



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

Gestión de recursos humanos y desempeño de los trabajadores  
de una municipalidad distrital de Piura, 2024

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

**AUTORA:**

Silva Pazos, Yolanda (orcid.org/0000-0002-0869-6159)

**ASESORES:**

Dra. Abad Bautista, Leonor (orcid.org/0000-0002-1908-9338)

Mg. Ramirez Valladares, Cristhian Ovidio (orcid.org/0000-0002-6944-5652)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA – PERÚ**

**2024**



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ABAD BAUTISTA LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIURA, 2024", cuyo autor es SILVA PAZOS YOLANDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 21 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ABAD BAUTISTA LEONOR <b>DNI:</b> 16414790 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1908-9338	Firmado electrónicamente por: ABAUTISTAL el 26- 07-2024 09:14:41

Código documento Trilce: TRI - 0826607



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SILVA PAZOS YOLANDA estudiante de la de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIURA, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
SILVA PAZOS YOLANDA <b>DNI:</b> 03869833 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0869-6159	Firmado electrónicamente por: SSILVAPA el 31-07- 2024 14:32:03

Código documento Trilce: INV - 1734555

## **Dedicatoria**

Esta tesis se la dedico a mi amada familia, a mi esposo por siempre creer en mí y ser mi compañero y apoyo en todo, a mis hijos, que son mi motivación de no rendirme, este logro es nuestro en conjunto.

A mis padres, aunque no los tengo físicamente, siempre me enseñaron a luchar y perseverar.

A todos mis maestros, que me brindaron tantas enseñanzas a lo largo de mis estudios.

## **Agradecimiento**

A mi familia que siempre me brindaron su apoyo para cumplir con las metas trazadas. A mis compañeros de trabajo y de estudio por su tiempo y aportes en mi tesis.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor .....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN .....	26
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS.....	39

## Índice de tablas

Tabla 1 Correlación de variables.....	18
Tabla 2 Descriptivos, políticas de recursos humanos – condición laboral .....	20
Tabla 3 Descriptivos, programa de formación y efectividad .....	21
Tabla 4 Descriptivos, clima organizacional.....	22
Tabla 5 Descriptivos, desempeño de los trabajadores .....	23
Tabla 6 Compromiso organizacional .....	24
Tabla 7 Prueba de normalidad .....	25

## Resumen

El propósito de esta investigación fue analizar la relación de la gestión de recursos humanos con el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024. El método empleado fue, cuantitativo, correlacional, no experimental y transeccional, la población de estudio fueron 136 trabajadores estatales a quienes se les aplicó una encuesta, los principales resultados demostraron una relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura en 2024 ( $r = ,729$ ), lo que confirmó una relación directa y fuerte entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. En la variable gestión de recursos humanos fue positivamente buena en un 44,1%; y, en el desempeño de los trabajadores fue la adecuada en un 66,9% del total de la población trabajadora encuestada. Conclusión, existió una relación estadística directa y fuerte entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, recursos humanos, municipalidad, trabajadores.

## **Abstract**

The purpose of this research was to analyze the relationship of human resource management with the performance of the workers of a Municipality of Piura, 2024. The method used was, quantitative, correlational, non-experimental and transectional, the study population was 136 state workers to whom a survey was applied, the main results showed a relationship between human resource management and the performance of the workers of a Municipality of Piura in 2024 ( $r = .729$ ), which confirmed a direct and strong relationship between the management of human resources and labour performance. In the variable human resources management was positively good at 44.1%; and, in the performance of workers was adequate at 66.9% of the total working population surveyed. In conclusion, there was a direct and strong statistical relationship between human resource management and employment performance.

**Keywords:** Employment performance, human resources, municipality, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

La adaptación a la diversidad cultural y la inclusión en el lugar de trabajo es una problemática internacional prominente en el ámbito de la administración de los recursos humanos - RRHH y el desempeño de los trabajadores. Las organizaciones públicas o privadas operan en un entorno multicultural donde trabajadores de todo el mundo interactúan entre sí y en un universo cada vez más globalizado. Esto representa una cadena de desafíos para la gestión de RRHH, principalmente en términos de comunicación, prácticas de trabajo, normas culturales y expectativas de liderazgo. (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2021, p. 5).

Desde la posición de la OIT (2021) las políticas de inclusión, pueden crear políticas claras que fomenten la igualdad y la inclusión, especialmente en lo que respecta a la diversidad cultural. Adoptar herramientas y estrategias para mejorar la comunicación interna, teniendo en cuenta las diferencias lingüísticas y culturales. Personalizar las prácticas de RRHH para reflejar y respetar la diversidad cultural de la fuerza laboral; y, establecer esquemas de mentoría para ayudar a los empleados a adaptarse al nuevo entorno laboral y cultural, son una de las posibles soluciones para una adecuada gestión de RRHH y un adecuado desempeño de los empleados de las organizaciones a nivel mundial.

América Latina posee tres modelos de políticas de destinadas a las innovaciones administrativas: weberianas, gerenciales y de responsabilización. Estos modelos van de la mano en la consolidación de la gestión de RRHH, manteniendo cada uno de ellos sus propios objetivos. La observancia del fin esencial del Estado está encaminada a la implementación de una administración pública moderna y en el fortalecimiento de las instituciones. Sin embargo, para esto se necesita del enfoque de meritocracia en todo el aparato estatal que permita una remodelación de la función administrativa encauzada a la transparencia y la solución de los problemas sociales (Gómez y Rodríguez, 2023). Bajo este contexto, las políticas públicas de referidas al recurso humano en América Latina han frecuentado estos modelos con muchos inconvenientes más aun cuando el aspecto político que no ha ido de la mano adecuadamente con la gestión de RRHH en América Latina, considerando que, manejo partidista de los cargos públicos que ha originado inestabilidad e informalidad en las entidades del Estado (Pérez y Flores 2022, p. 3967).

La capacidad de satisfacer las necesidades del presente sin complicar la capacidad de la próxima generación para hacerlo es lo que se conoce como desarrollo sostenible. Este método tiene como objetivo igualar el equilibrio social, la protección ambiental y el crecimiento económico. Aquí están sus tres pilares fundamentales: Económico: Se refiere a la promoción de un incremento económico inclusivo que brinde oportunidades de empleo y bienestar a todos. Esto incluye el uso eficiente de los recursos y la promoción de tecnologías y prácticas que apoyen la economía sin dañar el entorno; Social: Se refiere a fomentar la equidad, la igualdad social y el acceso universal a la enseñanza, la salud, el agua bebible y el saneamiento. El objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas, reducir las disparidades sociales y fomentar una sociedad más inclusiva; y, Ambiental: se refiere a la subsistencia y gestión razonable de los recursos naturales y la defensa del medio ambiente. Esto incluye la reducción de la contaminación, la mitigación del cambio climático, la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los ecosistemas (López, 2020). La respuesta a los retos globales como el cambio climático, la merma de biodiversidad, la indigencia y las desigualdades es el desarrollo sostenible. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), determinados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 2015, abordan una amplia gama de problemas globales y establecen metas específicas para 2030, sirven como guía para la implementación de este concepto (ONU, 2024).

En el Perú, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), es el ente superior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante RRHH), tiene como fin impulsar, a través de múltiples acciones, la ejecución del tránsito de entidades y servidores a la Ley del Servicio Civil. Para conseguirlo ha delineado “El Sistema de Gestión de RRHH y Ley del Servicio Civil”, con la finalidad de otorgar a miles de empleados públicos y a la colectividad en general la contingencia de tener acceso a información importante y clara (SERVIR, 2022). Sin embargo, en la actualidad no se cuenta con información actualizada dentro de estos últimos quince años sobre la gestión de RRHH y el desempeño de los trabajadores de a nivel nacional, lo que deja al descubierto la poca preocupación del Estado para atender esta problemática que aparenta tener poca importancia, pero posee una transcendencia enorme al momento de tener datos precisos relacionados a las

administración de RRHH dentro del aparato estatal y más aún cuando se trata del desempeño de los trabajadores.

La medida en que un asalariado cumple con las expectativas y requerimientos de su puesto dentro de una organización se conoce como desempeño de los trabajadores. Este concepto es fundamental para la gestión de RRHH, porque proporciona una evaluación cuantitativa y cualitativa de la garantía con la que los empleados realizan sus roles y contribuyen a los objetivos generales de la empresa o institución. (Servir, 2020, p. 4). La gestión de RRHH, este sistema tiene la facultad del establecimiento, desarrollo y ejecución de la política de Estado relacionado al Servicio Civil. Abarca una agrupación de normas, métodos, manuales, recursos, técnicas y procedimientos utilizadas por los organismos del sector público en la administración de los RRHH (Pereda., Berrocal y Alonzo, 2021, p. 53).

Esta tesis tiene como propósito examinar el comportamiento de estas variables de estudio, así como establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024.

En Perú, al igual que en otros pueblos en vías de desarrollo, existen dificultades importantes en la administración de RRHH, las cuales tienen una marca directa en la productividad de los empleados. Muchas organizaciones peruanas han mantenido prácticas de RRHH que no cumplen con los estándares modernos de eficiencia y eficacia organizacional. Esto se debe a una serie de factores estructurales y operativos, como la falta de inversión en capacitación y desarrollo profesional, sistemas de evaluación de desempeño deficientes o desactualizados, y una gestión del talento que a menudo no logra retener ni motivar al personal adecuadamente.

Además, en las Municipalidades de la Región Piura, las regulaciones y políticas laborales suelen no respaldar adecuadamente la puesta en funcionamiento de prácticas de gestión de RRHH avanzadas, lo que se manifiesta en altas tasas de rotación laboral, baja productividad y un ambiente laboral que no fomenta la innovación ni la mejora continua. Esta situación actual indica la urgencia de implementar cambios característicos en la política y la práctica gubernamental a nivel Regional y Nacional con el fin de actualizar la gestión de RRHH y aumentar el rendimiento laboral. Las municipalidades representan el punto crítico donde estas

reformas podrían tener un impacto inmediato y visible, mejorando la eficiencia y la efectividad de los servicios públicos en muchas áreas. Bajo este escenario el problema principal del estudio será: ¿Cuál es la relación de la gestión de recursos humanos con el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024?; y, como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la gestión de recursos humanos de una Municipalidad de Piura, 2024?; y, ¿Cuál es el nivel de desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024?

La justificación teórica de la investigación se fundamenta en establecer la relación de la gestión de RRHH con el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024. Al influir significativamente en el desempeño de los trabajadores, la gestión de RRHH juega un rol crucial en el éxito de las organizaciones. Las prácticas de gestión de RRHH efectivas no solo aumentan la satisfacción laboral y la retención de empleados, sino que también mejoran la productividad y la eficiencia operativa. En consecuencia, esta investigación, contendrá y aportará teóricamente en futuras indagaciones sobre las variables gestión de RRHH y desempeño de los trabajadores.

En su justificación práctica, esta tesis tiene como interés determinar la relación de la gestión de RRHH con el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024 y ver como esto puede contribuir en la modernización del Estado peruano. Este estudio es esencial no solo para las Organizaciones Estatales sino también para la Empresas privadas, que buscan aumentar su eficiencia y competitividad, así como para los formuladores de políticas y académicos que están interesados en las dinámicas de gestión de RRHH y el desempeño laboral, en consecuencia, esta investigación promete ofrecer soluciones concretas y basadas en evidencia que pueden transformar las prácticas laborales a nivel mundial con resultados prácticos y aplicables. A demás de ello, el aporte practico de este estudio está encaminado en ofrecer herramientas bibliográficas y resultados estadísticos a otras investigaciones que aborden cualquiera de las variables de estudio desarrolladas en la tesis.

En la justificación social está encaminado en el beneficio que tendrán todos los trabajadores pertenecientes al Servicio Civil en cualquier modalidad contractual y en la que se encuentre sujetos, así mismo, la investigación sobre la relación entre

la gestión de RRHH y el desempeño de los trabajadores puede ayudar a las empresas y a la sociedad en general. Este estudio examinará las formas en que las prácticas avanzadas de gestión de RRHH pueden socorrer al crecimiento económico, fomentar la equidad y la comodidad en el trabajo y aumentar la responsabilidad social de las Organizaciones estatales. Los legisladores y líderes empresariales necesitan este enfoque integral, pero también los interesados sociales que quieren crear un mercado laboral justo y eficiente. Partiendo de lo sustentado por Arias y Coviños (2021) en esta contribución la investigadora busca proveer una resolución a una problemática social y además que sirva como un punto de partida para próximas investigaciones.

En justificación científica de la tesis, está ha considerado proposiciones generales, en las que se fundamenta gestión de RRHH y el desempeño de los trabajadores. Se aportará con este estudio a las ramas del Derecho, Administración, Gestión Pública entre otras carreras afines. La justificación científica para investigar la relación entre la gestión de RRHH y el desempeño laboral de los trabajadores es sólida porque tiene el potencial de aumentar el conocimiento teórico, mejorar las metodologías de investigación, tener un impacto en las políticas y prácticas organizacionales y mejorar la formación académica y profesional. Este estudio no solo contribuye a la investigación académica, sino que también tiene consecuencias prácticas para corregir la eficiencia organizacional y la eficacia de vida laboral en una variedad de Organizaciones.

Este estudio tiene como objeto principal, analizar la relación de la gestión de recursos humanos con el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024. Los objetivos específicos, determinar la gestión de recursos humanos de una Municipalidad de Piura, 2024; y, determinar el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024.

En los antecedentes internacionales afines a las variables de estudio de esta tesis tenemos a Rafel (2021) quien desarrollo su tesis en Argentina, tuvo como propósito, desarrollar un plan de mejora desde la gestión de RRHH, en el marco de la modernización del Estado. el método usado fue, descriptico, diseño mixto, se usó la observación, y la encuesta. Los principales resultados fueron, el 40% de los encuestados desconoce la mirada estratégica del Estado relacionado al plan de

modernización; 40% de los encuestados ha actualizado su legajo y se encuentra estudiado una carrera superior y el 90% refirió que la gestión de RRHH influye en la modernización del estado. conclusión, la gestión de RRHH debe estar direccionada a acciones concretas relacionadas a la realidad institucional.

En las investigaciones nacionales encontramos a Calderon (2023) quien desarrollo su estudio en Lima con el propósito de establecer la relación entre gestión de RRHH y desempeño laboral. La metodología utilizada fue, cuantitativo, correlacional, básica, no experimental y transversal. La muestra fue de 412 trabajadores. Se uso la encuesta. Resultados: la prueba estadística de Spearman, se concluyó que existió una relación de las variables gestión de RRHH y desempeño laboral, ( $\text{sig} = 0,0 < 0,05$ ) rechazándose la hipótesis nula. En consecuencia, al haber obtenido un valor positivo  $r = ,729$  se corroboró que la relación directa y fuerte de las variables estudiadas.

Campos (2023) quien desarrolla su tesis en Cajamarca, con el objetivo examinar cómo la gestión de RRHH y el desempeño laboral en la empresa MACGA SAC de Cajamarca en 2023 se relacionan. La investigación presentada es de tipo básico, utilizando un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y un diseño de corte trasversal no experimental. Se usó una encuesta y un cuestionario de 24 ítem con respuestas en la escala de Likert, que tuvo una confiabilidad de 0,742. Los hallazgos mostraron una asociación entre la gestión de RRHH y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación rho Spearman de 0,594 y un valor p de 0.000 menor al nivel  $\alpha = 0.05$ . Se descubrió que existe una relación moderadamente significativa entre el desempeño laboral y la gestión de RRHH en la empresa MACGA SAC.

Gil y Orbegoso (2023) desarrollan su tesis en Trujillo, con el objetivo principal de estudio gestión de RRHH y el desempeño laboral de los empleados en los Hipermercados La Esperanza de Trujillo en el año 2023. Este estudio es de tipo básico, con enfoque cuantitativo y una delineación de corte trasversal no experimental, correlacional, con una población de 80 empleados. El método de recolección de datos utilizado fue la encuesta. Resultados: existió una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión clima organizacional y la variable desempeño laboral correlación de Spearman de 0.821. Conclusión. una buena gestión de

RRHH puede cambiar significativamente el desempeño laboral de los empleados, no solo deben resumirse en seleccionar el talento correcto, sino también en administrar el talento existente de forma eficiente y eficiente, con adecuada motivación, responsabilidad y llevar al máximo del rendimiento de valor agregado.

De acuerdo con la investigación realizada por Cantorin (2022) quien desarrolló su tesis en Lima con el objeto de estipular la influencia de la gestión de los RRHH en las metas institucionales en la Municipalidad de Huancayo. El método utilizado fue, cuantitativo, básico, la técnica fue la encuesta y la población fue de 25 funcionarios. Los principales resultados fueron: Spearman  $r = ,220$  sig. 0,00 observándose una relación significativa entre las variables de estudio. Conclusión, existe influencia de la gestión de los RRHH en el desarrollo de las metas establecidas por la Municipalidad de Huancayo.

En el estudio efectuado por Quintano (2022) quien desarrolla su tesis en Lima, el objetivo era determinar cómo la gestión de RRHH y el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad provincial de Huanta, 2020, se relacionan entre sí. El estudio involucró a 54 empleados. Además, fue no experimental, correlacional, enfoque cuantitativo. Se utilizaron encuestas sobre el desempeño laboral y la gestión de RRHH. Los hallazgos mostraron una relación positiva de intensidad media pero significativa ( $p < 0.05$ ) entre la gestión de RRHH y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta-2020. Se descubrió que no existe una correlación significativa entre la contratación de personal y el equipo de trabajo en los objetivos específicos. Sin embargo, se encontró una relación positiva, de intensidad débil pero significativa, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; el liderazgo y la motivación de los trabajadores.

De acuerdo con Valenzuela (2022) quien desarrolló su estudio en Lima con el objetivo de explicar la gestión de RRHH y su influencia en el desempeño laboral. Método: investigación cuantitativa correlacional no experimental, la población fue de 163 profesionales de planta del Banco de la Nación en el área de proyectos, el instrumento el cuestionario de 12 ítems. Resultados: el 21,4% se mostraron de acuerdo con la gestión de RRHH. Conclusión: la gestión de RRHH en el ejercicio laboral tiene el resultado positivo en un 98,7% de la gestión de RRHH de un Banco de la Nación de Perú.

En el estudio desarrollado por Salas (2021) en la ciudad de Lima, plateo como objetivo, proponer la optimización de la gestión de información personal. Metodología: se utilizó el descriptivo y propositivo, la técnica fue la entrevista. El resultado demostró que no existió una óptima administración de los legajos personales en un 100%. Conclusión: no se ejecutó una gestión documental adecuada, en consecuencia, es importante la implementación de una adecuada gestión de RRHH.

De acuerdo con Torres (2021) quien desarrolló su investigación en Tarapoto, el propósito de su investigación fue establecer la correlación del control interno y la gestión de RRHH. El método manejado fue, básica, no experimental, descriptiva y relacional, la muestra de estudio fue 51 colaboradores, se usaron dos instrumentos. Resultados: el nivel de la gestión de RRHH fue del 66,67% como regular, el 15,69% como malo y el 17,65% como bueno. Conclusión: existió correlación entre las variables analizadas con un resultado estadístico de  $r=,760$  relación positiva alta del coeficiente de Spearman.

La Administración es un vocablo derivado del latín ad (ir, hacia) y ministrare (servir, cuidar). En relación con eso, la Administración Pública es la que se encuentra compuesta por instituciones del aparato estatal, que tiene como fin dar servicio a la comunidad, y es la encargada de la gestión directa y constante de las relaciones del Estado con los pobladores (Servir, 2016, p. 11)

El vínculo jurídico material entre el Estado y los servidores públicos es de índole laboral pero integrado con principios inherentes del servicio público, los mismos que se encuentran regulados por los regímenes como: el Decreto Legislativo N.º 276, Ley de la Carrera Administrativa del Sector Público; Decreto Supremo N° 003-97-TR, Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Producción y Capacidad Laboral; y, el Decreto Legislativo N.º 1057, que sistematiza el régimen especial de CAS (Servir, 2016, p. 17), además de ello existen otros regímenes como el del Profesorado, Profesionales de la salud, Fiscales entre otros que no serán motivo de análisis en este estudio.

Gestión de recursos humanos. Uno de los capitales humanos más significativos con los que cuenta todo tipo de Organización, son el trabajo humano. La exigencia de encargarse de este recurso meritorio ha dispuesto que, en las Organizaciones,

se destine un área específica para su gestión y dirección, conocida como gestión de RRHH, quién, usando innumerables prácticas, adquiere, retiene y/o desarrollar dichos recursos. A partir del aspecto académico, nace el enfoque de dirección importante de estos RRHH, considerándolo como la disciplina que se encarga de estudiar todo lo relacionado al capital humano, gestionarlo y contribuir al valor de la Organización y a su competitividad sostenible (Martín, 2011, p. 31).

Gestión de RRHH hard y soft (duro o fuerte y suave). El recurso humano hard acentúa a una gestión calculadora, cuantificable e importante de todos los activos de la Organización (comprende también a los trabajadores) para manejar el lugar de trabajo de una forma más “racional”; y, soft destaca la importancia de promover altos niveles de responsabilidad, formación en el centro de labores y recalca el liderazgo (Ting, 2007, pp. 89-90)

La Gestión de recursos humanos hard está relacionado con el modelo gestión de RRHH de la escuela de Michigan. Este acercamiento está sólidamente enraizado en la estrategia corporativa y en las políticas de negocio que destacan la observación del entorno y la unificación en un plan de negocio de los RRHH. Por ende, se asientan en un control estratégico, estructuras organizacionales y en sistemas para gestionar a los trabajadores basados en una eficacia de la producción con el minúsculo coste. Los trabajadores son el medio importante para alcanzar los objetivos estratégicos, estos a demás son vistos como un activo de la Organización que ha de ser manejado del modo más eficaz y como una herramienta más para alcanzar los propósitos de negocio (Canós y Guerrero, 2020, p. 7).

De acuerdo con Toribio (2020) este modelo posee 5 principios fundamentales: Selección: las personas deben contar con las habilidades para ejercer el puesto, independiente de que tengan o no los valores de la Empresa, para obviar costes de formación. En ocasiones se prometen altos salarios para cubrir las necesidades del puesto; Evaluación y control: está relacionado con el desempeño con la finalidad de proveer feedback (respuesta como estímulo) tanto al trabajador como a la Empresa de sus resultados. En consecuencia, la Organización y el empleado se evalúan mutuamente. La Organización evalúa la productividad del empleado, mientras que este último evalúa la remuneración que recibe como contraprestación y acorde al mercado laboral; Sistema de retribución: se encuentra relacionado al

desempeño particular del trabajador. Esto representa que, el empleado contratado es para conseguir los resultados requeridos por la organización. Esto implica que los contratos sean en ocasiones a corto plazo y no garantiza estabilidad laboral; Formación: relacionada a las necesidades estratégicas de la Organización, se distingue por no invertir en formación en antes de la selección. En este principio no se tiene en cuenta para establecer la remuneración del trabajador, mas está abocado al desempeño del mismo; La gestión y la dirección: los trabajadores deben estas bajo el mando del jefe directo, mas no del administrador de personal.

La Gestión de RRHH soft está relacionada a los intereses del trabajador para mantener y acrecentar el compromiso con la Empresa, confiando así altos niveles de desempeño laboral. De esta forma, se suscita la cooperación de los trabajadores en la toma de decisiones y la Organización garantiza canales de comunicación para fluya a todos los trabajadores. Las Empresas que aplican este modelo, fortifican el compromiso del trabajador, su autorregulación y amplia autonomía en el puesto de trabajo. El fundamento básico es que los empleados responden adecuadamente cuando su Empresa se muestra de acuerdo con las necesidades personales dirigiéndolas al mismo tiempo a los objetivos de la empresa (Latorre, 2012, pp. 11-13).

De acuerdo con Tito y Serrano (2016) el modelo soft posee las siguientes prácticas pueden ser: El perfeccionamiento de la carrera profesional de los empleados en la organización a través de promoción horizontal y vertical, y colaboración en equipo; Elección del trabajador eficaz con el propósito de elegir a personas que se adecuen fácilmente a la cultura de la empresa e intervengan en los valores empresariales; Remuneración por competencias y con estímulos de grupo o negocio; Evaluar el desempeño encaminado al desarrollo y una evaluación 360°; Fomento de la intervención de los trabajadores a través la propagación de información (el mejor trabajador); Políticas igualitarias alegóricas (estacionamiento sin distinciones, la misma cafetería todos los trabajadores de la empresa, entre otros); Los mandos intermedios o supervisores se convierten en coordinadores de equipos.

Teorías de Gestión de RRHH modelo Weberiano aplicado en América Latina.

La teoría de la burocracia es una parte de los estudios más amplios de Max Weber (1978), un sociólogo alemán que trabajó de 1864 a 1920. La teoría tiene como

objetivo comprender las estructuras organizativas que se manifiestan en organizaciones formales y administrativas y que se basan en principios racionales y legales. Weber encontró que la burocracia era la forma más eficiente y racional de organizar las actividades humanas porque define roles y responsabilidades claramente y se basa en principios de meritocracia. Según Weber, la burocracia tiene las siguientes características principales:

Especialización de funciones, cada empleado de una burocracia tiene responsabilidades y habilidades específicas que requieren capacitación especializada. Jerarquía de autoridad, Las organizaciones burocráticas establecen una jerarquía de autoridad para determinar quién supervisa a quién y cómo se distribuye la autoridad. El sistema de reglas y normas de una burocracia, una burocracia tiene un conjunto de reglas y procedimientos estandarizados que todos los empleados deben seguir para que funcione correctamente. Las relaciones impersonales: dentro de la burocracia, las interacciones están libres de implicaciones personales, lo que garantiza que las decisiones y acciones sean imparciales y basadas en leyes y méritos; y, Profesionalización, los empleados de una burocracia son profesionales calificados que han adquirido un conocimiento especializado y deben actuar de acuerdo con esta competencia (Weber, 1978).

En América Latina, este modelo ha sido tradicionalmente dominante en la estructura de los gobiernos y administraciones públicas, enfatizando la centralización y el control, con un fuerte marco legal que guía las operaciones administrativas.

Modelo Gerencial aplicado en América Latina.

El modelo gerencial del sector público se basa en las prácticas del sector privado, principalmente en la gestión orientada a resultados y la eficiencia. La adopción de prácticas como la gestión por objetivos, la competitividad interna y externa y la implementación de tecnologías de la información para automatizar y mejorar los servicios son ejemplos de esta inspiración (Argyriades, 2003). Este modelo se diferencia del modelo burocrático tradicional que enfatiza la regulación y el cumplimiento de reglas sobre la eficiencia y la innovación. El modelo gerencial tiene como objetivo no solo reducir costos, sino también mejorar la interacción con los

ciudadanos y aumentar la satisfacción del cliente al incorporar estrategias del sector privado (Bermúdez, 2009).

De acuerdo con Vries y Nemec, (2013), los atributos del Modelo Gerencial son los siguientes: A) Orientación al consumidor: Enfoque en el Servicio: Considera las necesidades y satisfacciones del ciudadano como cliente. Esto significa que debemos continuar mejorando la calidad de los servicios que brindamos. B) Eficacia y eficiencia: Medición del desempeño: establecer sistemas de evaluación basados en resultados que se asemejan a los indicadores de desempeño utilizados por empresas privadas. C) Costo-Efectividad: Reducción de costos mediante la optimización de recursos, centrada en la relación entre insumos y resultados.

En América Latina, este modelo ha sido adoptado como parte de las reformas del sector público llevadas a cabo en los años 90, con el objetivo de mejorar la eficiencia de la administración pública y hacerla más ágil y enfocada en el servicio al ciudadano. En Brasil y Chile, se han implementado políticas para mejorar la eficiencia del gobierno.

Desempeño laboral. Es el grado en que un empleado cumple con las expectativas de su puesto de trabajo, alcanza los objetivos establecidos y contribuye al logro de los objetivos organizacionales se conoce como desempeño laboral. Se refiere a la capacidad de una persona para realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva, así como a su capacidad para mejorar y adaptarse a los cambios que ocurren en su entorno laboral (Boada, 2019, p. 78).

Locke, (1996) es un psicólogo industrial y organizacional reconocido que ha contribuido significativamente al estudio del desempeño laboral. Comprender cómo las metas afectan el desempeño de los empleados es especialmente importante gracias a su teoría de la fijación de metas.

Latham, (2007) es otro especialista notable en psicología industrial y organizacional, conocido por colaborar con Edwin Locke en la creación de la teoría de la fijación de metas. Su investigación ha permitido una mejor comprensión de cómo la participación y la retroalimentación de los empleados pueden mejorar el desempeño laboral.

Edwin A. Locke y Gary P. Latham crearon la teoría de la fijación de metas, que sostiene que establecer metas específicas y desafiantes puede motivar a las personas a trabajar para alcanzarlas. Esta teoría sostiene que el desempeño y la productividad laboral pueden mejorarse mediante la combinación de metas claras y alcanzables con retroalimentación y compromiso. Las metas SMART (específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con un límite de tiempo) son más efectivas para motivar a las personas, según Locke y Latham. Además, la retroalimentación regular sobre el progreso hacia estos objetivos y el compromiso personal para alcanzarlos son esenciales en el proceso. Esta teoría ha sido ampliamente utilizada en una variedad de entornos laborales y ha demostrado ser útil para mejorar el desempeño de los empleados y ayudar a la organización a lograr sus objetivos (Locke y Latham, 2002).

Según Chiavenato (2007) la medida en que un empleado realiza las tareas y responsabilidades asociadas con su trabajo se conoce como desempeño laboral. La eficiencia, la calidad del trabajo realizado y el logro de los objetivos establecidos por la organización son todos factores que se incluyen en este criterio. La productividad, la puntualidad, la calidad del trabajo, la satisfacción del cliente y la capacidad para trabajar en equipo son algunas de las formas en que se puede evaluar el desempeño laboral.

Por otro lado, de acuerdo con los autores Maldonado et al. (2014), el nivel de dedicación, identificación y lealtad que un empleado tiene hacia su organización se conoce como compromiso organizacional. Se requiere un sentido de pertenencia, orgullo por la empresa, compromiso con sus valores y metas, así como una disposición para esforzarse más allá de las expectativas mínimas del trabajo. La retención de empleados, la satisfacción laboral, la calidad del trabajo y el rendimiento general de la organización pueden verse afectados por el compromiso organizacional.

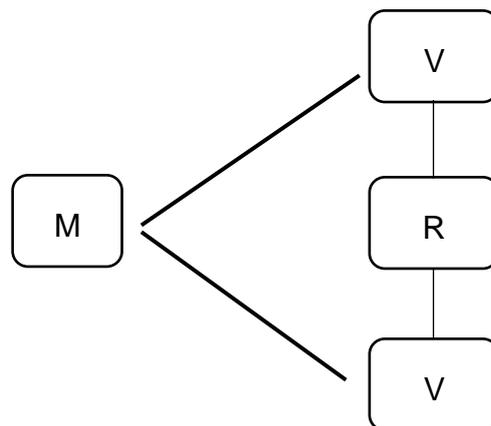
La hipótesis general de este estudio será: existe relación estadística significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024; y, como hipótesis específicas: existe una adecuada gestión de recursos humanos de una Municipalidad de Piura, 2024; y, existe un adecuado desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024

## II. METODOLOGÍA

### Tipo, enfoque y diseño de investigación.

De acuerdo al Manual de Oslo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2018), se utilizó en este estudio la investigación básica, que se define como trabajos experimentales o teóricos, realizados principalmente para adquirir nuevos conocimientos sobre los fundamentos de fenómenos y hechos observables, sin ninguna aplicación o uso particular en vista, relacionados con la gestión de RRHH y el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024. El diseño fue no experimental, en este diseño en concordancia con la posición de Hernández, et al. (2014), quien sustentó que las investigaciones bajo este diseño no pretenden manipular las variables de estudio de manera intencional. Así mismo, este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, donde esta investigación se fundamentó en un esquema metódico y lógico que buscó expresar preguntas de exploración e hipótesis para posteriormente probarlas mediante métodos estadísticos. El estudio fue de corte transeccional, bajo este diseño se aplicó el instrumento de estudio en una sola oportunidad y en un espacio de tiempo.

Esquema:



Leyenda:

M: muestra de estudio

V: variables

R: relación

**Variabes:** Esta investigación constó de dos variables, la primera la independiente denominada Gestión de RRHH, que se definió como el sistema que tiene la facultad del establecimiento, desarrollo y ejecución de la política de Estado relacionada al Servicio Civil. Abarcó una agrupación de normas, métodos, manuales, recursos, técnicas y procedimientos utilizados por los organismos del sector estatal en la gestión de los RRHH (Pereda, Berrocal y Alonzo, 2021, p. 53).

**Definición operacional:** La variable Gestión de RRHH se evaluó a través de una encuesta con alternativas de respuesta tipo Likert y dicotómicas, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: Políticas de RRHH, programa de formación y efectividad de estos programas de formación. Indicadores: Edad, Antigüedad laboral en la Municipalidad; Área en la que labora, Cargo que desempeña y condición laboral; y Políticas de RRHH. Escala de medición: Ordinal/nominal.

**Variable dependiente:** Desempeño laboral. Se definió como el grado en que un empleado cumple con las perspectivas de su puesto de trabajo, alcanza los objetivos establecidos y contribuye al logro de los objetivos organizacionales. Se describió a la capacidad de un individuo para realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva, así como a su capacidad para mejorar y adecuarse a los cambios que ocurren en su medio laboral (Boada, 2019, p. 78).

**Definición operacional:** Se midió la variable Desempeño laboral a través de un cuestionario con preguntas tipo Likert y con respuestas dicotómicas. Las dimensiones a evaluar fueron Desempeño laboral y Compromiso organizacional. Indicadores: capacitaciones, compromiso, valoración laboral, lugar laboral, relación con los demás compañeros y participación en las actividades de la Organización. Escala de medición: Ordinal/nominal.

**Población y muestra:** La población de estudio fueron los trabajadores que estaban a cargo de Recursos Humanos de la Municipalidad de Piura, fueron 136 conforme se aprecia en la distribución de la tabla de anexos.

**Criterios de inclusión:** Empleados públicos de la Municipalidad de Piura que quisieron participar en este estudio (consentimiento informado).

**Criterios de exclusión:** Empleados públicos que no pertenecían a la Municipalidad de Piura y que no quisieron participar en este estudio (consentimiento informado).

La muestra estuvo conformada por 136 trabajadores, utilizándose así la población muestral. El muestreo se manejó con el método no probabilístico, no aleatorio, por conveniencia, debido a la facilidad que tuvo la investigadora en el acceso al grupo poblacional a estudiar (Hernández, et al., 2014). La unidad de análisis fue el grupo muestral de trabajadores públicos a estudiar, quienes tenían las mismas características para su análisis, ya que todos se encontraban sujetos a una modalidad contractual perteneciente al Estado peruano (Hernández, et al., 2014).

**Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Se utilizó el procedimiento de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el cual fue diseñado por la investigadora. El cuestionario se dividió en cuatro partes: la primera destinada a la Información General de la población, la segunda a las Políticas de Recursos Humanos, la tercera al desempeño laboral y finalmente la última al compromiso laboral. El instrumento estuvo sujeto a la validación de juicio de expertos, conformado por: Regner Nicolas Castillo Salazar; Juan Alfredo Tuesta Panduro; y, Jorge Reategui.

La confiabilidad fue a través del método Alfa de Cronbach el instrumento obtuvo el siguiente de  $\alpha,977$  (ver anexo)

**Procedimientos:** Para la recopilación e indagación de las variables gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores, se utilizó una encuesta con su instrumento, el cuestionario. Para este fin, se requirió a las autoridades competentes de la Municipalidad de Piura que brindaran facilidades en el acceso a la información. Además, se solicitó el consentimiento informado de los trabajadores para su participación en este estudio.

**Método para el análisis de datos:** Para el procedimiento de análisis, se manejó la observación de datos utilizando el programa estadístico SPSS en su versión 26. Este programa permitió mostrar los resultados mediante tablas estadísticas descriptivas y de relación. Para la exportación de la base estadística, se utilizó el programa Excel 2019.

**Aspectos éticos:** Se respetó la predisposición de los participantes inmersos en este estudio, y su participación no estuvo bajo ninguna condición que pudiera vulnerar su derecho a la dignidad. Los participantes en esta tesis fueron libres de participar a través de las encuestas o cualquier otra información que contribuyó a

la misma. Se respetaron los datos sensibles de los encuestados, por lo que no se publicaron nombres, rasgos identificatorios ni otros detalles que pudieran afectarlos. Los datos fueron confidenciales. Los participantes no fueron sometidos a tratos inhumanos. Se respetó el medio ambiente, reciclando en la medida de lo posible todos los recursos que demandó esta investigación. Se informó oportunamente a los participantes del contenido, propósito y objeto de la tesis, tratándolos a todos con justicia y equidad.

### III. RESULTADOS

Este estudio muestra los resultados de un análisis exhaustivo del clima laboral y la participación organizacional de los empleados de la municipalidad. La prueba estadística de Spearman ha demostrado una fuerte relación positiva entre el desempeño de los empleados y la gestión de RRHH. Esto demuestra la importancia de un enfoque integral en la gestión de RRHH.

**Tabla 1**

*Correlación de variables*

			Gestión de RRHH	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coef. de correl. Sig. (bil) N	1,000 .136	,982** 136
	Desempeño laboral	Coef. de correl. Sig. (bil) N	,982** ,000 136	1,000 .136

\*\* . La correl sig. 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la interpretación del coeficiente de Spearman los resultados demostraron lo siguiente:

Coeficiente de correlación ( $\rho = ,982$ ):

Descripción: El coeficiente fue de ,982, lo que indica una asociación positiva muy fuerte entre las variables de gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores.

Implicaciones: Este valor sugiere que, a medida que las prácticas de gestión de recursos humanos mejoran, el desempeño de los trabajadores también tiende a mejorar de manera significativa.

Significancia (Sig. = ,000):

Descripción: El valor fue de 0.000, lo que indica que la correlación observada es altamente significativa.

Nivel de significancia: La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral), lo que indica que hay menos del 1% de probabilidad de que esta correlación haya ocurrido por azar.

En consecuencia, este nivel de significancia refuerza la confianza en que la relación observada entre la gestión de RRHH y el desempeño de los trabajadores no es un resultado al azar, sino una asociación verdadera y estadísticamente significativa.

En relación a los objetivos específicos, determinar la gestión de RRHH de una Municipalidad de Piura, 2024 los resultados fueron:

**Tabla 2**

*Descriptivos, políticas de recursos humanos – condición laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Dec. Leg. 276	26	19,1%
Dec. Leg 728	26	19,1%
CAS	4	2,9%
Locadores	80	58,8%
Total	136	100,0%

En la Tabla 2 se observó el repartimiento de los trabajadores según su régimen laboral. Bajo el régimen del D. L. 276, los trabajadores representaron el 19,1%. En el régimen de la actividad privada (D. L. 728), también representaron el 19,1%. Bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), fueron el 2,9%, y bajo la modalidad de Locación de Servicios, alcanzaron el 58,8% del total de los trabajadores analizados.

**Tabla 3***Descriptivos, programa de formación y efectividad*

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	60	44,1%
Malo	18	13,3%
Regular	58	42,6%
Total	136	100,0%

Los resultados evidenciaron que la percepción positiva (Bueno) en políticas de recursos humanos fue del 44,1%, lo cual es un indicador favorable para la efectividad del programa. Además, una percepción neutral (Regular) del 42,6% señala que el programa es funcional, pero podría beneficiarse de mejoras en ciertas áreas. Por último, una percepción negativa (Malo) del 13,3% resalta la necesidad de abordar aspectos específicos que no están cumpliendo con las expectativas de los trabajadores.

**Tabla 4***Descriptivos, clima organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	58	42,6%
Regular	27	19,9%
Inadecuado	51	37,5%
Total	136	100,0%

En la tabla descriptiva se observó que la generalidad de los empleados tuvo un discernimiento positivo del clima laboral, con un 42,6%. Esto indica que hay una buena base de satisfacción que la organización puede fortalecer y expandir. Un 19,9% de los trabajadores consideraron el clima organizacional como regular, lo cual sugiere que, no obstante, no hay problemas graves, existen congruencias para mejorar y optimizar el ambiente laboral. Por otro lado, un 37,5% de los trabajadores percibieron el clima organizacional como inadecuado, lo que es un indicador importante de áreas críticas que requieren atención inmediata para evitar impactos negativos en la productividad y satisfacción de los empleados.

El resultado del segundo objetivo específico, determinar el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024, los resultados fueron:

**Tabla 5**

*Descriptivos, desempeño de los trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	91	66,9%
No	45	33,1%
Total	136	100,0%

Los resultados obtenidos del instrumento utilizado demostraron que, la mayoría de los empleados (66,9%) consideran que su desempeño es adecuado, lo que es una señal positiva para la organización. Sin embargo, un tercio de los empleados (33,1%) cree que su desempeño es insuficiente, lo que indica que es necesario evaluar y mejorar los factores que afectan su desempeño.

**Tabla 6***Compromiso organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy comprometido	91	66,9%
Poco comprometido	37	27,2%
No estoy comprometido	8	5,9%
Total	136	100,0%

En la tabla descriptiva se observó que el 66,9% de los trabajadores se consideraron muy comprometidos con la organización. Este alto nivel de compromiso indicó que la mayoría de los empleados estaban altamente motivados y alineados con los objetivos y valores de la organización. Un 27,2% de los trabajadores se consideró poco comprometido. Aunque no están completamente desmotivados, este grupo podría no estar plenamente alineado con la organización o puede estar enfrentando ciertos desafíos que afectan su nivel de compromiso. Por último, el 5,9% de los empleados no se consideraron comprometidos con la organización. Esta pequeña proporción de trabajadores está completamente desmotivada y desvinculada de los objetivos organizacionales, lo que puede afectar negativamente su productividad y la moral del equipo.

**Tabla 7***Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión RRHH	,177	136	,000	,854	136	,000
Desempeño	,176	136	,000	,926	136	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La muestra de estudio observada fue de 136 trabajadores, en consecuencia, se manipuló la prueba Kolmogorov-Smirnov (K-S) para verificar la conformidad del objetivo general, que fue determinar la relación entre gestión de RRHH con el desempeño de los trabajadores.

La muestra de estudio observada fue de 136 trabajadores, en consecuencia, se utilizó la prueba de K-S, esta prueba determinó el Rechazo de la Normalidad considerando que, los valores de significancia (Sig. = 0.000) para ambas variables (Gestión de RRHH y Desempeño) indicaron que los datos no siguieron una distribución normal, rechazando toda hipótesis nula planteada en este estudio.

#### IV. DISCUSIÓN

La Municipalidad de Piura no es una excepción, ya que la gestión de RRHH es fundamental para el desempeño de cualquier organización. El análisis del clima laboral y el compromiso organizacional de sus empleados ofrece perspectivas útiles sobre cómo las políticas y prácticas de RRHH pueden afectar la motivación, la productividad y la satisfacción de los empleados. En este contexto, es fundamental discutir los resultados obtenidos en relación con la percepción del clima organizacional y el nivel de compromiso de los trabajadores, comparándolos con estudios previos y evaluando su impacto en el desempeño general de la municipalidad. Esta conversación ayudará a identificar las fortalezas y las áreas de mejora, y proporcionará una base sólida para la implementación de planes que mejoren el rendimiento de los empleados, lo que aumentará la eficiencia y efectividad de la administración municipal.

En relación al objetivo general analizar la relación de la gestión de RRHH con el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024:

En la tabla 2 se observó un coeficiente de correlación de  $\rho = 0.982$  (Sig. = 0.000), lo que indica una asociación positiva muy fuerte entre las variables de gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores.

Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Calderón (2023), quien mediante el análisis estadístico de Spearman encontró un valor positivo de  $r = 0.729$ , confirmando así una relación directa y fuerte entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Otra investigación también encontró una correlación significativa entre las variables de estudio, con un coeficiente de correlación rho Spearman de 0,594 y un valor p de 0,000 menor al nivel  $\alpha = 0,05$ . (Campos, 2023).

El desempeño de los trabajadores depende en gran medida de la gestión de recursos humanos (GRH). Una estrategia de GRH efectiva no solo se enfoca en la contratación y retención del personal, sino también en el desarrollo continuo del personal a través de programas de bienestar, motivación y capacitación. La tabla 2 muestra evidencia empírica que indica una fuerte correlación positiva entre una gestión adecuada de los RRHH y un alto desempeño laboral. Esto implica que las

empresas pueden anticipar mejoras significativas en la productividad y la satisfacción de sus empleados si invierten en prácticas de GRH bien organizadas como evaluaciones de desempeño, programas de reconocimiento y desarrollo profesional. Además, investigaciones como la de Calderón (2023) y Campos, (2023) confirman la relevancia de estas prácticas, demostrando que existe una conexión sólida entre la gestión de RRHH y el rendimiento laboral que no solo es teórica, sino que también se puede observar en la práctica.

Respecto al objetivo específico, determinar la gestión de recursos humanos de una Municipalidad de Piura, 2024:

Los hallazgos de la tabla 4 expusieron que el 44,1% de los encuestados percibieron positivamente (Bueno) las políticas de recursos humanos, lo cual es un indicador favorable de la efectividad del programa. Estos hallazgos son consistentes con los resultados de Valenzuela (2022), quien en su investigación demostró que la gestión de RRHH tiene un impacto positivo en el 98.7% de las operaciones de recursos humanos del Banco de la Nación del Perú. Esta similitud entre estudios enfatiza la importancia de políticas de recursos humanos bien planificadas e implementadas. Cuando las políticas de recursos humanos son percibidas positivamente, el clima organizacional mejora y los resultados operativos y el desempeño general de los empleados mejoran.

La teoría de la burocracia es sustentada por Max Weber en 1978, buscó comprender las estructuras organizativas de las organizaciones formales y administrativas, basándose en principios racionales y legales. Consideraba que la burocracia era la forma más eficiente y racional de organizar actividades humanas, ya que define roles y responsabilidades claramente y se fundamenta en principios de meritocracia. Las características principales de la burocracia según Weber son: Especialización de funciones (cada empleado tiene responsabilidades y habilidades específicas que requieren capacitación especializada); Jerarquía de autoridad (establece una estructura jerárquica que determina quién supervisa a quién y cómo se distribuye la autoridad); Sistema de reglas y normas (incluye un conjunto de reglas y procedimientos estandarizados que todos los empleados deben seguir para un funcionamiento adecuado); Relaciones impersonales (las interacciones están libres de implicaciones personales, garantizando decisiones y

acciones imparciales basadas en leyes y méritos); Profesionalización (los empleados son profesionales calificados con conocimientos especializados y deben actuar de acuerdo con esta competencia) (Weber, 1978).

En la tabla descriptiva 5 se observó que la generalidad de los empleados tuvo un discernimiento positivo del clima laboral, con un 42,6%. Esto indica que hay una buena base de satisfacción que la organización puede fortalecer y expandir. Sin embargo, un 19,9% de los trabajadores consideraron el clima organizacional como regular.

Estos resultados difieren de los encontrados por Pereda y Campana (2024), quienes demostraron en su investigación que el 23,5% de los empleados manifestaron tener un nivel adecuado en cuanto al clima organizacional, el 67,7% consideraron que era poco adecuado, el 31,3% lo evaluaron como bueno, el 6,6% como malo y el 62% lo apreciaron como regular.

La diversidad entre los hallazgos de este estudio y los de Pereda y Campana (2024) puede deberse a una variedad de factores, incluido el contexto particular de cada organización, las políticas internas y las escenarios económicos y sociales en las que operan. En este estudio, la totalidad de los trabajadores tuvieron una percepción positiva del entorno laboral, pero los hallazgos de Pereda y Campana muestran una mayor insatisfacción general, con una gran cantidad de trabajadores que consideran el entorno laboral poco adecuado.

Esta discrepancia enfatiza la importancia de evaluar continuamente el ambiente laboral y ajustar las estrategias de gestión de RRHH a las necesidades y expectativas particulares de los empleados. Además, enfatiza la significancia de realizar comparaciones con estudios previos para determinar tendencias y áreas de mejora. Es posible crear un entorno de trabajo más equilibrado y productivo al fortalecer y aumentar la base de satisfacción actual mientras se abordan las opiniones negativas.

Respecto al objetivo específico, determinar el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024.

Los resultados obtenidos en la tabla 6 mostraron que la mayoría de los empleados (66,9%) consideran que su desempeño es adecuado, lo cual es una señal positiva

para la organización. Sin embargo, un tercio de los empleados (33,1%) cree que su desempeño es insuficiente, lo que indica la necesidad de evaluar y mejorar los factores que influyen en su rendimiento. Estos hallazgos son similares a los encontrados por Cubas (2023), quien en su investigación reveló que el 49.06% de los encuestados calificaron su desempeño laboral como alto, mientras que un 44.34% lo consideró moderado. Estas similitudes destacan la categoría de continuar analizando y mejorando las condiciones que afectan el desempeño de los empleados para lograr un entorno laboral más eficaz y productivo.

Locke y Latham en su teoría de la fijación de metas, sostenían que establecer metas específicas y desafiantes puede motivar a las personas a trabajar para alcanzarlas. Esta teoría se sustenta que el desempeño y la productividad laboral pueden mejorarse mediante la combinación de metas claras y alcanzables con retroalimentación y compromiso. Las metas SMART (específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con un límite de tiempo) son más efectivas para motivar a las personas, según Locke y Latham. Además, la retroalimentación regular sobre el progreso hacia estos objetivos y el compromiso personal para alcanzarlos son esenciales en el proceso. Esta teoría ha sido ampliamente utilizada en una variedad de entornos laborales y ha demostrado ser útil para mejorar el desempeño de los empleados y ayudar a la organización a lograr sus objetivos (Locke y Latham, 2002).

En la tabla descriptiva 7 se observó que el 66,9% de los trabajadores se consideraron muy comprometidos con la organización. Este alto nivel de compromiso indicó que la mayoría de los empleados están altamente motivados y alineados con los objetivos y valores de la institución. Por otro lado, un 27,2% de los trabajadores se consideraron poco comprometidos.

Estos resultados son similares a los encontrados por Astocuri (2022), quien reportó que el 29,3% de los trabajadores que evaluaron la gestión de RRHH como media, y el 56,5% de aquellos que la evaluaron como alta, demostraron un alto nivel de compromiso organizacional.

El alto nivel de compromiso organizacional observado en este estudio es un indicador positivo para la empresa porque los empleados que están altamente comprometidos suelen ser más productivos, tener una mayor retención y contribuir

de manera demostrativa al logro de los objetivos organizacionales. Sin embargo, otra preocupación es el hecho de que el 27,2% de los empleados se considera poco comprometido. Para aumentar su motivación y conectarlos con la misión de la empresa, este grupo podría beneficiarse de enfoques particulares. Comparando estos hallazgos con los de Astocuri (2022), se puede inferir que la gestión efectiva de RRHH juega un papel importante en aumentar la participación en la organización. La implementación de mejores prácticas en esta área podría ayudar a reducir la proporción de empleados que no están comprometidos con su trabajo y fortalecer aún más la cohesión dentro del equipo.

## V. CONCLUSIONES

La relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura en 2024 fue analizada utilizando la prueba estadística de Spearman. Se encontró un valor positivo de  $r = ,729$ , lo que confirmó una relación directa y fuerte entre las variables de estudio. Los resultados de la relación estadística fueron respaldados por la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov donde los valores de significancia fueron Sig. = 0.000 para ambas variables indicando que los datos no siguieron una distribución normal, rechazando toda hipótesis nula planteada en este estudio.

Se determinó que la gestión de recursos humanos de una Municipalidad de Piura, 2024 fue positivamente buena en un 44,1% lo que fue un indicador favorable para la efectividad de la gestión administrativa del personal, de otro lado un 42,6% de los encuestados la calificó como regular; y, en un 13,3% de los participantes dieron una opinión negativa. De otro lado, en relación al clima laboral el resultado fue positivo en un 42,6%. Esto indicó que había una buena base de satisfacción que la organización podía fortalecer y expandir. Un 19,9% de los trabajadores consideraron el clima organizacional como regular; y, un 37,5% de los trabajadores percibieron el clima organizacional como inadecuado.

Se determinó que el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024 fue la adecuada en un 66,9% quienes consideraron que su desempeño era adecuado, lo cual fue una señal positiva para la organización. Sin embargo, un 33,1% de los empleados creyó que su desempeño era insuficiente, lo que indicó la necesidad de evaluar y mejorar los factores que afectaban su rendimiento. Así mismo, se observó que el 66,9% de los trabajadores se consideraron muy comprometidos con la organización. Este alto nivel de compromiso indicó que la mayoría de los empleados estaban altamente motivados y alineados con los objetivos y valores de la organización, un 27,2% de los trabajadores se consideró poco comprometido; y, un 5,9% de los empleados no se consideraron comprometidos con la organización. Esta pequeña proporción de trabajadores estaba completamente desmotivada y desvinculada de los objetivos organizacionales, lo que podía afectar negativamente su productividad y la moral del equipo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Mejora de la gestión de recursos humanos:

**Capacitación y Desarrollo:** Es recomendable implementar programas de capacitación continua para los empleados, enfocados tanto en habilidades técnicas como en competencias blandas. La capacitación debe ser actual y relevante a las necesidades del municipio, fomentando la cultura de aprendizaje (Villegas, 2023).

**Evaluaciones de desempeño:** Se deben introducir evaluaciones de desempeño periódicas y constructivas, empleando métricas claras y objetivas. Según Tapia (2024), las evaluaciones del desempeño bien diseñadas pueden aumentar la motivación y la productividad.

Fortalecimiento de la motivación y el compromiso de los empleados:

**Reconocimiento y Recompensas:** Desarrollar un sistema de reconocimiento y recompensas basado en el desempeño y los logros individuales y colectivos. Los incentivos pueden ser tanto monetarios como no monetarios, como bonificaciones, días libres adicionales y reconocimiento público. La teoría de Herzberg sugiere que el reconocimiento es un factor motivacional clave que puede mejorar la satisfacción laboral (Parra, Bayona y Salamanca, 2018).

**Clima Organizacional:** Mejorar el clima organizacional promoviendo una cultura de trabajo positiva y colaborativa. Las actividades de integración y los talleres sobre comunicación efectiva y trabajo en equipo pueden ayudar a crear un ambiente de trabajo más armonioso y productivo (Clavijo, 2023).

Implementación de estrategias de mejora continua:

**Planificación Estratégica:** Desarrollar e implementar un plan estratégico de recursos humanos alineado con las metas institucionales de largo plazo. Esto incluye definir claramente roles y responsabilidades e identificar áreas clave para el desarrollo organizacional (Díaz y Villafuerte, 2022).

**Monitoreo y Evaluación:** Establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua de las políticas y prácticas de recursos humanos. Esto permite identificar áreas de mejora y adaptar estrategias de acuerdo a las necesidades cambiantes de la organización y su entorno (Aquilino, Potenza y Rubio, 2018).

## REFERENCIAS

- Aquilino, N., Potenza, F., y Rubio, J. (2018). 10 decisiones para construir un sistema de monitoreo y evaluación de políticas públicas. *Documento de Trabajo N*, 166. <https://www.cippeec.org/wp-content/uploads/2018/06/166-DT-MyE-10-decisiones-para-construir-un-sistema-de-monitoreo-y-evaluaci%C3%B3n-de-pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas-Aquilino-Potenza-Rubio-Junio2018.pdf>
- Argyriades, D. (2003). Los valores del sector público y la supuesta supremacía administrativa del sector privado. *Revista Venezolana de Gerencia*, (8), 537-556. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29002402.pdf>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. (primera edición). ENFOQUES CONSULTING EIRL
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. (1era ed.). Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2016-09065
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020). Administración de legajos del personal  
Procedimiento: ORH-PR-05 Versión: 02.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1229388/Res052-2020-SERVIR-GG\\_Anexo5.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1229388/Res052-2020-SERVIR-GG_Anexo5.pdf)
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021). *El Sistema de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil*. Cuaderno de trabajo Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. N° 2021-09643
- Bermúdez, S. E. (2009). La Constitución colombiana y las funciones gerenciales del sector público. *Entramado*, 5(2), 88-99. <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265419724005.pdf>
- Boada -Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>

- Calderon -Arroyo, I. L. (2023). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca, año 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115389>
- Campos - Lucano, O. (2023). *La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en la empresa MACGA S.A.C. Cajamarca 2023* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35514/Campos%20Lucano%2c%20Osmar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Canós - Darós, L., y Guerrero-Madera, L. (2020). Modelos integrales de gestión de recursos humanos. 1-10. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/147273/Can%C3%B3s%20-%20Modelos%20integrales%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.pdf>
- Cantorin-Urcuhuaranga, J. F. (2022). *Influencia de la gestión de recursos humanos en el desarrollo de metas institucionales, Municipalidad provincial de Huancayo, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84332>
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño. En Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Clavijo -Luengas, M. L. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9499-9510. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.6050](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6050)
- Díaz Pérez, A., y Villafuerte Álvarez, C. A. (2022). Planeamiento estratégico de la educación. *Comuni@cción*, 13(2), 161-171. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682022000200161&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682022000200161&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Gil- Tuanama, J. L. y Orbegoso- Reyes, L. A. (2023). *Gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en los hipermercados de La Esperanza, Trujillo – 2023* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137176/Gil\\_TJL-Orbegoso\\_RLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137176/Gil_TJL-Orbegoso_RLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Gómez, M., y Rodríguez, P. (2023). Evaluación de Modelos de Administración Pública en América Latina: Enfoques Weberianos y Gerenciales. *Journal of Latin American Administrative Studies*, 15(2), 112-130. <https://doi.org/10.1234/jlaas.2023.015>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación (sexta edición)*. MCGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Latham, G. P. (2007). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. Sage Publications.
- Latorre-Navarro, M. F. (2011). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. *UNIVERSITAT DE VALÈNCIA Servei de Publicacions*. 1-377 <https://roderic.uv.es/handle/10550/24582>
- Locke, E. A. (1996). Motivation through conscious goal setting. *Applied & Preventive Psychology*, 5(2), 117-124.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- López, I. G. (2020). *Desarrollo sostenible*. Editorial Elearning, SL.
- Maldonado-Radillo, S. E., Ramírez Barón, M. C., García Rivera, B. R., Chairez Venegas, A. (2014). Compromiso organizacional de los profesores de una universidad pública. *Conciencia tecnológica*, (47), 12-18. <https://www.redalyc.org/pdf/944/94431297002.pdf>
- Manual de Oslo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2018). *Manual de OSLO directrices para la recogida e interpretación de información relativa a innovación*. Biblioteca online de la OECD. <https://www.madrid.org/bvirtual/BVCM001708.pdf>

- Martín Sierra, C. (2011). Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/879>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2021). Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025 Diversidad, rendición de cuentas y respeto. Sección de Programa, Presupuesto y Administración Segmento de Personal. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_821895.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_821895.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas [ONU], (2024). ¿Qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible?. [https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals#:~:text=Los%20Objetivos%20de%20Desarrollo%20Sostenible%20\(ODS\)%2C%20tambi%C3%A9n%20conocidos%20como,disfruten%20de%20paz%20y%20prosperidad.](https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals#:~:text=Los%20Objetivos%20de%20Desarrollo%20Sostenible%20(ODS)%2C%20tambi%C3%A9n%20conocidos%20como,disfruten%20de%20paz%20y%20prosperidad.)
- Parra -Penagos, C. O., Bayona -Albarracín, J. A., y Salamanca Gómez, T. P. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27), 25-52. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/409658132008.pdf>
- Pereda-Marín, S. P., Berrocal-Berrocal, F., y Alonzo-García, M. (2021). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. (3 era. Ed.) Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.
- Pérez-Panduro, S. P., y Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3965-4000. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2141>
- Quintano- Huaman D. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta -2020* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/698/QUINTANO%20HUAMAN%2C%20DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rafel, C. G. (2021) *El proceso de capacitación institucional para el personal civil del Centro Regional Universitario Córdoba IUA, desde la mirada de la gestión de recursos humanos en el marco de la modernización del estado nacional* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Córdoba Argentina]. <https://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/3075/>
- Salas -Cuadros, N. P. (2021). *Propuesta de optimización de la gestión de la información personal y laboral de los trabajadores de la EPS SEDAPAR S.A., ubicada en la provincia y departamento de Arequipa, a través de la modernización tecnológica* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22075>
- Tapia -Escobedo, G. (2024). Propuesta de Herramienta de Evaluación Objetiva Interna para la Residencia de Cirugía General en el HCIMP. *Revisión de la literatura.* REPOSITORIO NACIONAL CONACYT. <http://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/8657>
- Ting Ding, J. M. (2007). La dirección soft y hard de recursos humanos desde los principios éticos: una contrastación empírica. *Fundación Universitaria de Las Palmas.* 88-98. [https://www.researchgate.net/profile/Ting-Ding-2/publication/28184992\\_La\\_direccion\\_soft\\_y\\_hard\\_de\\_los\\_recursos\\_humanos\\_desde\\_los\\_principios\\_eticos\\_una\\_contrastacion\\_empirica/links/5435757d0cf2dc341db29e1f/La-direccion-soft-y-hard-de-los-recursos-humanos-desde-los-principios-eticos-una-contrastacion-empirica.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ting-Ding-2/publication/28184992_La_direccion_soft_y_hard_de_los_recursos_humanos_desde_los_principios_eticos_una_contrastacion_empirica/links/5435757d0cf2dc341db29e1f/La-direccion-soft-y-hard-de-los-recursos-humanos-desde-los-principios-eticos-una-contrastacion-empirica.pdf)
- Tito-Maya, M. T., y Serrano-Orellana, B. S. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 1(12), 59-76. <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/81>
- Toribio, G. (2020). Análisis de la gestión de recursos humanos de Ferro Central: hacia una estrategia para todos. 1-58. <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/18299/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20M.%20Rec.%20Hum.%20Toribio,%20Guido.pdf>
- Torres-Ramírez, J. E. (2021). *Control interno y gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de El Dorado, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53853>

- Valenzuela-Tasayco, Y. A. (2022). Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación. *Journal BioFab*, 1(2), 54-69. <http://journal.biofab.com.pe/index.php/journal/article/view/9>
- Villegas Reyes, A. (2023). Capitalismo consciente como estrategia de retención de talento en las empresas del Valle de Aburrá. Editores Universidad EIA <https://repository.eia.edu.co/items/7c0be4d0-76f2-4201-b0cc-545f075c28c2>
- Vries, M. S., y Nemec, J. (2013). Public sector reform: An overview of recent literature and research on NPM and alternative paths. *International Journal of Public Sector Management*, 26(1), 4-16. <https://doi.org/10.1108/09513551311293408>
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley: University of California Press.

## ANEXOS

### Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

<b>Variabes de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Escala De Medición</b>
Gestión de recursos humanos	La gestión de recursos humanos es la facultad del establecimiento, del desarrollo y la ejecución de la política de Estado relacionado al Servicio Civil. Abarca un conjunto de normas, métodos, principios, recursos, técnicas y procedimientos utilizadas por los organismos del sector público en la gestión de los recursos humanos (Pereda., Berrocal y Alonzo, 2021, p. 53).	La variable Gestión de RRHH se evaluará a través de una encuesta con alternativas de respuesta tipo Likert y dicotómicas teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: Políticas de Recursos Humanos, programa de formación y efectividad de estos programas de formación.	Políticas de Recursos Humanos	Ordinal/nominal
			Programa de formación y efectividad	
			Clima organizacional	
Desempeño laboral	Es el grado en que un empleado cumple con las expectativas de su puesto de trabajo, alcanza los objetivos establecidos y contribuye al	Se medirá la variable Desempeño laboral a través de un cuestionario	Desempeño	Ordinal/nominal

	<p>logro de los objetivos organizacionales se conoce como desempeño laboral. Se refiere a la capacidad de una persona para realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva, así como a su capacidad para mejorar y adaptarse a los cambios que ocurren en su entorno laboral (Boada, 2019, p. 78).</p>	<p>con preguntas tipo Likert y con respuesta dicotómicas. Las dimensiones a evaluar son, Desempeño laboral y Compromiso organizacional.</p>	<p>Compromiso organizacional</p>	

## **Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.**

### **Encuesta**

#### **Escala Gestión de recursos humanos y desempeño de los trabajadores**

Objetivo: Determinar la relación de la gestión de recursos humanos con el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Piura, 2024.

Variables a analizar: gestión de recursos humanos y desempeño de los trabajadores

Población a estudiar: Trabajadores Municipales

Tiempo de aplicación: 10 min. Aprox.

Tipo de instrumento: marcado con alternativas.

Número de ítems: 15

Descripción: La escala consta de 17 ítems con opciones de respuesta múltiples tipo Likert y dicotómicas SI/NO.

### **ÍTEMS**

#### **Información General**

1. Edad (Opción múltiple)
  - a) Menos de 20 años
  - b) 20-30 años
  - c) 31-40 años
  - d) 41-50 años
  - e) Más de 50 años
2. Antigüedad laboral en la Municipalidad (Opción múltiple)
  - a) Menos de 1 año
  - b) 1-3 años
  - c) 4-7 años
  - d) Más de 7 años
3. Área en la que labora (Texto corto)  
.....
4. Cargo que desempeña y condición laboral (Texto corto)  
.....

#### **Políticas de Recursos Humanos**

5. ¿Consideras que las políticas de recursos humanos apoyan tu desarrollo profesional?
  - a) Sí
  - b) No
6. ¿Has participado en algún programa de formación ofrecido por la municipalidad este año?
  - a) Sí
  - b) No
7. En caso de haber dado repuesta si en la pregunta anterior ¿cómo evaluarías la efectividad de estos programas de formación?
  - a) Bueno
  - b) Malo
  - c) Regular
8. ¿El clima laboral es positivo y motiva a los trabajadores?
  - a) Sí
  - b) No

**Evaluación del Programa de Formación:**

9. ¿Cómo calificarías la calidad del contenido del programa de formación?
  - a) Buena
  - b) Regular
  - c) Mala
10. ¿Los objetivos del programa fueron claros y alcanzables?
  - a) Sí
  - b) No
11. ¿Consideras que las habilidades adquiridas en el programa son aplicables a tu trabajo diario?
  - a) Sí
  - b) No
12. ¿El programa incluyó suficientes actividades prácticas?
  - a) Sí
  - b) No
13. ¿Recibiste suficiente apoyo y recursos durante el programa de formación?
  - a) Sí
  - b) No

**Efectividad del Programa de Formación:**

14. Desde que completaste la formación, ¿has notado una mejora en tu desempeño laboral?
  - a) Sí
  - b) No

**Clima Organizacional:**

15. ¿Cómo describirías el ambiente de trabajo en general?
- a) Adecuado
  - b) Regular
  - c) Inadecuado
16. ¿Existe una buena comunicación entre los empleados y la gerencia?
- a) Sí
  - b) No
17. ¿Te sientes cómodo(a) hablando de tus preocupaciones y sugerencias con tus superiores?
- a) Sí
  - b) No
18. ¿Consideras que hay un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal?
- a) Sí
  - b) No

### **Desempeño Laboral**

19. ¿Recibes capacitaciones para mejorar tu desempeño laboral por parte de tu jefe inmediato o Institución?
- a) Sí
  - b) No
20. ¿Sientes que las tareas y responsabilidades asignadas a tu puesto de trabajo están claramente definidas?
- a) Sí
  - b) No
21. ¿Tienes las herramientas y recursos necesarios para desarrollar tu trabajo de manera efectiva?
- a) Sí
  - b) No
22. ¿Trabajo contribuye al logro de los objetivos generales de la Municipalidad?
- a) Sí
  - b) No
23. ¿La Municipalidad valora y reconoce tu desempeño laboral?
- a) A veces
  - b) Siempre
  - c) Nunca

### **Compromiso Organizacional**

24. ¿Qué tan comprometido te sientes con los objetivos de la empresa?
- a) Muy comprometido
  - b) Poco comprometido
  - c) No estoy comprometido
25. ¿Consideras que tu trabajo es valorado por la Municipalidad?

- a) Sí
  - b) No
26. ¿Consideras que esta Municipalidad como un buen lugar para trabajar?
- a) Sí
  - b) No
27. ¿Cómo calificarías tu relación con tus compañeros de trabajo?
- a) Buena
  - b) Regular
  - c) Mala
28. ¿Con que frecuencia participas en las actividades de la Municipalidad que no tengan que ver con tu cargo o responsabilidad?
- a) Muy frecuente
  - b) Frecuente
  - c) Poco frecuente
  - d) No participo

### Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de Recursos Humanos y desempeño de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado 4. Alto nivel
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado 4. Alto nivel
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado 4. Alto nivel
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado 4. Alto nivel

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

#### Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Gestión de recursos humanos

**Definición de la variable Gestión de recursos humanos:** La gestión de recursos humanos es la facultad del establecimiento, del desarrollo y la ejecución de la política de Estado relacionado al Servicio Civil. Abarca un conjunto de normas, métodos, principios, recursos, técnicas y procedimientos utilizadas por los organismos del sector público en la gestión de los recursos humanos (Pereda., Berrocal y Alonzo, 2021, p. 53).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Escala Gestión de recursos humanos	Políticas de Recursos Humanos	¿Consideras que las políticas de recursos humanos apoyan tu desarrollo profesional?	4	4	4	4	
		¿Has participado en algún programa de formación ofrecido por la municipalidad este año?	4	4	4	4	
		En caso de haber dado repuesta si en la pregunta anterior ¿Considera que existe efectividad de estos programas de formación?	4	4	4	4	
		¿El clima laboral es positivo y motiva a los trabajadores?	4	4	4	4	
	Programa de formación y efectividad	¿Considera que existe calidad en el contenido del programa de formación?	4	4	4	4	
		¿Los objetivos del programa fueron claros y alcanzables?	4	4	4	4	
		¿Consideras que las habilidades adquiridas en el programa son aplicables a tu trabajo diario?	4	4	4	4	
		¿El programa incluyó suficientes actividades prácticas?	4	4	4	4	
		¿Recibiste suficiente apoyo y recursos durante el programa de formación?	4	4	4	4	
		Clima organizacional	¿El ambiente de trabajo en general es favorable?	4	4	4	4
	¿Existe una buena comunicación entre los empleados y la gerencia?		4	4	4	4	
	¿Te sientes cómodo(a) hablando de tus preocupaciones y sugerencias con tus superiores?		4	4	4	4	
	¿Consideras que hay un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal?		4	4	4	4	

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable  
Desempeño de los trabajadores**

**Definición de la variable Desempeño de los trabajadores:** Es el grado en que un empleado cumple con las expectativas de su puesto de trabajo, alcanza los objetivos establecidos y contribuye al logro de los objetivos organizacionales se conoce como desempeño laboral. Se refiere a la capacidad de una persona para realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva, así como a su capacidad para mejorar y adaptarse a los cambios que ocurren en su entorno laboral (Boada, 2019, p. 78).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Desempeño Laboral	Desempeño	¿Recibes constantes capacitaciones para mejorar tu desempeño laboral por parte de tu jefe inmediato o Institución?	4	4	4	4	
		¿Sientes que las tareas y responsabilidades asignadas a tu puesto de trabajo están claramente definidas?	4	4	4	4	
		¿Tienes las herramientas y recursos necesarios para desarrollar tu trabajo de manera efectiva?	4	4	4	4	
		¿Trabajo contribuye al logro de los objetivos generales de la Municipalidad?	4	4	4	4	
		¿Las autoridades y directivo de la Municipalidad valoran y reconoce tu desempeño laboral?	4	4	4	4	
	Compromiso organizacional	¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	

	¿Consideras que tu trabajo es valorado por la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Consideras a esta Municipalidad como un buen lugar para trabajar?	4	4	4	4
	¿Calificarías como bueno tu relación con tus compañeros de trabajo?	4	4	4	4
	¿Participas con frecuencia en las actividades de la Municipalidad que no tengan que ver con tu cargo o responsabilidad?	4	4	4	4

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Jorge Reategui Reategui
Documento de identidad	DNI 41214847
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	957459117
Firma	
Fecha	21/05/2024

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de Recursos Humanos y desempeño de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado 4. Alto nivel
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado 4. Alto nivel
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado 4. Alto nivel
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado 4. Alto nivel

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### **Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Gestión de recursos humanos**

**Definición de la variable Gestión de recursos humanos:** La gestión de recursos humanos es la facultad del establecimiento, del desarrollo y la ejecución de la política de Estado relacionado al Servicio Civil. Abarca un conjunto de normas, métodos, principios, recursos, técnicas y procedimientos utilizadas por los organismos del sector público en la gestión de los recursos humanos (Pereda., Berrocal y Alonzo, 2021, p. 53).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Escala Gestión de recursos humanos	Políticas de Recursos Humanos	¿Consideras que las políticas de recursos humanos apoyan tu desarrollo profesional?	4	4	4	4	
		¿Has participado en algún programa de formación ofrecido por la municipalidad este año?	4	4	4	4	
		En caso de haber dado repuesta si en la pregunta anterior ¿Considera que existe efectividad de estos programas de formación?	4	4	4	4	
		¿El clima laboral es positivo y motiva a los trabajadores?	4	4	4	4	
	Programa de formación y efectividad	¿Considera que existe calidad en el contenido del programa de formación?	4	4	4	4	
		¿Los objetivos del programa fueron claros y alcanzables?	4	4	4	4	
		¿Consideras que las habilidades adquiridas en el programa son aplicables a tu trabajo diario?	4	4	4	4	
		¿El programa incluyó suficientes actividades prácticas?	4	4	4	4	
		¿Recibiste suficiente apoyo y recursos durante el programa de formación?	4	4	4	4	
		¿El ambiente de trabajo en general es favorable?	4	4	4	4	
	Clima organizacional	¿Existe una buena comunicación entre los empleados y la gerencia?	4	4	4	4	
		¿Te sientes cómodo(a) hablando de tus preocupaciones y sugerencias con tus superiores?	4	4	4	4	
		¿Consideras que hay un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal?	4	4	4	4	

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable  
Desempeño de los trabajadores**

**Definición de la variable Desempeño de los trabajadores:** Es el grado en que un empleado cumple con las expectativas de su puesto de trabajo, alcanza los objetivos establecidos y contribuye al logro de los objetivos organizacionales se conoce como desempeño laboral. Se refiere a la capacidad de una persona para realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva, así como a su capacidad para mejorar y adaptarse a los cambios que ocurren en su entorno laboral (Boada, 2019, p. 78).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Desempeño Laboral	Desempeño	¿Recibes constantes capacitaciones para mejorar tu desempeño laboral por parte de tu jefe inmediato o Institución?	4	4	4	4	
		¿Sientes que las tareas y responsabilidades asignadas a tu puesto de trabajo están claramente definidas?	4	4	4	4	
		¿Tienes las herramientas y recursos necesarios para desarrollar tu trabajo de manera efectiva?	4	4	4	4	
		¿Trabajo contribuye al logro de los objetivos generales de la Municipalidad?	4	4	4	4	
		¿Las autoridades y directivo de la Municipalidad valoran y reconoce tu desempeño laboral?	4	4	4	4	
	Compromiso organizacional	¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	

	¿Consideras que tu trabajo es valorado por la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Consideras a esta Municipalidad como un buen lugar para trabajar?	4	4	4	4
	¿Calificarías como bueno tu relación con tus compañeros de trabajo?	4	4	4	4
	¿Participas con frecuencia en las actividades de la Municipalidad que no tengan que ver con tu cargo o responsabilidad?	4	4	4	4

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Regner Nicolas Castillo Salazar
Documento de identidad	DNI 41248557
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	957459117
Firma	
Fecha	21/05/2024

## Ficha de validación de contenido para un instrumento

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de Recursos Humanos y desempeño de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado 4. Alto nivel
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado 4. Alto nivel
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado 4. Alto nivel
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado 4. Alto nivel

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### **Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Gestión de recursos humanos**

**Definición de la variable Gestión de recursos humanos:** La gestión de recursos humanos es la facultad del establecimiento, del desarrollo y la ejecución de la política de Estado relacionado al Servicio Civil. Abarca un conjunto de normas, métodos, principios, recursos, técnicas y procedimientos utilizadas por los organismos del sector público en la gestión de los recursos humanos (Pereda., Berrocal y Alonzo, 2021, p. 53).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Escala Gestión de recursos humanos	Políticas de Recursos Humanos	¿Consideras que las políticas de recursos humanos apoyan tu desarrollo profesional?	4	4	4	4	
		¿Has participado en algún programa de formación ofrecido por la municipalidad este año?	4	4	4	4	
		En caso de haber dado repuesta si en la pregunta anterior ¿Considera que existe efectividad de estos programas de formación?	4	4	4	4	
		¿El clima laboral es positivo y motiva a los trabajadores?	4	4	4	4	
	Programa de formación y efectividad	¿Considera que existe calidad en el contenido del programa de formación?	4	4	4	4	
		¿Los objetivos del programa fueron claros y alcanzables?	4	4	4	4	
		¿Consideras que las habilidades adquiridas en el programa son aplicables a tu trabajo diario?	4	4	4	4	
		¿El programa incluyó suficientes actividades prácticas?	4	4	4	4	
		¿Recibiste suficiente apoyo y recursos durante el programa de formación?	4	4	4	4	
		¿El ambiente de trabajo en general es favorable?	4	4	4	4	
	Clima organizacional	¿Existe una buena comunicación entre los empleados y la gerencia?	4	4	4	4	
		¿Te sientes cómodo(a) hablando de tus preocupaciones y sugerencias con tus superiores?	4	4	4	4	
		¿Consideras que hay un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal?	4	4	4	4	

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable  
Desempeño de los trabajadores**

**Definición de la variable Desempeño de los trabajadores:** Es el grado en que un empleado cumple con las expectativas de su puesto de trabajo, alcanza los objetivos establecidos y contribuye al logro de los objetivos organizacionales se conoce como desempeño laboral. Se refiere a la capacidad de una persona para realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva, así como a su capacidad para mejorar y adaptarse a los cambios que ocurren en su entorno laboral (Boada, 2019, p. 78).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Desempeño Laboral	Desempeño	¿Recibes constantes capacitaciones para mejorar tu desempeño laboral por parte de tu jefe inmediato o Institución?	4	4	4	4	
		¿Sientes que las tareas y responsabilidades asignadas a tu puesto de trabajo están claramente definidas?	4	4	4	4	
		¿Tienes las herramientas y recursos necesarios para desarrollar tu trabajo de manera efectiva?	4	4	4	4	
		¿Trabajo contribuye al logro de los objetivos generales de la Municipalidad?	4	4	4	4	
		¿Las autoridades y directivo de la Municipalidad valoran y reconoce tu desempeño laboral?	4	4	4	4	
	Compromiso organizacional	¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	

	¿Consideras que tu trabajo es valorado por la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Consideras a esta Municipalidad como un buen lugar para trabajar?	4	4	4	4
	¿Calificarías como bueno tu relación con tus compañeros de trabajo?	4	4	4	4
	¿Participas con frecuencia en las actividades de la Municipalidad que no tengan que ver con tu cargo o responsabilidad?	4	4	4	4

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Juan Alfredo Tuesta Panduro
Documento de identidad	DNI 43993939
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	957459117
Firma	
Fecha	21/05/2024

	¿Consideras que tu trabajo es valorado por la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Consideras a esta Municipalidad como un buen lugar para trabajar?	4	4	4	4
	¿Calificarías como bueno tu relación con tus compañeros de trabajo?	4	4	4	4
	¿Participas con frecuencia en las actividades de la Municipalidad que no tengan que ver con tu cargo o responsabilidad?	4	4	4	4

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Juan Alfredo Tuesta Panduro
Documento de identidad	DNI 43993939
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	957459117
Firma	
Fecha	21/05/2024

## Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

La confiabilidad fue a través del método Alfa de Cronbach el instrumento obtuvo el siguiente resultado:

<b>Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	Elementos
,977	27

### → Fiabilidad

[ConjuntoDatos1] C:\Users\USUARIO\OneDrive\Documentos\Investigación\Maestrias UCV\Yoli\Informe final\Silva PAzos Yolanda.sav

#### Escala: ALL VARIABLES

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	136	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	136	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	27

## Anexo 5. Consentimiento informado UCV

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: “Gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2024”.

Investigadora: Yolanda Silva Pazos

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2024”, cuyo objetivo es, determinar la relación de la Gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Piura, 2024;. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de la Municipalidad de la Brea Piura.

Describir el impacto del problema de la investigación. La Gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores fortalece a las instituciones del Estado, beneficiando a la comunidad.

### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará mediante aplicación virtual a los trabajadores del hospital. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

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

### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Yolanda Silva Pazos, email: [yoly0212sil@gmail.com](mailto:yoly0212sil@gmail.com), Docente asesor (Apellidos y Nombres) Abad Bautista Leonor email: [abautistal@ucvvirtual.edu.pe](mailto:abautistal@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: Mayra Elizabeth Farías Martínez

Fecha y hora: 30 de mayo 2024; 9:52 a.m.

## Anexo 7. Análisis complementario

### *Distribución de la población*

<b>Condición</b>	<b>Total</b>
Nombrados	22
De confianza	4
CAS	4
Obreros	26
Locadores	80
Total	136

Los trabajadores Nombrados fueron 22 empleados tienen contratos permanentes, lo que representa una proporción considerable de la fuerza laboral con estabilidad laboral; De confianza: Solo 4 empleados ocupan posiciones de confianza, lo que sugiere que estas posiciones son selectivas y limitadas; CAS (Contrato Administrativo de Servicios): 4 empleados están contratados bajo el régimen CAS, lo cual es una modalidad de contratación temporal con ciertas prestaciones; Obreros: 26 empleados son obreros, lo que representa una parte significativa de la fuerza laboral, enfocada probablemente en tareas operativas y manuales; y, Locadores: 80 empleados trabajan como locadores, es decir, como proveedores de servicios independientes o contratados por locación de servicios. Esta es la mayor categoría, indicando una fuerte dependencia en servicios tercerizados o contrataciones temporales.

## Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BREA - NEGROS**

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

### **OFICIO N° 002-2024-MDLB/GM**

La Brea, 24 de mayo del 2024

Señor  
**Dr. Edwin Martín García Ramírez**  
Jefe UPG-UCV-Piura

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN**

REFERENCIA: Solicitud de fecha: 07 de mayo del 2024

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a ustedes, para hacerle llegar el cordial saludo institucional y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que:

Esta institución otorga el permiso correspondiente para que la servidora cumpla con elaborar el Trabajo de Investigación Científica (Tesis) en esta entidad, tal como se detalla:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Silva Pazos Yolanda
- 2) Programa de estudios: Maestría
- 3) Mención: Gestión en Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios: Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIURA, 2024

Sin otro en particular, me despido de Ud.

Atentamente,

C.c. Archivo  
JPL/rhr.