



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión de los recursos humanos y desempeño laboral de
trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de
Pátapo, Chiclayo, 2022.

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

AUTOR:

Castillo Noriega, David Antonio (orcid.org/0000-0002-5833-3874)

ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino(orcid.org/0000-0002-4645-4134)

Mtro. Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios y a mis familiares por su ayuda permanente para cumplir mis metas propuestas.

Agradecimiento

A Dios, por brindarme protección y energías necesarias para lograr mis objetivos y guiarme con su sabiduría para culminar este trabajo

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
VI. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo 2022.	16
Tabla 2 Relación de validadores	18
Tabla 3 Resultados del Alfa de Cronbach	19
Tabla 4 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	20
Tabla 5 Relación entre la dimensión administración y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022	20
Tabla 6 Relación entre la dimensión gestión y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022	21
Tabla 7 Relación entre la dimensión desarrollo y la variable desempeño	22
Tabla 8 Relación entre la dimensión estrategias de recursos humanos y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022	22
Tabla 9 Resultados de correlación entre variables.....	23

Resumen

Este estudio tiene planteó como objetivo el determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022. Es un estudio cuantitativo, correlacional y de nivel básico. 65 trabajadores administrativos conformaron la muestra. 2 instrumentos se aplicaron, uno para cada variable, con respuestas tipo Likert. Los resultados entre variables indicaron una significancia de 0,000 y una correlación positiva excelente, 0,976. En la dimensión administración y la variable desempeño laboral se obtuvo un $p= 0, 000$ y una correlación de 0,873. En la dimensión gestión y la variable desempeño laboral se obtuvo una significancia de 0,000 y una correlación de 0.864. En la dimensión desarrollo y la variable desempeño laboral se obtuvo una significancia de 0,000 y un nivel de correlación de 0.937. En la dimensión estrategias de RRHH y la variable desempeño laboral la significancia es 0,000 y una correlación es de 0.830. Se concluye que existe una correlación positiva alta entre las variables, así mismo una correlación positiva alta entre las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos y la variable desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño laboral, gestión, desarrollo

Abstract

This study has the objective of determining the relationship that exists between human resource management and the job performance of the workers of the District Municipality of Pátapo, 2022. It is a quantitative, correlational and basic level study. 65 administrative workers made up the sample. 2 instruments were applied, one for each variable, with Likert-type responses. The results between variables indicated a significance of 0.000 and an excellent positive correlation, 0.976. In the administration dimension and the work performance variable, a $p=0.000$ and a correlation of 0.873 were obtained. In the management dimension and the labor performance variable, a significance of 0.000 and a correlation of 0.864 were obtained. In the development dimension and the labor performance variable, a significance of 0.000 and a correlation level of 0.937 were obtained. In the HR strategies dimension and the job performance variable, the significance is 0.000 and a correlation is 0.830. It is concluded that there is a high positive correlation between the variables, likewise a high positive correlation between the dimensions of the human resources management variable and the work performance variable.

Keywords: Job performance, Management, Development

I. INTRODUCCIÓN

Los nuevos desafíos del mundo laboral tienden a rediseñarse para optimizar la organización de los recursos humanos (RRHH), desde el agotamiento hasta el desarrollo sostenible, además de contribuir a la ejecución eficaz de las tareas. (Davidescu et al., 2020). Orientado al bienestar y diseñado para el perfeccionamiento de la habilidad y los compromisos e impactar finalmente en el desempeño laboral (Cooper et al., 2019). Por consiguiente, el desempeño de los empleados y la gestión de RRHH son importantes cuando incorporan actividades, como una buena contratación del personal, capacitaciones continuas a los empleados, gestionar compensaciones por crecimiento personal e institucional, velar por la satisfacción de los trabajadores, el deber y responsabilidad de los empleados y la excelencia en el trabajo (Anwar y Abdullah, 2021), donde la condición de uno de los aspectos puede afectar el buen desempeño del trabajador.

Internacionalmente se han realizado estudios, como en Nigeria, que al mejorar las responsabilidades y estrategias de recursos humanos de manera planificada y eficaz ayuda a aumentar la satisfacción de los trabajadores y es así que el desempeño de los trabajadores, cuya insatisfacción se vio exacerbada por la cuestión de pago a los trabajadores en la mitad de su salario (Chinedu, 2021). Por otro lado, en Indonesia, el profesionalismo del personal, la cultura laboral y la ética laboral es bajo, una situación que genera dudas públicas sobre el desempeño de los funcionarios públicos, considerado esencial que los empleados deban equilibrar la capacidad de realizar las tareas asignadas con la voluntad de completar el trabajo, ya que esto conduce a una mayor realización (Jumady y Lilla, 2021).

En el Perú, en una institución estatal que pese a la legislación de RRHH que se establecieron por el organismo “SERVIR”, aún no existía una articulación clara entre la contratación de personas y los fines planteados por la entidad pública (Núñez y Ramírez, 2021), por lo que es difícil que las entidades se desempeñen bien. También, halló en la institución estatal que el personal no estaba de acuerdo con la gestión, porque se había contratado trabajadores incompetentes, con poco

profesionalismo y que los recursos humanos habían sido mal administrados (Canaza et al., 2021)

A nivel local, el problema de la mejora de la gestión de RRHH es que se cuenta con personal regular, que no ha sido capacitado en la última década, traduciéndose en servicios inadecuados, violaciones a normas y disciplinas, e incumplimiento de promesas y metas. Además, presenta un clima laboral desfavorable, pues si bien la entidad tiene los trabajadores necesarios para desarrollar las diversas actividades. De igual manera, presenta un ambiente laboral desfavorable por la contratación del personal, aún de tener los empleados necesarios para la ejecución de las diversas actividades, así mismo, existen diversos niveles de salario por los mismos trabajos. Estos niveles de salario son establecidos por las normas legales sobre las modalidades en las contrataciones públicas de personal.

En la Municipalidad objeto de estudio encontramos insuficientes herramientas de gestión, las fichas del personal se encuentran sin actualizar, no cuenta con libro de trabajo, no hay evaluación analítica a los empleados, lo cual no permite la definición clara de los perfiles y roles, esto genera ineptitud en los puestos de trabajo y no permite ascender a puestos justos, lo cual no permite realizar una excelente gestión de RRHH.

Se formula el siguiente problema: ¿Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022?

Teóricamente se justifica, porque que la investigación sobre la RRHH y el desempeño laboral son dos pilares dentro de los sistemas organizacionales de las instituciones públicas podrían conducir a una mejor prestación de servicios, al agregar nuevas estrategias sobre la utilización de la gestión de RRHH para mejorar teóricamente el trabajo

También, se justifica metodológicamente, por el análisis a las variables a través del comportamiento causal, lo que verifica la relación existente, lo cual se establecerá de acuerdo con los procedimientos estadísticos y científicos, validados internacionalmente.

La razón práctica, expresa que, en una institución pública organizada, debe haber suficientes personas en diferentes áreas aptas para prestar servicios y reducir la necesidad de quejas de los usuarios.

Es importante que las empresas tengan un excelente personal y con buena organización para el desarrollo de sus actividades, esto debería ser una oportunidad para la municipalidad objeto de estudio, porque se plantea el problema coyuntural y paralelamente se presenta posibilidades para la mejora de los bienes y servicios que brinda a los usuarios.

El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022 y como objetivos específicos: Determinar la relación de la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022, determinar la relación de la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022, determinar la relación que del desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022, determinar la relación de las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022

La investigación será de suma importancia porque se pondrá de conocimiento la relación de las variables de estudio en el interior de la organización, posteriormente se mostrará los respectivos resultados con la finalidad de generar conocimientos nuevos, que nos lleven a la reflexión, además a los nuevos investigadores brindarles el aporte metodológico de excelente uso para generar información. Los resultados que se obtendrán en el estudio propiciarán a la Municipalidad Distrital de Pátapo la toma de adecuadas decisiones con la finalidad de mejorar su organización.

Por lo tanto, se planteó la hipótesis: existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022

II. MARCO TEÓRICO

Se analizó investigaciones de aspecto internacional como la de Aparicio (2019) en Argentina, quien realizó una investigación de enfoque cuantitativo en 20 Pymes encontrando relación entre la gestión de RRHH y el desempeño personal, Concluye indicando que aumentaría el desempeño del personal si se prioriza el mejoramiento de las prácticas de RRHH.

En Ecuador, Armijos Et al. (2019) desarrollaron una investigación descriptiva y correlacional. Los resultados arrojaron que los RRHH es fundamental en una organización e institución y se relaciona con las políticas empresariales para la consolidación en el mercado. Concluyen manifestando que el desempeño laboral tiene estrecha relación con la gestión de RRHH.

En Cuba, Souto-Anido et al. (2020) en su investigación se plantearon determinar si la gestión de RRHH incide en la organización. Utilizaron un enfoque mixto, como instrumento la encuesta y entrevista, los cuales se aplicaron a 9 especialistas de diversas organizaciones, que llegaron a generar como resultados que la adecuada selección del personal durante la contratación sea satisfactoria. Concluyeron manifestando que las organizaciones que tiendan a gestionar de manera adecuada a sus empleados lograrán efectos de carácter positivo en el desempeño laboral.

A nivel nacional se revisaron algunos estudios como la de Villalta (2019) en Piura, quien realizó un trabajo para determinar la relación entre la gestión de RRHH y el esfuerzo laboral de los asociados en el Municipio del Distrito de La Coipa-San Ignacio, Cajamarca, en el año 2019. La población la conformaron 47 personas de la Municipalidad. Usó la técnica como encuesta con 24 ítems, en escala tipo Likert. Se sistematizaron los datos con el programa Excel. Concluye demostrando la que existe correlación positiva entre las variables.

En Chepén, La Libertad, Fernández y Saravia (2019) realizaron un estudio titulado "Gestión de RRHH y desempeño del personal en la provincia y Municipio de Chepén, 2019". Donde se propusieron determinar la correlación entre la gestión de RRHH y el desempeño laboral. Estudio de tipo

descriptivo, correlacional y cuantitativo. Participaron 30 empleados administrativos, con un cuestionario de 18 ítems. Los datos recolectados se trabajaron mediante el SPSS. El resultado fue de 0,855, indicando correlación entre las variables analizadas, aceptando así el supuesto general de que, a mayor aumento de una variable, también aumenta la otra.

En Ica, Vergara y Pérez (2020) investigaron la relación entre la gestión de RRHH y el desempeño laboral en un Municipio. De enfoque cuantitativo. Participaron 50 empleados de la institución, con un muestreo censal. Los resultados indican un $p= 0,000$ entre las variables. En la dimensión administración y desempeño laboral ($r=000$, $p=0,561$), En la gestión y desempeño laboral ($r=001$, $p=0,447$), En el desarrollo y desempeño laboral ($r=000$, $p=0,494$), En las estrategias de RRHH y desempeño laboral ($r=005$, $p=0,492$). Concluyen manifestando la existencia de una relación directa entre la gestión de RRHH y el desempeño laboral en el Municipio de Tambo de Mora.

De igual forma, en Cajamarca, Leyva (2021) realizó un estudio para determinar el impacto de la gestión de RRHH en el desempeño laboral de los trabajadores municipales de Baños del Inca. El trabajo se realizó por la inadecuada gestión de RRHH obteniendo resultados como el (68% promedio de respuestas negativas) resultando un bajo desempeño personal (respuestas negativas promedio del 79 %) según lo determinado por la teoría administrativa y los hallazgos de investigaciones anteriores. Concluyen indicando la existencia de correlación entre variables.

En Ucayali, Advíncula (2022) en su estudio se propuso determinar la relación entre la gestión de RRHH y el desempeño laboral en la provincia y municipio de Ucayali, 2021. Participaron 71 empleados en la muestra. Se utilizó el cuestionario para obtener información. Se realizó el análisis estadístico con el programa Spss 23. Los resultados encontrados en la investigación fue un $r < 0.05$ rechazándose la hipótesis nula. La conclusión indica la existencia de una relación positiva significativamente alta entre las variables, calculado por Pearson $r = 0,879$.

En Lima, Quintana (2022) realizó un estudio en 54 empleados de un Municipio. De diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Utilizó un cuestionario

como instrumento. Los resultados indicaron un $p < 0,05$ entre las variables. Concluyó que existe una débil correlación entre la gestión de RRHH y el desempeño laboral.

En Piura, Rayme (2022) realizó una investigación para determinar la existencia de relación entre la gestión de RRHH y el desempeño del personal, en la provincia y municipio de Paruro, por lo que se optó por un método de cuantitativo, de nivel correlación y diseño no experimental. 85 empleados administrativos del municipio participaron de la investigación. Se utilizó un cuestionario que estuvo conformada por 15 preguntas. Los encuestados fueron diversos; El instrumento tuvo una confiabilidad de 0.819 y 0.884. Como resultado se obtuvo un valor de P significativo igual a 0,000, y un $r = 0.694$. Se concluye indicando la existencia de una relación significativa entre la gestión de RRHH y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el Gobierno Municipal Provincial de Paruro,

A nivel regional también se revisaron investigaciones como la de Valle (2022) en Chiclayo, quien realizó una investigación para determinar la influencia de la gestión de RRHH y el desempeño laboral. Diseño no experimental, de tipo correlacional. 153 empleados administrativos fueron la muestra, los cuales desarrollaron una encuesta con respuestas tipo Likert. Los resultados después de aplicar el Rho de Spearman fueron menor al 0,05. y un $p = 0,892$. Concluyó que existe una correlación alta entre las variables.

Así mismo, Culquicondor (2022) realizó una investigación para determinar la relación entre la Gestión de RRHH con el desempeño laboral en empleados de un Hotel. Estudio de tipo correlacional. La muestra fue de 30 participantes. El resultado que se obtuvo un $p = 0,000$ y un Spearman de 0,783. Concluye indicando que existe una relación entre la gestión RRHH y los trabajadores.

Teóricamente la Variable Gestión de RRHH, es una organización con enfoque estratégico, coherente e integral hacia la gestión y formación de los RRHH de una institución. Para Boon Et. al. (2019) la evidencia existente proporciona un primer apoyo metaanalítico, ya que los sistemas de RRHH tienden a estar más fuertemente relacionado con el desempeño que con la práctica individual de recursos humanos (2019, p. 13-16). Esta surgió como parte del discurso gerencial,

basado en la relevancia de los factores humanos y en el aumento del capital (Laval y Dardot, 2013).

Es un proceso desde el inicio del trabajo, fundamentada sobre habilidades hasta la provisión de dichos conocimientos en tecnologías y procedimientos; la interacción de facilidades cognitivas y de comunicación que se desarrollan en diversas esferas de la vida individual sigue siendo la base de la economía (Hanlon, 2016, p. 73). Asimismo, Myers et al. (2018) señalaron que en “el ambiente empresarial de la actualidad los líderes y directivos de las instituciones deben dirigir, gerenciar y gestionar prácticas para el logro de eficiencia de los RRHH para demostrar competitividad en el entorno empresarial actual” (p. 9).

La investigación de esta área en el contexto internacional de HRM (Gestión de recursos humanos) sigue siendo insuficiente. Dada la influencia perdurable de factores históricos, culturales e institucionales distintivos en la GRH en diferentes contextos sociales. “Una mayor investigación que sea sensible a los entornos contextuales nos ayudaría a comprender qué tipos de prácticas de GRH se implementan y como son percibidas por los empleados y qué efectos pueden tener en el bienestar de los empleados” (Guest, 2017, p. 82).

Para Martín (2017) las tareas de las instituciones radican en las teorías dominantes, la cual es responsable de la dirección de recursos, del libro “La teoría X y Y” de Mc Gregor, la cual organiza y estructura los sacrificios propios de una persona hasta lograr metas económicas y organizacionales. Por lo que el autor planteó un punto de vista más claro hacia los valores, para lograr el autodominio, aumentando la responsabilidad mediante aspectos sensatos y verdaderos. La definición logra relacionarse con los conceptos de responsabilidad social actuales. La teoría “x” se clasifica como la más tradicional, con un enfoque al pasado, en la cual los trabajadores presentan objetivos económicos en calidad de agentes pasivos los cuales son administrados por la organización, careciendo de entrega, compromiso o ambición, sin interés en su profesión, siendo estáticos y evitando sus actividades laborales mientras solo buscan su área de confort.

A diferencia de la teoría “Y” se contrasta gracias a una respectiva futurista, influyendo en el cambio, motivación y creatividad, generando fuentes de sufrimiento

o satisfacción entre los trabajadores, fomentando los esfuerzos mentales y físicos, en dirección a la realización de metas, compromisos y objetivos. Todo esto con el fin de lograr resolver problemáticas y tomar decisiones en la organización, mejorando su desempeño, habilidad y capacidad.

Es encargada de varias funciones que se interrelacionan y que son generales en todas las instituciones. Como tal, trata temas que se relacionan con los empleados y que contempla diversas áreas, tareas o prácticas, como el contratar personal, el rendimiento, el beneficio laboral la motivación, el bienestar de los empleados, las capacitaciones que necesiten cultura y planificación estratégica y corporativa y el ambiente de trabajo. Un enfoque integrado donde la formación de trabajo juegue un rol fundamental en la determinación de la gestión de RRHH, el desempeño de la institución y se mejora a través de actividades acostumbradas fomenta una relación sana y transparente entre los miembros del equipo relación (Aleixandrea, 2021).

Las dimensiones de esta variable son:

Administración, en primer lugar, administrar viene del latín administrare, que significa servir. Esto nos sugiere que la administración tiende a relacionarse con las actividades que ejecutan las personas en favor de otras, es decir, servir a otros o cuidar los recursos de otros. Por supuesto, esto también implicaría el cuidar nuestros propios recursos (Reyes, 2021). Para Chiavenato (2019), la administración es un aspecto el cual debe investigarse, debido a su gran alcance en los campos de conocimiento de las nociones profesionales, siendo ejecutada en cada institución mediante estrategias internas y externas. “La administración permite organizar, planificar, desarrollar potenciales e integrar trabajadores” (p. 81), debido al alcance que tiene actualmente el RRHH para lograr completar lo propuesto por la organización, el cual enfoca su importancia en el recurso humano y no es la gestión del mismo talento humano.

La dimensión gestión describe a la gestión como la colaboración de los trabajadores los cuales asumen una posición formal en la organización (Chiavenato, 2019, p. 114). Para Westreicher (2020) la gestión es una serie de procedimientos y acciones realizadas para lograr un objetivo específico, en general, la gestión es

diversas tareas realizadas para lograr un propósito preestablecido. “La palabra gestión suele asociarse principalmente al mundo corporativo, por lo tanto, la gestión se encarga de organizar, planear, liderar y controlar la toma de decisiones para conseguir, de manera óptima, lo planificado por la organización”. (pp. 22-24)

La dimensión desarrollo busca incrementar las destrezas y capacidades de los trabajadores de la compañía, mejorando su aprendizaje en su aspecto profesional, llegando a lograr las metas establecidas mediante estrategias eficaces (Barcelo, 2016, p.34). También Chiavenato (2019) indicó que se debe invertir con el objetivo de mejorar sus capacidades y desarrollo tanto personal, el cual beneficia a los trabajadores, mejorando continuamente sus habilidades y conocimientos, como el organizacional, en donde el empleador los provee facilidades para mejorar sus estrategias aprendidas.

El desarrollo busca influenciar en el ámbito profesional y personal, aumentando las habilidades e incrementando los conocimientos, mediante una formación adecuada para desenvolvemos en las actividades que demanda el puesto de trabajo asignado.

La dimensión estrategias de RRHH, significa que las empresas buscan captar talentos nuevos para que formen parte de la organización, la que ayudará a profundizar sus conocimientos y habilidades para lograr resultados óptimos requeridos en la compañía. (Fernández, 2017). Así mismo, Romero menciona que cada organización establece estrategias y acciones para los procesos que realizan los recursos humanos, tales como: reclutamiento, orientación, selección, inducción, contratación, evaluación, planificación y promoción (2016). Las estrategias permiten identificar y atraer al personal correcto requerido por las empresas, buscando que sean efectivos en sus áreas laborales, con una requerida capacidad de solución de problemas.

Según Chiavenato el proceso de gestión de RRHH son procedimientos que consisten en la búsqueda de individuos hasta la contratación de los mismos. Para luego mejorar su desempeño laboral mediante el desarrollo profesional, tomando en cuenta la evaluación del trabajo, como son: a) Incorporación de Personas: Cada ingresante es seleccionado por la oficina de los recursos humanos, dependiendo sus habilidades o competencias siendo aptos para contratar, b) Desarrollo: Cada

individuo de los cargos deben tener características respectivas para el cargo correspondiente manteniendo el desempeño laboral, c) Evaluar y Supervisar: Busca determinar los progresos y aportes de los trabajadores a la compañía desde el puesto en el que se desenvuelve, d) Conservar a los individuos: Al motivar y satisfacer a los trabajadores, resolviendo inquietudes, promoviendo el respeto para lo propuesto por la institución y e) Identificar a los individuos: Cada trabajador debe proveer el perfil perteneciente al área de trabajo asignada (2019).

Chiavenato menciona que los objetivos de la Gestión de RRHH se clasifican en la conservación y creación, teniendo en cuenta las motivaciones que se les brinda a los empleados para llegar a completar lo planificado. Siendo el objetivo principal la coordinación entre colaboradores que posean la misma perspectiva con la finalidad de lograr lo propuesto, velando por el bienestar de los trabajadores (2019).

Además, Chiavenato afirma que “la responsabilidad de la gestión de RRHH son lograr resultados importantes, metas planteadas en la empresa y el desempeño deseado del trabajador al ser capaz de desarrollar su potencial, mejorando sus habilidades útiles y su desempeño” (2019, p. 174). Por otro lado, Reyes (2015) también sostiene que lo esencial de la gestión de RRHH en la actualidad demuestra que las personas hoy en día son competitivas en la competencia laboral, por lo cual los trabajadores colaborarán con el objetivo de lograr las estrategias asignadas por la sección de RRHH determinadas en la contratación del personal.

Teóricamente la variable de desempeño laboral, es el rendimiento positivo de los trabajadores, los cuales realizan sus labores con eficacia y eficiencia, mostrando capacidades o aptitudes para lograr sus metas. Siendo evaluada previamente para identificar y estimular el trabajo de los recursos humanos. Son los resultados obtenidos del esfuerzo efectivo de los trabajadores en sus respectivas áreas laborales, realizando sus actividades designadas por su compañía, mediante habilidades y conocimientos, sin embargo, puede ser negativo, siendo calificado en una evaluación de desempeño (Chiavenato, 2019).

El desempeño laboral es definido como el nivel de logro de resultados, así

como el nivel de logro de las metas organizacionales en una de forma continua, en el lado interno, en lo que respecta al yo personal del empleado, su compromiso con la organización y la creencia en su capacidad para hacer un determinado trabajo logrando el éxito. (Wahyu y Salam, 2020).

Abdullah y Anggraeni (2020) manifiestan que el desempeño del empleado se puede definir como un negocio comercial que es una necesidad para la vida, o algo que es imperativo desde uno mismo, o algo relacionado con la propia identidad que es completamente sagrado.

En los empleados motivados se observan más su autonomía y libertad y cumplen mejor desempeño que los que no son motivados, esto indica que las oportunidades de desarrollo parten de las motivaciones (Demircioglu y Chen, 2019)

Lograr que los trabajadores estén satisfechos en una empresa no es realmente fácil, se puede lograr si continuamente se trabaja la motivación laboral, un verdadero liderazgo, y una acorde cultura organizacional y que esta se adapte de manera adecuada y acertada por los empleados en general. Este dependerá del desempeño de cada individuo o, en otras palabras, su producción contribuirá al desempeño organizacional (Akob, et al., 2020)

En el desempeño laboral, el desempeño organizacional, el crecimiento y desarrollo profesional, las relaciones sociales y profesionales, son motivaciones de nivel general (Anamaría, 2020). El propósito y objetivo del desempeño es establecer metas útiles, no sólo para que al final se le evalué su desempeño en un período determinado, sino también para conocer los resultados del proceso de trabajo durante ese período (Juliati, 2021)

Por lo tanto, se tiende a esperar que los empleados productiva y profesionalmente trabajen. Existe la comprensión de que la supervivencia y el desarrollo de una organización están determinados por la fortaleza del dinero o el capital y determinados por el éxito de la gestión de los RRHH (Arfah y Aditya, 2019).

También se refiere a la teoría de los dos factores de Herzberg, en la que menciona a que los factores de gestión son las circunstancias que rodean a los empleados en la labor a través de la supervisión, la política y la competencia, mediante las condiciones físicas o ambientales. En ese caso, no tienden a influir en

el comportamiento de los empleados a un alto nivel, por lo que se crea insatisfacción. Por un lado, determina los factores motivadores relacionados con incremento del agrado de los empleados con el trabajo, proporcionando a los empleados sus propios retos, responsabilidades y metas, y estimulando sus habilidades personales (Chiavenato, 2019).

Las dimensiones de esta variable comprenden: satisfacción del trabajador sobre la cual García (s/f) expresa que son conjuntos de sentimientos que pueden ser de manera favorable o desfavorable a través de los cuales los trabajadores perciben su labor. Igualmente, la satisfacción laboral son respuestas que los empleados de una empresa donde laboran perciben o experimentan. La cual puede variar de un empleado a otro y sus percepciones depende de la condición interna que tengan y las facilidades con que cuenten los empleados para la realización de su trabajo (Gómez, s/f). Esta satisfacción es medida mediante los niveles de consentimiento de los colaboradores en el aspecto laboral, por lo cual se clasifica como no favorable o favorable según sus actitudes en las labores.

La autoestima se describe como el producto del conjunto de las diferentes necesidades que presenta la persona, y una de estas es la necesidad de ser reconocida dentro del aspecto laboral de la corporación en donde la persona desarrolla sus habilidades, las cuales también pueden generar sentimientos de inferioridad o confianza en sí mismo (Chiavenato, 2019).

El trabajo en equipo, son los trabajos de manera organizada y participativa, se comparten los mismos objetivos y cada persona asume una parte, siendo una forma de organizarse, fortaleciendo el aspecto de compañerismo cooperando entre todos. Se habla de la manera de organización del trabajo que se basa en el compañerismo, ya que el equipo de trabajo debe encargarse en conjunto y manera organizada las diversas tareas por realizar, y no solo repartirlas para después unirlos (Editorial Etecé, 2020)

La capacitación al trabajador, es la preparación o educación de un grupo, persona o partes de la entidad laboral, teniendo como objetivo tener un conocimiento amplio de los distintos temas en los cuales las áreas laborales de la compañía se encuentren relacionadas. Gracias a esto se podrá identificar si la

persona cumple con el perfil o expectativas buscadas por la compañía, al grado de conseguir el puesto de trabajo o dominar el cargo disponible (Pérez, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

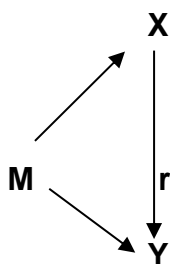
3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básico. Esta recoge el adelanto científico a través del aumento del conocimiento teórico que existe, sin el interés por aplicar alternativas de solución. Es la base o fundamento para las investigaciones aplicadas (Ñaupas Et al. 2018 p. 134)

3.1.2. Diseño de investigación

Presenta un diseño:

- **No experimental**, no se manipularán variable alguna (Álvarez, 2020)
- **Transversal**, Según Supo (2020) este diseño mide las características (variables), en un determinado momento. (p. 8)
- **Correlacional**, por la cual podemos medir dos o más variables y de esa forma establecer una relación estadística entre ellas (Supo, 2020, p. 11)



Donde:

M: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pátapo 2022

X: Gestión de los recursos humanos

Y: Desempeño Laboral

r ; Relación de las variables |

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de los recursos humanos

- **Definición conceptual**

La gestión de los RRHH se encarga de diversas funciones que se interrelacionan de manera común en todas las organizaciones, y se ocupan fundamentalmente del personal, las cuales incluyen diversos lineamientos como las remuneraciones, contratación del personal, análisis y evaluación del rendimiento, el desarrollo de las organizaciones, el bienestar, las capacitaciones y la administración (Aleixandrea, 2021).

- **Definición operacional**

A los participantes de la investigación se les aplicará un cuestionario, que consta de 28 ítems tipo Likert, para conocer el nivel de GRH.

- **Indicadores**

Recursos humanos

Capacitaciones

Selección

Funciones

Organización

Cumplimiento

Actividades

Formación

Promoción laboral

Acciones

Responsabilidades

Objetivos

- **Escala de medición**

Es ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual**

Es el rendimiento positivo de los empleados, los cuales realizan sus labores con eficacia y eficiencia, mostrando capacidades o aptitudes para lograr sus metas (Chiavenato, 2019, p. 244)

- **Definición operacional**

A los participantes de la investigación se les aplicó un cuestionario que constó de 22 ítems tipo Likert para conocer el nivel de desempeño profesional

- **Indicadores**

Ambiente

Salario

Resultado

Motivación

Trato

Reconocimiento

Objetivos

Comunicación

Toma de decisión

Entrenamiento

Desarrollo de habilidades

- **Escala de medición**

Es ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La conformaron los 102 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo 2022. Supo (2020) manifiesta que es un colectivo de elementos u objetos con similares caracteres a ser estudiados en una realidad indicada. Los trabajadores pertenecen a la modalidad de estables o contratados tipo CAS.

Tabla 1

Distribución de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo 2022.

Tipo	POBLACIÓN	
	n	%
Obreros	37	36%
Administrativos	65	64%
TOTAL	102	100%

Fuente: Oficina de RRHH. MDP.2022

- **Criterios de inclusión**
 - Ser mayores de edad
 - Tener más de 3 meses trabajando en la institución
 - Puede ser trabajador contratado o nombrado
 - Llenar completamente el cuestionario
- **Criterios de exclusión**
 - Negativa en ser parte en la muestra

3.3.2. Muestra

La muestra representativa la conformaron los 65 trabajadores administrativos, que integran las diversas áreas de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022.

3.3.3. Muestreo

Presenta un muestreo no probabilístico por conveniencia, en este caso el investigador optó solo por los trabajadores administrativos Según Supo (2020) es cuando la muestra se elige de acuerdo con la conveniencia de investigador.

3.3.4. Unidad de análisis

Está integrada por cada uno de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica, según Sampieri y Mendoza (2018) son las herramientas y el procedimiento que tiene el investigador para conseguir la información necesaria de la muestra.

Se utilizó la encuesta, la cual admite el conocimiento de las características de los que participan en la muestra.

3.4.2. Instrumento

Según Sampieri y Mendoza (2018) el instrumento es el material físico o mecanismos que utilizan los investigadores recolectar y registrar de información de las variables.

Para la variable 1 se utilizó un cuestionario con 28 items, para desarrollarlos con respuestas tipo Likert de acuerdo a la siguiente escala: (Ver anexo 1)

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

Para la variable 2, también se aplicó un cuestionario, estructurado en dimensiones y con 22 items, tipo Likert y presenta la siguiente escala:
(Ver anexo 2)

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

Validez del instrumento

Se validaron los instrumentos por tres especialistas y se detalla a continuación:

Tabla 2

Relación de validadores de los instrumentos

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO
Validador 1	CUBAS CARRANZA, Janet I.	Doctorado
Validador 2	RÍOS CUBAS, Martín A.	Maestría
Validador 3	DIAZ GASTELO, Richard A.	Maestría

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento

Es el nivel por medición de la consistencia de un instrumento (Cronbach, 1951). El nivel de confiabilidad de cada instrumento de nuestra investigación se obtuvo con el Alfa de Cronbach (ver anexo 2). Se obtuvo como resultado:

Tabla 3

Resultados de confiabilidad, con el Alfa de Cronbach

Variables	Resultados
Gestión de recursos humanos	,942
Desempeño personal	,926

Nota: Resultados de la prueba piloto en el SPSS

Los resultados nos indican que ambos instrumentos presentan excelente confiabilidad.

3.5. Procedimientos

La investigación se inició presentando la solicitud de autorización para la la municipalidad distrital de la Pátapo, en donde se obtuvo la autorización para la aplicación de las encuestas. Posteriormente, se explicó a los participantes el objetivo del estudio y el aspecto ético. se aplicaron los instrumentos de cada una de las variables. Finalmente se realizó el procesamiento de la información en una base de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Obtenida la información se realizó el procesamiento de la información, primero el análisis descriptivo representado a través de frecuencias, luego la prueba de normalidad y posteriormente se realizó el análisis inferencial con la aplicación de la prueba correlacional de Pearson. Los resultados se presentaron en gráficos y tablas.

3.7 Aspectos éticos

Respeto, por los participantes, a quienes se les aplicó la encuesta, y se consideraron todas las respuestas brindadas por los colaboradores.

Justicia, es decir, los resultados que se obtuvieron se basaron en principios que confirmaron la claridad de los resultados.

No maleficencia, con los resultados no se buscó el desprestigio de la institución.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis inferencial

Al aplicar la prueba de normalidad a las variables se determinó el tipo de distribución de hipótesis:

Tabla 4

Prueba de normalidad para una muestra.

		GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO LABORAL
N		65	65
Parámetros normales ^{a,b}	Media	86,58	66,22
	Desviación típica	15,347	12,049
Diferencias más extremas	Absoluta	,084	,117
	Positiva	,065	,092
	Negativa	-,084	-,117
Z de Kolmogórov-Smirnov		,678	,944
Sig. asintót. (bilateral)		,748	,335

Nota: Resultados del SPSS

Observamos en la tabla que la significancia de la variable gestión de RRHH es $p= 0,748$, siendo mayor a 0.005 y la variable 2 es $p=0,335$. Por lo tanto, esto indica una distribución normal, por lo que se utilizará la prueba de correlación de Pearson.

En relación al objetivo específico 1

Tabla 5

Relación entre la administración y el desempeño laboral.

		DIMENSION1:	VARIABLE 2:
		administración	Desempeño laboral
DIMENSIÓN 1 :	Correlación de Pearson	1	,873**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
VARIABLE 2:	Correlación de Pearson	,873*	1
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65

Nota: Resultados del Spss,

Observamos en la tabla 5 que el valor de $r = 0,873$ indicando una correlación positiva alta y el $p = 0,000$ siendo $< 0,005$, estos resultados indican que se acepta la H1 rechazándose la Ho. Se concluye: que la administración está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo.

En relación al objetivo específico 2;

Tabla 6

Relación entre la gestión y el desempeño laboral.

		DIMENSION 2:	VARIABLE 2:
		Gestión	Desempeño laboral
DIMENSION 2:	Correlación de Pearson	1	,864**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
VARIABLE 2:	Correlación de Pearson	,864*	1
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65

Nota: Resultados del Spss,

Se observa en la tabla 6 se observa el valor de $r = 0,864$ indicando una

correlación positiva alta y el $p = 0,000$ siendo $< 0,005$, estos resultados indican que se acepta la H1 rechazándose la Ho. Se concluye: que la gestión está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 7

Relación entre el desarrollo y el desempeño laboral

		DIMENSION 3: Desarrollo	VARIABLE 2: Desempeño laboral
DIMENSION 3: Desarrollo	Correlación de Pearson	1	,937**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
VARIABLE 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,937**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

Nota: Resultados del Spss,

que el desarrollo de la gestión está directamente relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores..

Se observa en la tabla 7 que el valor de coeficiente de correlación de Pearson = 0,9.37 indicando una correlación positiva alta y el $p = 0,000$ siendo $< 0,005$, estos resultados indican que se acepta la H1 rechazándose la Ho. Se concluye: que el desarrollo de la gestión está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo.

Tabla 8

Relación entre las estrategias de recursos humanos y la variable desempeño laboral.

		VARIABLE 1: ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL
--	--	---	-------------------------------------

VARIABLE 1: ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS	Correlación de Pearson	1	,830**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,830**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

Nota: Resultados del Spss,

que la relación entre las estrategias de recursos humanos está directamente relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo.

Se observa en la tabla 8 que el valor de $r = 0,830$ indicando una correlación positiva alta y el $p = 0,000$ siendo $< 0,005$, estos resultados indican que se acepta la H1 rechazándose la Ho. Se concluye: que la relación entre las estrategias de recursos humanos está directamente relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo.

Tabla 9

Relación entre la variable 1 gestión de recursos humanos y la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022

		GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO LABORAL
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Correlación de Pearson	1	,976**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,976**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

Nota: Resultados del Spss,

que la variable gestión de recursos humanos está directamente relacionada con la variable desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital

de Pátapo.

Se observa en la tabla 9 que el valor de $r = 0,976$ indicando una correlación positiva alta y el $p = 0,000$ siendo $< 0,005$, estos resultados indican que se acepta la H1 rechazándose la Ho. Se concluye: que la variable gestión de recursos humanos está directamente relacionada con la variable desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo.

VI. DISCUSIÓN

La gestión de RRHH involucra el nivel humano de la empresa, y es necesario que todos los gerentes comprendan y entiendan la importancia de los recursos humanos y las diversas actividades y políticas en las que son responsables, dado que las organizaciones están compuestas por personas, consolidar sus servicios, el desarrollo de habilidades, motivación a promover su desempeño a niveles más altos, y asegurar el continuo compromiso con la organización es esencial para el logro de ellos objetivos.

En relación al objetivo general existe una relación positiva excelente ($r=0,976$, $p=000$) Los resultados de la investigación son similares a los de Fernández y Saravia (2019) quienes encontraron en su investigación $r= 0.855$ entre las variables gestión de RRHH y desempeño laboral en la Municipalidad de Chepén, la Libertad. Otros resultados similares a nuestra investigación son los de Advíncula (2022) que también encontró una correlación positiva alta entre la gestión de RRHH y el desempeño laboral en el municipio de Padre Abad de Ucayali. De igual manera los resultados de Valle (2022) en su investigación en la Municipalidad de Chiclayo indicaron un $p=0,892$, una correlación positiva alta. Por otro lado, los resultados de Vergara y Pérez (2020) indican una correlación positiva moderada, $p=569$ en la municipalidad de Tambo de Mora diferentes a nuestros resultados. El área de RRHH cumple un papel fundamental en una empresa, su trabajo se va a desarrollar paralelamente a la búsqueda de un crecimiento y a los cambios que en ello se vayan presentando. Es también esencial la búsqueda y selección de trabajadores con eficiencia para lo propuesto por la empresa. La gestión de RRHH de las empresas se encarga de la selección, reclutamiento y capacitaciones de los trabajadores, de la misma manera las administraciones de las prestaciones y beneficios que se le otorgue a los empleados. Al mejorar la gestión de RRHH de municipalidad distrital de Pátapo mejorará automáticamente el desempeño laboral de ellos trabajadores.

En relación al OE1 se tiene que existe una correlación positiva alta ($r=0,873$, $p=000$) estos resultados difieren de los obtenidos por Vergara y Pérez (2020) quienes

obtuvieron una significancia de 000 y $p=0,561$, una correlación positiva moderada. Esto indica que la administración tiende a relacionarse con las actividades que ejecutan los trabajadores en favor de otras, es decir, servir a otros o cuidar los recursos de otros. La administración también permite organizar, planificar, desarrollar potenciales e integrar trabajadores, debido al alcance que tiene actualmente el recurso humano para lograr completar las metas de la organización.

En relación al OE2 encontramos una correlación positiva alta ($r=0,864$, $p=000$). Estos resultados difieren de los encontrados por Vergara y Pérez (2020) quienes en esta dimensión y el desempeño laboral quienes encontraron una significancia de 001 y $p=0,447$, es decir una correlación positiva moderada. Basados en el sustento teórico se debe analizar para tener claro que la gestión es una serie de acciones y procedimientos que se realizan para el logro de un objetivo específico y/o general en las instituciones, la gestión también es una serie de tareas, como organizar, planear, liderar y controlar la toma de decisiones para conseguir, de manera óptima, lo planificado por la organización

En relación al objetivo específico 3 también se obtuvo una correlación positiva excelente ($r=0,937$, $p=000$), de igual manera difieren de los resultados encontrados por Vergara y Pérez (2020) quienes encontraron una significancia de $r=000$ y $p=0,494$, una correlación positiva moderada. Este aspecto busca incrementar las destrezas y capacidades de los trabajadores de la compañía, mejorando su aprendizaje en su aspecto profesional, para lograr las metas establecidas mediante estrategias eficaces, Chiavenato (2019) indicó que se debe invertir con el objetivo de mejorar sus capacidades y desarrollo tanto personal, el cual beneficia a los trabajadores, mejorando continuamente sus habilidades y conocimientos, como el organizacional, en donde el empleador los provee facilidades para mejorar sus estrategias aprendidas

En relación al OE4 también se obtuvo una correlación positiva alta ($r=0,830$, $p=000$). Estos resultados difieren de los encontrados por Vergara y Pérez (2020) quienes obtuvieron ($r=005$, $p=0,492$) es decir, una correlación positiva moderada. Las empresas buscan captar talentos nuevos para que formen parte de la

organización, en la cual mejorarán sus conocimientos y habilidades para lograr excelentes resultados que requiere la institución. Cada empresa establece estrategias y acciones para los procesos que realizan los recursos humanos como identificar y atraer al personal correcto requerido por las empresas, buscando que sean efectivos en sus áreas.

VI. CONCLUSIONES

1. Entre el área de RRHH y el desempeño laboral se obtuvo como resultados una correlación alta ($r=0,976$, $p=000$). Por lo que se concluye que mientras más se fortaleza la gestión de RRHH el desempeño laboral de los trabajadores aumentará.
2. En relación OE1 se obtuvo ($r=0,873$, $p=000$) indicando que existe una correlación positiva entre la administración y el desempeño laboral. Estos resultados indican que los recursos brindados por la municipalidad son adecuadamente utilizados y continuamente se realizan capacitaciones al personal.
3. En relación al OE2 existe una correlación positiva alta entre la gestión y el desempeño laboral ($r=0,864$, $p=000$). Los resultados muestran que los trabajadores realizan sus actividades guiadas por el cumplimiento de sus objetivos, es decir cumplen con las tareas indicadas.
4. En relación al OE 3 existe una correlación positiva excelente entre el desarrollo y el desempeño laboral ($r=0,937$, $p=000$). Estos resultados indican que la municipalidad brinda oportunidad de crecimiento profesional a los trabajadores y las actividades son desarrolladas de una manera programada.
5. En relación al OE 4 existe una correlación positiva alta entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral ($r=0,830$, $p=000$). Se concluye que la municipalidad junto al personal esta direccionado a cumplir los objetivos.

VII. RECOMENDACIONES

1. En función a lo dispuesto por el objetivo general se propone a la Dirección de la Municipalidad distrital de Pátapo coordinar con el área de RRHH la realización de capacitaciones y aplicación de estrategias de motivación personal, que permita a los trabajadores trabajar satisfactoriamente, tanto en su área como de manera institucional.
2. En función al OE1 se recomienda que la administración de la municipalidad organice y planifique estrategias para el buen manejo de los recursos y que sean adecuadamente utilizados, además capacitaciones que beneficien a los trabajadores, en diversos aspectos como en tecnología y gestión en administración.
3. En función al OE2 se aconseja al área Recursos humanos establecer los procedimientos a través de actividades guiadas por el cumplimiento de sus objetivos, es decir cumplir con las tareas indicadas de la institución como la de ellos mismo, tomando decisiones óptimas.
4. En función al OE3 el área de recursos humanos debe promover y aplicar estrategias que permitan incrementar la capacidad profesional de los trabajadores de la municipalidad e incrementar sus conocimientos para brindar un buen trabajo en su área asignada.
5. En función al OE4 el área de recursos humanos debe aplicar estrategias adecuadas de selección de personal, para contratar el personal correcto, es decir la municipalidad junto al personal esta direccionado a cumplir los objetivos.

REFERENCIAS

- Advincula Vela, Denis David ((2022) *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Padre Abad, Ucayali, 2021.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109359/Advincula_VDD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aleixandra E. (2021) *Gestión de Recursos Humanos: una pieza clave.* Endalia. Consultado el 21 de abril del 2023.
<https://www.endalia.com/news/claves-gestion-recursos-humanos/>
- Akob, M., Arianty, R. y Putra, AHPK (2020). The mediating role of Kahn's distribution commitment: an empirical evidence of the sales force in Indonesia. *Revista de Finanzas, Economía y Negocios de Asia*, 7(2), 249-260. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no2.249>
- Álvarez Risco A. (2020) *Clasificación de las investigaciones [Fragmento de tesis de licenciatura. Universidad de Lima]*
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Ana Maria Davidescu, Simona-Andreea Apostu, Andreea Paul and Ionut Casuneanu (2020) *Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management.* *Rev. MDPI.* 12(15)
<https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Anggraeni, F. N. (2020). *Survey motivasi kerja driver ojek online grab.* *scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 251-260
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). *The impact of human resource management practice on organizational performance.* *International journal of engineering, business and management (IJEEM)*, 5(1), 35-47.
- Aparicio, G. (2019). *La influencia de las Prácticas de Recursos Humanos en el*

- desempeño del personal*. Universidad Siglo 21, Córdoba. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17746/APARICIO%20Gabriela%20Natasha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los recursos humanos*. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 11(4), 163-170. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Balkin, D., Cardy, R. y Gomez, M. (2008). *Gestión de recursos humanos*. 5.^a ed. Pearson educación, s.a.
- Barcelo, J. (31 de julio de 2016). Qué es desarrollo de recursos humanos. [Mensaje en un blog], Imf Business School. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/formacion/que-es-desarrollo-de-recursos-humanos/#:~:text=El%20desarrollo%20de%20los%20recursos,el%20absentismo%20y%20sus%20causas>
- Boon C., Den-Hartog N., Lepak D. (2019) A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement. *Journal of Management*. Vol. 45 No. 6. P. 13-16. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0149206318818718>
- Branden, N. (1995). *Seis Pilares de la Autoestima*. Paidós Ibérica.
- Canaza, H., Flores, Y., & Verónica, T. (2021). *Administración de recursos humanos y la calidad del servicio al público en la Municipalidad de Usicayos*. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 1(3), 7-17. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.03.001>
- Charaja, Y. y Mamani, J. (2014) *Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo-puno-Perú, 2013*. Scielo, 5 (1), pp. 05-13. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones (10^a. ed). Mcgraw-Hill Interamericana. 386 p.
- Chinedu, E. (2021). *Human resource management practices and employee*

- career satisfaction of public universities in Rivers State, Nigeria.*
Research journal of management practice, 1(11), 1-13
- Cooper, B., Wang, J., Bartram, T., & Cooke, F. L. (2019). *Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: The role of social climate and resilience.* Human resource management, 58(1), 85-97.
<https://doi.org/10.1002/hrm.21934>
- Cronbach LJ, Schoneman P, Mckie D. (1965) Alpha coefficient for stratified-parallel test. Educ Psychol Meas 25:291- 312
- Culquicondor Salazar, Lesly Del Pilar (2022) *Relación entre gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en el American Inka Hotel Sauna Spa*
<https://hdl.handle.net/20.500.12423/4794>
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, Job satisfaction, and Job performance among romanian employees— implications for sustainable human resource management. sustainability, 12(15), 6086.
<https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Editorial Etecé (2020) *Trabajo en equipo*. Concepto. Consultado el 22 de abril del 2023. <https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>
- Fernández, M. (29 de marzo 2017). *La estrategia de negocios debe estar basada en los recursos humanos*. [Mensaje en un blog], Revista recursos humanos.com
<https://revistarecursoshumanos.com/2017/03/29/la-estrategia-negocios-estar-basada-los-recursos-humanos>
- Fernández y Saravia (2019) *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén-2019*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46685>
- García Romero S. (s/f) La satisfacción laboral. Metacontratas.Consultado 22 de abril del 2023.<https://www.metacontratas.com/blog/la-satisfaccion-laboral/>
- Gómez Diana (s/f) Qué es la satisfacción laboral (y cómo medirla y mejorarla). Hubspot. Consultado el 21 de abril del 2013.

<https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral>

- Guest, D. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38. doi:10.1111/1748-8583.12139
- Hanlon, G. (2016). *The dark side of management. A secret history of management theory*. New York, NY: Routledge. 228 p.
- Juliati, F. (2021) The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance. *Rev. Akademik*. Vol. 1, No. 1. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2706961&val=24664&title=The%20Influence%20Of%20Organizational%20Culture%20Work%20Ethos%20And%20Work%20Discipline%20On%20Employee%20Performance>
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and consequence the human resources management factors on civil servant performance. *Golden ratio of humanresource management*, 1 (2), 104-116. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.101>
- Laval, C., y Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo*. Barcelona, España: Gedisa. 432 p
- Miles, J., González, A. y Mandirola, N., *Gestión de Alto Desempeño y su Impacto en los Resultados de la Empresa: el Caso de Uruguay y Argentina*, doi: 10.4067/S0718-27242018000200057, *Journal of Technology Management & Innovation*, 13(2) (2018). [Links
- Martin J. (2017) ¿conoces la teoría “X” y teoría “Y”? Consultado el 20 de abril del 2023. <https://www.cerem.pe/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>
- Núñez, O. M., & Ramírez, M. D. M. (2021). *Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú-* 2019. *Tzhoecoen*, 13(1), 57-69. <https://doi.org/10.26495/tzh.v13i1.1872>
- Ñaupas, Humberto y otros (2018). *Metodología de la investigación, cuantitativa cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U, p. 134.

- Pérez, M. (2021). *Definición de capacitación*. [Mensaje en un blog]. Concepto definición. <https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>
- Quintano Huaman Diana (2022) “gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la municipalidad provincial de huanta -2020” <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/698/quintano%20huaman,%20diana.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Rayme Roca, Ayde (2022) *Gestión de los recursos humanos y desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Paruro – 2021* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91251>
- Reyes E. (2021) Definición de la administración. Consultado el 21 de abril del 2023. <https://www.emprendedorinteligente.com/definicion-de-la-administracion-segun-autores/>
- Romero, N. (2016). Los procesos de Gestión de Recursos Humanos. [Mensaje en un blog]. Revista Recursos Humanos.com. <https://revistarecursoshumanos.com/2016/02/11/los-procesos-de-gestion-de-recursos-humanos/>
- Souto-Anido, L., Vergara-Romero, A., Marrero-Anciza, Y., & Márquez Sánchez, F.(2020). *Incidencia de la gestión de los recursos humanos en los resultados organizacionales: ¿mito o realidad? (Impact of human resources management on organizational results: myth or reality?)*. *GECONTEC: Revista internacional de gestión del conocimiento y la tecnología*, 8(1), 1- 23.
- Supo J, y Zacarias H (2020) *Metodología de la investigación científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales*. 3ra Edición. Edit. Bioestadístico EEDU EIRL
- Valle Pérez, Humberto Nicolás (2022) *Mejorar la gestión de recursos humanos para el desempeño laboral eficiente en la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2022* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108210/Valle_PHN-SD.pdf?sequence=1
- Vergara Aquije K.S. Y Pérez Urrea M.E. (2020) “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020” [Tesis de licenciatura. Universidad Autónoma de Ica]

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/696>

Villalta Segura William Michael (2019) *Gestión de Recursos Humanos y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de la Coipa-San Ignacio Cajamarca*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/73208>

Wahyu, W., & Salam, R. (2020). Komitmen Organisasi (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).

Westreicher, G (2020) *Gestión*. Consultado el 21 de abril del 2023.

<https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>

ANEXO 1:
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
Gestión de recursos humanos	Es el conjunto de creencias, valores, normas y reglas que definen el comportamiento de una organización	Se aplicará una encuesta a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo, 2023. El cuestionario consta de 28 ítems tipo Likert para determinar el nivel de la gestión de recursos humanos	Administración	Recursos humanos y Materiales	1,2,3	Ordinal:
				Capacitación	4,5,6	
				Selección	7,8,9	
			Gestión	Funciones	10, 11	
				Organización	12, 13	
				Cumplimiento	11,15,16	
			Desarrollo	Actividades	17, 18	
				Formación	19, 20	
				Promoción laboral	21, 22	
				Estrategias de recursos humanos	Acciones	
	Responsabilidades	25, 26				
	Objetivos	27, 28				
Desempeño laboral	es conocido como rendimiento, es empleado para la evaluación y detección de los talentos entre los trabajadores.	Se aplicará una encuesta a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo, 2023. El cuestionario consta de 22 ítems tipo Likert para determinar el nivel de desempeño laboral de ellos trabajadores.	Satisfacción del trabajador	Ambiente	1, 2	Ordinal:
				Salario	13, 4	
				Resultado	5, 6	
			Autoestima	Motivación	7, 8	
				Trato	9, 10	
				Reconocimiento	11, 12	
			Trabajo en equipo	Objetivos	13, 14	
				Comunicación	15, 16	
				Toma de decisión	17, 18	
			Capacitación del trabajador	Entrenamiento	19, 20	
Desarrollo de habilidades	21, 22					

ANEXO 2

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INDICACIONES: Lea atentamente cada uno de los enunciados y marca la alternativa que creas conveniente con un aspa(X). Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas, responde con sinceridad de acuerdo a tu criterio. La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL.

Leyenda:

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

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: ADMINISTRACIÓN					
1	¿Usted utiliza de manera adecuada los recursos brindados por la Municipalidad Distrital de Pátapo 2022?					
2	¿La institución cuenta con la cantidad de colaboradores necesarios para desarrollar la misión de la organización?					
3	¿Se tiene la cantidad de recursos materiales necesarios para llevar a cabo la misión institucional?					
4	¿La institución brinda capacitación al trabajador para laborar de manera eficiente?					
5	¿La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador?					
6	¿Son constantes las capacitaciones que brinda la Municipalidad Distrital de Pátapo hacia los trabajadores?					
6	¿Son constantes las capacitaciones que brinda la Municipalidad Distrital de Pátapo hacia los trabajadores?					
7	¿En la institución se lleva un efectivo proceso de selección e inducción?					
8	¿En la institución se lleva un efectivo proceso de selección e inducción?					
9	¿Los responsables de las áreas cuentan con el perfil adecuado para el óptimo desarrollo de las actividades?					
	DIMENSIÓN 2; GESTIÓN					
10	¿El personal muestra eficiencia al realizar las funciones encomendadas?					
11	¿Las funciones de cada área son distribuidas de manera óptima?					
12	¿La institución está bien estructurada y organizada?					

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES				
		1	2	3	4	5
13	¿Los colaboradores se organizan para realizar sus actividades?					
14	¿Los colaboradores desarrollan actividades guiadas al cumplimiento de los objetivos?					
15	¿Los colaboradores cumplen en realizar su trabajo en las fechas establecidas?					
16	¿La entidad cumple con las remuneraciones a tiempo?					
DIMENSIÓN 3: DESARROLLO						
17	¿Las actividades que se desarrollan en la institución son programadas?					
18	¿Las actividades que realiza en la Municipalidad distrital de Pátapo son monitoreadas?					
19	¿La Municipalidad Distrital de Pátapo ofrece formación para mejorar las competencias?					
20	¿La institución realiza algún tipo de programa de formación para los colaboradores que recién ingresan?					
21	¿La organización brinda oportunidades de crecimiento profesional para sus colaboradores?					
22	¿La promoción laboral en la institución se realizada basada en los logros?					
DIMENSIÓN 4: ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS						
23	¿Los colaboradores ejecutan acciones organizadas y planificadas?					
24	¿Las acciones están orientadas a cumplir las metas?					
25	¿El encargado de cada área u oficina delega sus responsabilidades?					
26	¿Al realizar las tareas encomendadas las cumple con responsabilidad?					
27	¿Los objetivos institucionales se conocen cada inicio de año?					
28	¿La organización en conjunto con el personal está direccionado a cumplir los objetivos?					

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

INDICACIONES: Lea atentamente cada uno de los enunciados y marca la alternativa que creas conveniente con un aspa(X). Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas, responde con sinceridad de acuerdo a tu criterio. La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL

Leyenda:

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

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR						
1	¿La estructura de la institución es adecuada para la ejecución de las actividades?					
2	¿Considera usted que el ambiente laboral es óptimo?					
3	¿El salario va acorde del mercado laboral?					
4	¿El salario es justificable con las actividades que realiza?					
5	¿Usted se siente satisfecho por los resultados que genera su labor?					
6	¿Usted realiza un esfuerzo adicional para alcanzar los resultados?					
DIMENSIÓN 2: AUTOESTIMA						
7	¿La institución realiza alguna actividad para motivar a sus colaboradores antes de iniciar sus labores?					
8	¿Se siente motivado en el área donde labora?					
9	¿Los responsables de las áreas cuentan con el perfil adecuado para el óptimo desarrollo de las actividades?					
10	¿Los encargados de cada área son comprensivos?					
11	¿La institución reconoce el esfuerzo de los colaboradores por alcanzar sus objetivos institucionales?					
12	¿La institución reconoce horas extras?					
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO						
13	¿El equipo de trabajo es flexible para realizar los objetivos propuestos?					
14	¿Los equipos de trabajo están comprometidos a cumplir con los objetivos?					
15	¿En la institución existe una comunicación asertiva?					
16	¿La comunicación entre áreas es efectiva y eficaz?					
17	¿Se respetan las opiniones de todos los colaboradores?					
18	¿Las decisiones se realizan de forma consensuada?					
DIMENSIÓN 4: CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR						
19	¿Cree usted que el entrenamiento ayuda a fortalecer sus competencias?					
20	¿La institución utiliza un tiempo adecuado para el entrenamiento de los colaboradores, sin interferir en sus horarios de trabajo?					
21	¿Cree usted que es importante desarrollar habilidades blandas?					
22	¿Las capacitaciones que se realizan ayudan al crecimiento y desarrollo de habilidades?					

ANEXO 3. JUICIO DE EXPERTOS

ANEXO 4. VALIDACIONES DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS VALIDADOR 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): CUBAS CARRANZA, Janet Isabel Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4 requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “**Gestión de los recursos humanos y desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pátapo, Chiclayo, 2022**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



David Antonio Castillo Noriega

DNI 73183437

INSTRUMENTO: VARIABLE 2: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Usted utiliza de manera adecuada los recursos brindados por la Municipalidad Distrital de Pátapo 2022?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2	¿La institución cuenta con la cantidad de colaboradores necesarios para desarrollar la misión de la organización?	X		X		X		
3	¿Se tiene la cantidad de recursos materiales necesarios para llevar a cabo la misión institucional?	X		X		X		
4	¿La institución brinda capacitación al trabajador para laborar de manera eficiente?	X		X		X		
5	¿La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador?	X		X		X		
6	¿Son constantes las capacitaciones que brinda la Municipalidad Distrital de Pátapo hacia los trabajadores?	X		X		X		
7	¿Son constantes las capacitaciones que brinda la Municipalidad Distrital de Pátapo hacia los trabajadores?	X		X		X		
8	¿En la institución se lleva un efectivo proceso de selección e inducción?	X		X		X		
9	¿En la institución se lleva un efectivo proceso de selección e inducción?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	¿El personal muestra eficiencia al realizar las funciones encomendadas?	X		X		X		
11	¿Las funciones de cada área son distribuidas de manera óptima?	X		X		X		
12	¿La institución está bien estructurada y organizada?	X		X		X		
13	¿Los colaboradores se organizan para realizar sus actividades?	X		X		X		
14	¿Los colaboradores desarrollan actividades guiadas al cumplimiento de los objetivos?	X		X		X		
15	¿Los colaboradores cumplen en realizar su trabajo en las fechas establecidas?	X		X		X		
16	¿La entidad cumple con las remuneraciones a tiempo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	¿Las actividades que se desarrollan en la institución son programadas?	X		X		X		
18	¿Las actividades que realiza en la Municipalidad distrital de Pátapo son monitoreadas?	X		X		X		
19	¿La Municipalidad Distrital de Pátapo ofrece formación para mejorar las competencias?	X		X		X		
20	¿La institución realiza algún tipo de programa de formación para los colaboradores que recién ingresan?	X		X		X		
21	¿La organización brinda oportunidades de crecimiento profesional para sus colaboradores?	X		X		X		
22	¿La promoción laboral en la institución se realiza basada en los logros?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

23	¿Los colaboradores ejecutan acciones organizadas y planificadas?	X		X		X		
24	¿Las acciones están orientadas a cumplir las metas?	X		X		X		
25	¿El encargado de cada área u oficina delega sus responsabilidades?	X		X		X		
26	¿Al realizar las tareas encomendadas las cumple con responsabilidad?	X		X		X		
27	¿Los objetivos institucionales se conocen cada inicio de año?	X		X		X		
28	¿La organización en conjunto con el personal está direccionado a cumplir los objetivos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. CUBAS CARRANZA, Janet Isabel.

DNI: 16408684

Especialidad del validador: Contadora Pública.

18 de mayo del 2023



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

INSTRUMENTO: VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿La estructura de la institución es adecuada para la ejecución de las actividades?	X		X		X		
2	¿Considera usted que el ambiente laboral es óptimo?	X		X		X		
3	¿El salario va acorde del mercado laboral?	X		X		X		
4	¿El salario es justificable con las actividades que realiza?	X		X		X		
5	¿Usted se siente satisfecho por los resultados que genera su labor?	X		X		X		
6	¿Usted realiza un esfuerzo adicional para alcanzar los resultados?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿La institución realiza alguna actividad para motivar a sus colaboradores antes de iniciar sus labores?	X		X		X		
8	¿Se siente motivado en el área donde labora?	X		X		X		
9	¿Los responsables de las áreas cuentan con el perfil adecuado para el óptimo desarrollo de las actividades?	X		X		X		
10	¿Los encargados de cada área son comprensivos?	X		X		X		
11	¿La institución reconoce el esfuerzo de los colaboradores por alcanzar sus objetivos institucionales?	X		X		X		
12	¿La institución reconoce horas extras?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	¿El equipo de trabajo es flexible para realizar los objetivos propuestos?	X		X		X		
14	¿Los equipos de trabajo están comprometidos a cumplir con los objetivos?	X		X		X		
15	¿En la institución existe una comunicación asertiva?	X		X		X		
16	¿La comunicación entre áreas es efectiva y eficaz?	X		X		X		
17	¿Se respetan las opiniones de todos los colaboradores?	X		X		X		
18	¿Se respeta las opiniones de las áreas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	¿Cree usted que el entrenamiento ayuda a fortalecer sus competencias?	X		X		X		
20	¿La institución utiliza un tiempo adecuado para el entrenamiento de los colaboradores, sin interferir en sus horarios de trabajo?	X		X		X		
21	¿Cree usted que es importante desarrollar habilidades blandas?	X		X		X		
22	¿Las capacitaciones que se realizan ayudan al crecimiento y desarrollo de habilidades?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. CUBAS CARRANZA, Janet Isabel.

DNI: 16408684

Especialidad del validador: Contadora Pública.

18 de mayo del 2023



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

VALIDADOR 2

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): RÍOS CUBAS, Martín Alexander

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4 requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “**Gestión de los recursos humanos y desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pátapo, Chiclayo, 2022**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



David Antonio Castillo Noriega

DNI 73183437

INSTRUMENTO: VARIABLE 2: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Usted utiliza de manera adecuada los recursos brindados por la Municipalidad Distrital de Pátapo 2022?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2	¿La institución cuenta con la cantidad de colaboradores necesarios para desarrollar la misión de la organización?	X		X		X		
3	¿Se tiene la cantidad de recursos materiales necesarios para llevar a cabo la misión institucional?	X		X		X		
4	¿La institución brinda capacitación al trabajador para laborar de manera eficiente?	X		X		X		
5	¿La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador?	X		X		X		
6	¿Son constantes las capacitaciones que brinda la Municipalidad Distrital de Pátapo hacia los trabajadores?	X		X		X		
7	¿Son constantes las capacitaciones que brinda la Municipalidad Distrital de Pátapo hacia los trabajadores?	X		X		X		
8	¿En la institución se lleva un efectivo proceso de selección e inducción?	X		X		X		
9	¿En la institución se lleva un efectivo proceso de selección e inducción?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	¿El personal muestra eficiencia al realizar las funciones encomendadas?	X		X		X		
11	¿Las funciones de cada área son distribuidas de manera óptima?	X		X		X		
12	¿La institución está bien estructurada y organizada?	X		X		X		
13	¿Los colaboradores se organizan para realizar sus actividades?	X		X		X		
14	¿Los colaboradores desarrollan actividades guiadas al cumplimiento de los objetivos?	X		X		X		
15	¿Los colaboradores cumplen en realizar su trabajo en las fechas establecidas?	X		X		X		
16	¿La entidad cumple con las remuneraciones a tiempo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	¿Las actividades que se desarrollan en la institución son programadas?	X		X		X		
18	¿Las actividades que realiza en la Municipalidad distrital de Pátapo son monitoreadas?	X		X		X		
19	¿La Municipalidad Distrital de Pátapo ofrece formación para mejorar las competencias?	X		X		X		
20	¿La institución realiza algún tipo de programa de formación para los colaboradores que recién ingresan?	X		X		X		
21	¿La organización brinda oportunidades de crecimiento profesional para sus colaboradores?	X		X		X		
22	¿La promoción laboral en la institución se realiza basada en los logros?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

23	¿Los colaboradores ejecutan acciones organizadas y planificadas?	X		X		X		
24	¿Las acciones están orientadas a cumplir las metas?	X		X		X		
25	¿El encargado de cada área u oficina delega sus responsabilidades?	X		X		X		
26	¿Al realizar las tareas encomendadas las cumple con responsabilidad?	X		X		X		
27	¿Los objetivos institucionales se conocen cada inicio de año?	X		X		X		
28	¿La organización en conjunto con el personal está direccionado a cumplir los objetivos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mtro. RIOS CUBAS, Martín Alexander.

DNI: 45220005

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública.

18 de mayo del 2023



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

INSTRUMENTO: VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿La estructura de la institución es adecuada para la ejecución de las actividades?	X		X		X		
2	¿Considera usted que el ambiente laboral es óptimo?	X		X		X		
3	¿El salario va acorde del mercado laboral?	X		X		X		
4	¿El salario es justificable con las actividades que realiza?	X		X		X		
5	¿Usted se siente satisfecho por los resultados que genera su labor?	X		X		X		
6	¿Usted realiza un esfuerzo adicional para alcanzar los resultados?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿La institución realiza alguna actividad para motivar a sus colaboradores antes de iniciar sus labores?	X		X		X		
8	¿Se siente motivado en el área donde labora?	X		X		X		
9	¿Los responsables de las áreas cuentan con el perfil adecuado para el óptimo desarrollo de las actividades?	X		X		X		
10	¿Los encargados de cada área son comprensivos?	X		X		X		
11	¿La institución reconoce el esfuerzo de los colaboradores por alcanzar sus objetivos institucionales?	X		X		X		
12	¿La institución reconoce horas extras?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	¿El equipo de trabajo es flexible para realizar los objetivos propuestos?	X		X		X		
14	¿Los equipos de trabajo están comprometidos a cumplir con los objetivos?	X		X		X		
15	¿En la institución existe una comunicación asertiva?	X		X		X		
16	¿La comunicación entre áreas es efectiva y eficaz?	X		X		X		
17	¿Se respetan las opiniones de todos los colaboradores?	X		X		X		
18	¿Se respeta las opiniones de las áreas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	¿Cree usted que el entrenamiento ayuda a fortalecer sus competencias?	X		X		X		
20	¿La institución utiliza un tiempo adecuado para el entrenamiento de los colaboradores, sin interferir en sus horarios de trabajo?	X		X		X		
21	¿Cree usted que es importante desarrollar habilidades blandas?	X		X		X		
22	¿Las capacitaciones que se realizan ayudan al crecimiento y desarrollo de habilidades?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mtro. RIOS CUBAS, Martín Alexander

DNI: 45220005

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

18 de mayo del 2023



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

VALIDADOR 3

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): DIAZ GASTELO, Richard Alberto

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 4 requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “**Gestión de los recursos humanos y desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pátapo, Chiclayo, 2022**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



David Antonio Castillo Noriega

DNI 73183437

INSTRUMENTO: VARIABLE 2: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Usted utiliza de manera adecuada los recursos brindados por la Municipalidad Distrital de Pátapo 2022?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2	¿La institución cuenta con la cantidad de colaboradores necesarios para desarrollar la misión de la organización?	X		X		X		
3	¿Se tiene la cantidad de recursos materiales necesarios para llevar a cabo la misión institucional?	X		X		X		
4	¿La institución brinda capacitación al trabajador para laborar de manera eficiente?	X		X		X		
5	¿La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador?	X		X		X		
6	¿Son constantes las capacitaciones que brinda la Municipalidad Distrital de Pátapo hacia los trabajadores?	X		X		X		
7	¿Son constantes las capacitaciones que brinda la Municipalidad Distrital de Pátapo hacia los trabajadores?	X		X		X		
8	¿En la institución se lleva un efectivo proceso de selección e inducción?	X		X		X		
9	¿En la institución se lleva un efectivo proceso de selección e inducción?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	¿El personal muestra eficiencia al realizar las funciones encomendadas?	X		X		X		
11	¿Las funciones de cada área son distribuidas de manera óptima?	X		X		X		
12	¿La institución está bien estructurada y organizada?	X		X		X		
13	¿Los colaboradores se organizan para realizar sus actividades?	X		X		X		
14	¿Los colaboradores desarrollan actividades guiadas al cumplimiento de los objetivos?	X		X		X		
15	¿Los colaboradores cumplen en realizar su trabajo en las fechas establecidas?	X		X		X		
16	¿La entidad cumple con las remuneraciones a tiempo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	¿Las actividades que se desarrollan en la institución son programadas?	X		X		X		
18	¿Las actividades que realiza en la Municipalidad distrital de Pátapo son monitoreadas?	X		X		X		
19	¿La Municipalidad Distrital de Pátapo ofrece formación para mejorar las competencias?	X		X		X		
20	¿La institución realiza algún tipo de programa de formación para los colaboradores que recién ingresan?	X		X		X		
21	¿La organización brinda oportunidades de crecimiento profesional para sus colaboradores?	X		X		X		
22	¿La promoción laboral en la institución se realiza basada en los logros?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

23	¿Los colaboradores ejecutan acciones organizadas y planificadas?	X		X		X		
24	¿Las acciones están orientadas a cumplir las metas?	X		X		X		
25	¿El encargado de cada área u oficina delega sus responsabilidades?	X		X		X		
26	¿Al realizar las tareas encomendadas las cumple con responsabilidad?	X		X		X		
27	¿Los objetivos institucionales se conocen cada inicio de año?	X		X		X		
28	¿La organización en conjunto con el personal está direccionado a cumplir los objetivos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mtro. DIAZ GASTELO Richard Alberto.

DNI: 40838475

Especialidad del validador: Ingeniero Civil

18 de mayo del 2023



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

INSTRUMENTO: VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿La estructura de la institución es adecuada para la ejecución de las actividades?	X		X		X		
2	¿Considera usted que el ambiente laboral es óptimo?	X		X		X		
3	¿El salario va acorde del mercado laboral?	X		X		X		
4	¿El salario es justificable con las actividades que realiza?	X		X		X		
5	¿Usted se siente satisfecho por los resultados que genera su labor?	X		X		X		
6	¿Usted realiza un esfuerzo adicional para alcanzar los resultados?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿La institución realiza alguna actividad para motivar a sus colaboradores antes de iniciar sus labores?	X		X		X		
8	¿Se siente motivado en el área donde labora?	X		X		X		
9	¿Los responsables de las áreas cuentan con el perfil adecuado para el óptimo desarrollo de las actividades?	X		X		X		
10	¿Los encargados de cada área son comprensivos?	X		X		X		
11	¿La institución reconoce el esfuerzo de los colaboradores por alcanzar sus objetivos institucionales?	X		X		X		
12	¿La institución reconoce horas extras?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	¿El equipo de trabajo es flexible para realizar los objetivos propuestos?	X		X		X		
14	¿Los equipos de trabajo están comprometidos a cumplir con los objetivos?	X		X		X		
15	¿En la institución existe una comunicación asertiva?	X		X		X		
16	¿La comunicación entre áreas es efectiva y eficaz?	X		X		X		
17	¿Se respetan las opiniones de todos los colaboradores?	X		X		X		
18	¿Se respeta las opiniones de las áreas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	¿Cree usted que el entrenamiento ayuda a fortalecer sus competencias?	X		X		X		
20	¿La institución utiliza un tiempo adecuado para el entrenamiento de los colaboradores, sin interferir en sus horarios de trabajo?	X		X		X		
21	¿Cree usted que es importante desarrollar habilidades blandas?	X		X		X		
22	¿Las capacitaciones que se realizan ayudan al crecimiento y desarrollo de habilidades?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mtro. DIAZ GASTELO Richard Alberto.

DNI: 140838475

Especialidad del validador: Ingeniero civil

18 de mayo del 2023



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

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

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

ANEXO 5 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
<p>Problema general:</p> <p>¿Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2022</p>	<p>1. Gestión de recursos humanos</p>	<p>Administración</p>	Recursos humanos	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal</p> <p>Nivel: correlacional.</p>	
							Materiales
							Capacitación
							Selección
					<p>Gestión</p>		Funciones
							Organización
							Cumplimiento
					<p>Desarrollo</p>		Actividades
							Formación
							Promoción laboral
					<p>Estrategias de recursos humanos</p>		Acciones
							Responsabilidades
				Objetivos			
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Existe relación entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo, 2023?</p> <p>¿Existe relación entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo, 2023?</p> <p>¿Existe relación entre</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2023 Determinar la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2023 	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1 Existe relación significativa entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo, 2023</p> <p>H1 Existe relación significativa entre la gestión y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo, 2023</p>	<p>2. Desempeño laboral</p>	<p>Satisfacción del trabajador</p>	Ambiente	<p>Muestreo. Censal</p> <p>Población: 65 trabajadores</p> <p>Muestra: 65 trabajadores</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>	
							Salario
							Resultado
					<p>Autoestima</p>		Motivación
							Trato
							Reconocimiento
					<p>Trabajo en equipo</p>		Objetivos
							Comunicación
							Toma de decisión
					<p>Capacitación del</p>		Entrenamiento
							Desarrollo de

<p>la dimensión desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo, 2023?</p> <p>¿Existe relación entre las Estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo, 2023?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 2023 • Determinar la relación que existe entre las estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pátapo, 	<p>H1 Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo, 2023</p> <p>H1 Existe relación significativa entre las Estrategias de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pátapo, 2023</p>		trabajador	habilidades	
--	---	---	--	------------	-------------	--

ANEXO 6 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28
/SCALE('VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

→ Análisis de fiabilidad

```
[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Usuario\Desktop\SIPANTESIS\TESIS\2023\20-ABRIL\PROYECTO DE DAVID-LIMA\ALFA DE CRONBACH- VARIABLE 1.sav
```

Escala: VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	28

```
GET
FILE='C:\Users\Usuario\Desktop\SIPANTESIS\TESIS\2023\20-ABRIL\PROYECTO DE DAVID-LIMA\ALFA DE CRONBACH- VARIABLE 2.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22
/SCALE('VARIABLE 2: DESEMPEÑO PERSONAL') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

→ Análisis de fiabilidad

```
[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Usuario\Desktop\SIPANTESIS\TESIS\2023\20-ABRIL\PROYECTO DE DAVID-LIMA\ALFA DE CRONBACH- VARIABLE 2.sav
```

Escala: VARIABLE 2: DESEMPEÑO PERSONAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	22

ANEXO 7 PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO LABORAL
N		65	65
Parámetros normales ^{a,b}	Media	86,58	66,22
	Desviación típica	15,347	12,049
	Absoluta	,084	,117
Diferencias más extremas	Positiva	,065	,092
	Negativa	-,084	-,117
Z de Kolmogorov-Smirnov		,678	,944
Sig. asintót. (bilateral)		,748	,335

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

BASE DE DATOS - SPSS

*BASE DE DATOS.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

VAR00002 TESIS: Gestión de los recursos humanos y desempeño laboral de trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pátapo, Chiclayo, 2 Visible: 3

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	DIMENSION1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	DIMENSION2	P17	P18	P19	P20	P21	P22	DIMENSION3	P23	P24	P25	P26	P27	P28	DIMENSION4	VARIABLE1	VARIABLE2	
1	3	4	4	3	3	3	2	2	3	27	3	5	3	4	3	5	5	28	5	5	2	2	3	5	22	3	4	3	5	5	5	25	102	73	
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	2	3	4	4	3	3	4	22	5	5	2	3	3	2	20	3	4	3	3	4	5	22	90	68
3	2	2	4	2	2	2	3	2	1	20	3	5	3	5	3	5	5	29	5	5	2	3	3	5	23	3	5	3	5	5	5	26	98	69	
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	4	4	4	4	3	3	4	26	3	3	4	4	4	4	22	4	4	3	3	4	3	21	103	82	
5	3	3	1	1	2	2	2	1	2	17	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	1	2	2	2	11	2	2	3	2	2	2	13	56	42	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	84	66	
7	5	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	5	3	5	3	5	5	29	5	5	3	3	3	5	24	3	5	3	5	5	5	26	108	80	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	112	88	
9	3	3	1	1	2	3	1	1	3	18	1	5	2	1	3	3	5	20	2	2	1	1	1	5	12	2	1	3	3	5	2	16	66	46	
10	4	3	2	2	3	1	2	1	4	22	2	3	2	3	4	2	2	18	4	3	2	3	2	3	17	2	3	4	2	2	4	17	74	57	
11	3	3	4	4	3	2	2	2	2	25	3	5	3	4	2	5	5	27	5	4	3	4	3	5	24	3	4	2	5	5	5	24	100	75	
12	4	2	2	1	2	1	3	3	3	21	3	3	2	1	1	1	2	13	2	2	3	1	3	3	14	2	1	1	1	2	2	9	57	46	
13	3	3	2	3	3	2	3	2	3	24	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	79	62	
14	3	3	5	3	2	3	2	4	4	29	3	5	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	3	5	25	4	4	4	4	4	4	24	106	83	
15	2	2	3	2	3	3	3	2	2	22	3	3	3	3	2	2	5	21	5	5	2	3	3	3	21	3	3	2	2	5	5	20	84	63	
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	81	64	
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3	4	4	4	2	4	4	25	4	4	4	4	3	4	23	4	4	2	4	4	4	22	96	75	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	2	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	2	3	3	18	84	66	
19	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25	2	4	4	4	2	3	5	24	4	4	2	2	2	4	18	4	4	2	3	5	4	22	89	65	
20	2	2	3	2	2	2	3	2	3	21	3	3	2	2	3	3	3	19	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	3	3	3	16	73	56	
21	3	4	4	3	3	3	2	2	3	27	3	5	3	4	3	5	5	28	5	5	2	2	3	5	22	3	4	3	5	5	5	25	102	73	
22	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	2	3	4	3	3	4	22	5	5	2	3	3	2	20	3	4	3	3	4	5	22	90	68	

23	2	2	4	2	2	2	3	2	1	20	3	5	3	5	3	5	5	29	5	5	2	3	3	5	23	3	5	3	5	5	5	26	98	69
24	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	4	4	4	4	3	3	4	26	3	3	4	4	4	4	22	4	4	3	3	4	3	21	103	82
25	3	3	1	1	2	2	2	1	2	17	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	1	2	2	2	11	2	2	3	2	2	2	13	56	42
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	84	66
27	5	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	5	3	5	3	5	5	29	5	5	3	3	3	5	24	3	5	3	5	5	5	26	108	80
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	112	88
29	3	3	1	1	2	3	1	1	3	18	1	5	2	1	3	3	5	20	2	2	1	1	1	5	12	2	1	3	3	5	2	16	66	46

30	4	3	2	2	3	1	2	1	4	22	2	3	2	3	4	2	2	18	4	3	2	3	2	3	17	2	3	4	2	2	4	17	74	57
31	3	3	4	4	3	2	2	2	2	25	3	5	3	4	2	5	5	27	5	4	3	4	3	5	24	3	4	2	5	5	5	24	100	75
32	4	2	2	1	2	1	3	3	3	21	3	3	2	1	1	1	2	13	2	2	3	1	3	3	14	2	1	1	1	2	2	9	57	46
33	3	3	2	3	3	2	3	2	3	24	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	79	62
34	3	3	5	3	2	3	2	4	4	29	3	5	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	3	5	25	4	4	4	4	4	4	24	106	83
35	2	2	3	2	3	3	3	2	2	22	3	3	3	3	2	2	5	21	5	5	2	3	3	3	21	3	3	2	2	5	5	20	84	63
36	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	81	64
37	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3	4	4	4	2	4	4	25	4	4	4	4	3	4	23	4	4	2	4	4	4	22	96	75
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	2	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	2	3	3	18	84	66
39	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25	2	4	4	4	2	3	5	24	4	4	2	2	2	4	18	4	4	2	3	5	4	22	89	65
40	2	2	3	2	2	2	3	2	3	21	3	3	2	2	3	3	3	19	3	3	2	3	3	3	17	2	2	3	3	3	3	16	73	56
41	3	4	4	3	3	3	2	2	3	27	3	5	3	4	3	5	5	28	5	5	2	2	3	5	22	3	4	3	5	5	3	23	100	73
42	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	2	3	4	3	3	4	22	5	5	2	3	3	2	20	3	4	3	3	4	2	19	87	68
43	2	2	4	2	2	2	3	2	1	20	3	5	3	5	3	5	5	29	5	5	2	3	3	5	23	3	5	3	5	5	3	24	96	69
44	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	4	4	4	4	3	3	4	26	3	3	4	4	4	4	22	4	4	3	3	4	3	21	103	82
45	3	3	1	1	2	2	2	1	2	17	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	1	2	2	2	11	2	2	3	2	2	3	14	57	42
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	17	83	66
47	5	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	5	3	5	3	5	5	29	5	5	3	3	3	5	24	3	5	3	5	5	3	24	106	80
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23	111	88
49	3	3	1	1	2	3	1	1	3	18	1	5	2	1	3	3	5	20	2	2	1	1	1	5	12	2	1	3	3	5	3	17	67	46
50	4	3	2	2	3	1	2	1	4	22	2	3	2	3	4	2	2	18	4	3	2	3	2	3	17	2	3	4	2	2	3	16	73	57
51	3	3	4	4	3	2	2	2	2	25	3	5	3	4	2	5	5	27	5	4	3	4	3	5	24	3	4	2	5	5	3	22	98	75



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOHNNY SILVINO ROJAS MORI, 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 Completa titulada: "Gestión de los recursos humanos y desempeño laboral de trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pátapo, Chiclayo, 2022.", cuyo autor es CASTILLO NORIEGA DAVID ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOHNNY SILVINO ROJAS MORI DNI: 16720055 ORCID: 0000-0002-4645-4134	Firmado electrónicamente por: JSROJASM12 el 06- 08-2023 18:00:51

Código documento Trilce: TRI - 0626164