	4	5	4	5	4	27	175
115	5	5	5	4	5	4	2	4	3	4	41	5	4	4	4	2	4	2	4	29	4	4	4	4	4	4	24	94
116	5	3	3	3	5	4	4	3	3	5	38	3	4	5	4	4	4	5	4	33	5	4	4	4	4	4	25	96
117	5	5	5	4	3	5	2	3	3	4	39	5	4	4	4	5	4	5	4	35	5	5	5	4	5	4	28	176
118	5	5	3	4	5	8	5	4	3	5	47	4	4	5	4	3	4	4	4	32	3	5	3	4	3	4	22	101
119	5	4	2	4	4	3	3	3	3	4	35	2	4	4	4	4	4	3	4	29	4	4	3	4	3	4	22	86
120	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	4	5	5	4	5	5	5	38	4	5	5	4	5	4	27	201
121	5	3	3	3	5	4	4	3	3	5	38	3	4	5	4	4	4	5	4	33	5	4	4	4	4	4	25	96
122	5	5	5	4	3	5	2	3	3	4	39	5	4	4	4	5	4	5	4	35	5	5	5	4	5	4	28	102
123	5	5	3	4	5	8	5	4	3	5	47	4	4	5	4	3	4	4	4	32	3	5	3	4	3	4	22	180
124	5	4	2	4	4	3	3	3	3	4	35	2	4	4	4	4	4	3	4	29	4	4	3	4	3	4	22	86
125	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	4	5	5	4	5	5	5	38	4	5	5	4	5	4	27	114
126	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	4	5	5	4	5	5	5	38	4	5	5	4	5	4	27	201

Base de datos Desempeño laboral

ENCUESTADOS	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																				SUMA	
	Desempeño de tareas					Progreso del personal								Comportamiento contraproducente en el trabajo								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
1	5	4	5	4	5	23	4	4	3	4	5	4	5	4	33	4	5	5	4	5	23	79
2	4	5	4	5	4	22	5	4	4	4	4	3	4	4	32	5	4	4	4	4	21	75
3	5	4	4	5	4	22	5	3	5	4	5	5	5	5	37	4	5	5	4	5	23	82
4	3	4	4	4	5	20	4	4	5	4	4	4	5	4	34	5	4	5	5	5	24	78
5	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	4	5	5	38	4	5	5	5	5	24	85
6	5	5	2	5	4	21	4	4	4	4	2	3	3	5	29	5	3	3	4	5	20	70
7	3	4	5	3	5	20	3	5	3	5	4	4	5	3	32	4	4	4	4	4	20	72
8	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	3	4	3	5	32	4	5	5	4	4	22	79
9	3	4	5	4	3	19	5	4	5	4	5	4	4	4	35	4	5	5	3	5	22	76
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4	5	5	5	5	24	88
11	4	3	2	4	3	16	4	2	4	4	4	4	5	5	32	4	5	4	5	4	22	70
12	5	4	3	5	5	22	5	4	5	5	5	2	4	4	34	5	5	3	4	4	21	77
13	2	4	3	4	5	18	4	5	4	4	4	3	4	5	33	4	3	5	3	4	19	70
14	4	5	2	4	2	17	4	3	4	3	5	3	5	2	29	4	5	3	5	4	21	67
15	5	4	3	4	3	19	4	5	4	3	4	3	4	5	32	4	4	4	5	4	21	72
16	3	5	5	4	4	21	4	5	3	3	3	3	3	5	29	3	2	3	2	3	13	63
17	2	5	5	3	3	18	4	5	5	5	5	3	4	5	36	4	4	4	5	4	21	75
18	5	5	3	4	5	22	4	5	4	3	4	3	4	4	31	4	3	3	2	4	16	69
19	3	4	2	4	4	17	4	3	5	5	5	3	5	5	35	3	2	4	4	4	17	69
20	5	5	3	4	3	20	4	5	4	5	5	3	5	4	35	3	3	4	3	5	18	73
21	2	4	3	4	5	18	4	4	5	5	5	3	5	5	36	4	4	4	5	4	21	75
22	3	4	3	3	3	16	5	2	4	3	4	3	4	4	29	4	3	4	4	5	20	65
23	4	5	3	4	2	18	4	5	4	3	5	3	5	2	31	4	5	4	2	4	19	68
24	3	4	5	4	3	19	4	2	4	5	4	3	4	2	28	4	5	4	5	4	22	69
25	4	5	2	4	2	17	4	2	4	3	4	4	4	4	29	4	4	4	5	4	21	67
26	4	3	3	3	3	16	4	5	3	5	4	3	4	3	31	4	3	4	4	4	19	66
27	2	5	2	4	3	16	5	4	5	3	4	5	4	5	35	4	2	4	2	4	16	67

28	2	5	3	4	3	17	8	5	4	4	5	3	4	2	35	4	3	4	3	4	18	70
29	3	3	2	4	3	15	3	3	3	3	4	2	4	2	24	4	2	4	3	4	17	56
30	2	4	5	4	4	19	5	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	4	2	12	50
31	5	4	4	4	4	21	4	4	3	4	5	4	4	4	32	4	5	5	4	5	23	76
32	4	5	4	5	3	21	3	3	4	4	4	3	4	3	28	4	4	4	3	4	19	68
33	5	4	4	2	2	17	5	3	3	3	5	5	5	5	34	4	5	5	4	5	23	74
34	3	4	4	3	4	18	3	4	3	4	4	4	3	4	29	3	4	5	5	5	22	69
35	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	4	5	5	38	4	5	5	5	5	24	85
36	3	5	4	4	5	21	4	3	4	4	5	3	5	5	33	2	3	5	3	3	16	70
37	3	3	3	3	3	15	3	5	3	3	4	3	5	3	29	4	4	3	4	4	19	63
38	5	5	4	5	5	24	3	5	4	4	3	3	3	5	30	4	5	5	4	4	22	76
39	5	4	5	4	3	21	5	4	5	2	5	4	4	4	33	4	5	5	3	5	22	76
40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	5	5	5	5	24	87
41	3	3	2	4	3	15	4	5	4	3	4	3	4	4	31	4	4	4	5	4	21	67
42	5	4	5	5	5	24	5	3	5	3	5	5	4	5	35	4	5	3	5	4	21	80
43	5	4	3	4	3	19	4	4	4	3	4	3	4	5	31	4	3	3	3	4	17	67
44	5	5	4	4	2	20	4	3	4	3	5	4	5	4	32	4	4	3	5	4	20	72
45	5	4	3	4	3	19	4	5	4	5	4	3	4	5	34	4	5	4	5	4	22	75
46	3	5	4	4	3	19	5	3	4	4	5	4	5	5	35	3	2	3	5	3	16	70
47	5	5	5	3	5	23	4	3	3	4	5	4	4	5	32	4	5	4	4	4	21	76
48	5	5	4	4	3	21	4	3	4	5	4	5	4	4	33	4	3	5	4	4	20	74
49	4	4	2	4	2	16	4	3	4	4	5	4	5	5	34	4	5	4	5	4	22	72
50	5	5	3	4	3	20	4	3	4	3	5	5	5	5	34	4	3	4	3	4	18	72
51	4	4	3	4	5	20	4	2	5	5	5	4	5	2	32	4	4	4	2	4	18	70
52	5	4	3	3	3	18	5	2	4	4	4	4	4	2	29	4	3	4	2	5	18	65
53	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	4	5	2	34	4	4	4	4	4	20	78
54	5	4	2	4	3	18	4	5	4	4	4	5	4	5	35	4	5	4	5	4	22	75
55	5	5	2	4	2	18	4	2	4	5	4	5	4	3	31	4	4	4	2	4	18	67
56	4	3	3	3	3	16	4	5	3	3	4	4	4	3	30	4	5	4	5	4	22	68
57	5	5	2	4	3	19	5	2	3	3	4	5	4	2	28	4	4	4	4	4	20	67
58	2	5	3	4	3	17	8	5	4	3	5	4	4	2	35	4	3	4	3	4	18	70
59	3	3	5	4	3	18	3	3	3	3	4	5	4	2	27	4	2	4	3	4	17	62
60	5	4	4	5	4	22	5	4	5	5	4	5	4	4	36	5	4	5	5	5	24	82
61	5	4	4	4	4	21	4	4	3	4	5	4	4	4	32	4	5	5	4	5	23	76

62	4	5	4	5	3	21	3	3	4	4	4	3	4	3	28	4	4	4	3	4	19	68
63	5	4	4	2	2	17	5	3	3	3	5	5	5	5	34	4	5	5	4	5	23	74
64	3	4	4	3	4	18	3	4	3	4	4	4	3	4	29	3	4	5	5	5	22	69
65	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	4	5	5	38	4	5	5	5	5	24	85
66	5	3	5	2	4	19	4	3	4	4	4	3	3	5	30	5	3	3	3	3	17	66
67	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	4	3	5	3	26	4	4	3	4	4	19	60
68	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	5	3	5	5	36	4	5	2	5	4	20	80
69	5	4	5	4	3	21	5	5	5	2	5	4	4	4	34	4	5	5	3	5	22	77
70	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	5	5	5	5	24	87
71	3	4	5	4	3	19	4	2	4	3	4	3	4	5	29	4	2	4	2	4	16	64
72	5	4	3	5	4	21	5	3	5	3	5	2	4	4	31	4	2	3	5	4	18	70
73	4	4	3	4	3	18	4	2	4	3	4	3	4	5	29	4	3	3	3	4	17	64
74	3	5	2	4	2	16	4	3	4	3	5	3	5	4	31	4	5	3	2	4	18	65
75	4	4	3	4	3	18	4	2	4	3	4	3	4	5	29	4	4	4	2	4	18	65
76	3	5	4	4	4	20	3	5	4	5	3	3	3	5	31	4	5	4	2	5	20	71
77	5	5	4	3	3	20	4	3	3	3	5	3	4	5	30	4	4	4	5	4	21	71
78	4	5	3	4	5	21	4	5	4	3	4	3	4	4	31	5	5	4	5	4	23	75
79	3	4	2	4	5	18	4	3	4	3	5	3	5	5	32	3	4	4	4	4	19	69
80	2	5	3	4	3	17	4	3	4	4	5	3	5	4	32	3	4	4	3	4	18	67
81	5	4	3	4	3	19	4	2	5	3	5	3	5	2	29	4	5	4	5	4	22	70
82	3	4	3	3	3	16	5	2	4	5	4	3	4	2	29	4	3	4	4	5	20	65
83	4	5	3	4	2	18	4	2	4	3	5	3	5	5	31	4	5	4	4	4	21	70
84	3	4	2	4	3	16	4	2	4	5	4	3	4	2	28	5	2	4	2	4	17	61
85	4	5	2	4	2	17	4	2	4	4	4	3	4	3	28	4	2	4	2	4	16	61
86	2	3	3	3	3	14	4	1	3	5	4	3	4	5	29	5	3	4	2	4	18	61
87	5	5	2	4	3	19	5	2	3	3	4	3	4	2	26	4	2	4	2	4	16	61
88	5	5	3	4	3	20	8	5	4	3	5	3	4	5	37	4	3	4	3	4	18	75
89	3	3	2	4	3	15	5	3	5	3	4	5	4	5	34	4	5	4	3	4	20	69
90	5	5	4	5	4	23	5	5	5	2	5	5	4	5	36	5	4	2	2	2	15	74
91	5	4	4	4	4	21	4	4	3	4	5	4	4	4	32	4	5	5	4	5	23	76
92	4	5	4	5	3	21	3	3	4	4	4	3	4	3	28	4	4	4	3	4	19	68
93	5	4	4	5	2	20	5	3	3	3	5	5	5	5	34	4	5	5	4	5	23	77
94	3	4	4	3	4	18	3	4	3	4	4	4	3	4	29	3	4	5	5	5	22	69
95	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	4	5	5	38	4	5	5	5	5	24	85

96	3	4	5	5	5	22	2	3	4	4	4	3	3	5	28	5	3	3	3	3	17	67
97	5	5	4	3	4	21	3	5	3	3	4	4	5	3	30	4	4	3	4	4	19	70
98	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	3	3	3	5	32	4	5	5	4	4	22	78
99	5	4	5	4	3	21	5	4	5	5	5	4	4	4	36	4	5	5	3	5	22	79
100	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	5	5	5	5	24	87
101	3	3	2	4	3	15	4	2	4	3	4	3	4	5	29	4	5	4	2	4	19	63
102	5	4	5	5	5	24	5	3	5	5	5	5	4	5	37	4	4	3	5	4	20	81
103	5	4	3	4	3	19	4	5	4	3	4	5	4	4	33	4	3	3	3	4	17	69
104	3	5	5	4	5	22	4	3	4	3	5	3	5	5	32	4	2	3	5	4	18	72
105	2	4	3	4	3	16	4	2	4	3	4	3	4	4	28	4	2	4	5	4	19	63
106	3	5	2	4	3	17	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	2	3	5	3	16	58
107	5	5	2	3	3	18	4	3	3	3	5	4	4	5	31	4	2	4	2	4	16	65
108	4	5	3	4	3	19	4	3	4	3	4	3	4	4	29	4	3	4	5	4	20	68
109	3	4	2	4	5	18	4	3	4	3	5	5	5	5	34	3	5	4	5	4	21	73
110	4	5	3	4	5	21	4	3	4	3	5	3	5	4	31	3	3	4	3	4	17	69
111	4	4	3	4	5	20	4	5	5	3	5	4	5	5	36	4	2	4	2	4	16	72
112	5	4	3	3	3	18	5	2	4	3	4	5	4	5	32	4	3	4	2	5	18	68
113	5	5	3	4	2	19	4	2	4	3	5	5	5	4	32	4	5	4	2	4	19	70
114	5	4	5	4	3	21	4	2	4	3	4	5	4	5	31	4	5	4	5	4	22	74
115	5	5	5	4	5	24	4	2	4	3	4	5	4	4	30	4	2	4	2	4	16	70
116	5	3	3	3	5	19	4	4	3	3	5	3	4	5	31	4	4	4	5	4	21	71
117	5	5	5	4	3	22	5	2	3	3	4	5	4	4	30	4	5	4	5	4	22	74
118	5	5	3	4	5	22	8	5	4	3	5	4	4	5	38	4	3	4	4	4	19	79
119	5	4	2	4	4	19	3	3	3	3	4	2	4	4	26	4	4	4	3	4	19	64
120	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	4	5	5	5	24	87
121	5	3	3	3	5	19	4	4	3	3	5	3	4	5	31	4	4	4	5	4	21	71
122	5	5	5	4	3	22	5	2	3	3	4	5	4	4	30	4	5	4	5	4	22	74
123	5	5	3	4	5	22	8	5	4	3	5	4	4	5	38	4	3	4	4	4	19	79
124	5	4	2	4	4	19	3	3	3	3	4	2	4	4	26	4	4	4	3	4	19	64
125	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	4	5	5	5	24	87
126	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	4	5	5	5	24	87

Anexo 8. Prueba de normalidad

Tabla de frecuencias Gestión de Recursos Humanos - Desempeño laboral

Gestión de Recursos Humanos (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	3	2,4	2,4	3,3
	Bueno	123	97,6	97,6	100,0
	Total	126	100,0	100,0	

Desempeño laboral (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	4	3,2	3,2	3,2
	Bueno	122	96,8	96,8	100,0
	Total	126	100,0	100,0	

Análisis de Rho Spearman

			SIGA
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	126
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,908**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	126
	Sostenimiento de personal	Coeficiente de correlación	,871**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	126
	Progreso de personal	Coeficiente de correlación	,796**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	126
	Control de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,062**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	126

Anexo 9. Carta de autorización de uso del nombre de la institución

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20147721070
Municipalidad Provincial de Canchis	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Marlani Nullo Puma	47324011

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], 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 el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis - Cusco, 2023	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor:	DNI:
Gustavo Cahuata Morales	71776923

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:



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

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Canchis - Cusco, 2023", cuyo autor es CCAHUATA MORALES GUSTAVO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR DNI: 10682519 ORCID: 0000-0003-2374-980X	Firmado electrónicamente por: KZEVALLOSD el 04- 08-2023 23:46:23

Código documento Trilce: TRI - 0627607