



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal
administrativo de una municipalidad distrital de La Libertad, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Polo Islado, Manuel Alejandro (orcid.org/0009-0003-1769-6032)

ASESORES:

Dr. Horna Clavo, Edilberto (orcid.org/0000-0002-5241-6003)

Dr. Mejia Falcon, Victor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HORNA CLAVO EDILBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024.", cuyo autor es POLO ISLADO MANUEL ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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.

TRUJILLO, 07 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNA CLAVO EDILBERTO DNI: 19188343 ORCID: 0000-0002-5241-6003	Firmado electrónicamente por: EHORNAC53 el 30- 07-2024 20:37:42

Código documento Trilce: TRI - 0800230

Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, POLO ISLADO MANUEL ALEJANDRO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 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.

Nombres y Apellidos	Firma
MANUEL ALEJANDRO POLO ISLADO DNI: 45143731 ORCID: 0009-0003-1769-6032	Firmado electrónicamente por: MPOLOI el 07-07-2024 13:17:05

Código documento Trilce: TRI - 0800245

Dedicatoria

A Dios por darme la vida, y ser nuestro guía espiritual en el transcurrir de la vida.

A mis padres y familia quienes fueron siempre nuestro pilar y soporte a lo largo de nuestra carrera.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por permitirnos seguir avanzando profesionalmente, a nuestros asesores, quienes, gracias a su empeño y dedicación, han permitido que se culmine satisfactoriamente la presente investigación. A la Municipalidad Distrital por el apoyo brindado.

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.....	10
III. RESULTADOS	13
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad	13
Tabla 2 Correlación para determinar la relación entre Gestión de Recursos Humanos y desempeño Laboral en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024.....	14
Tabla 3 Niveles de gestión de Recursos Humanos en el personal administrativo de una municipalidad distrital de La Libertad, 2024	15
Tabla 4 Niveles de Desempeño Laboral en el personal administrativo en un municipio distrital de La Libertad, 2024	15
Tabla 5 Correlación entre dimensión reclutamiento y desempeño Laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024	16
Tabla 6 Correlación entre dimensión selección y desempeño Laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024	17
Tabla 7 Correlación entre dimensión capacitación y desempeño Laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024	18
Tabla 8 Correlación entre dimensión recompensa y desempeño Laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024	19
Tabla 9 Correlación entre dimensión evaluación y desempeño Laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024	20

Resumen

El objetivo principal de esta investigación es determinar si existe una relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores administrativos en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024. Para ello, se eligió un enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo-correlacional y un enfoque no experimental de campo.

La población de estudio consistió en 57 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital. Se aplicó una encuesta utilizando un cuestionario compuesto por 25 preguntas para la variable Gestión de recursos humanos y un cuestionario de 12 preguntas para la variable Desempeño Laboral, lo que resultó en un total de 37 preguntas formuladas a los encuestados. La técnica de recolección de datos se validó adecuadamente mediante juicio de expertos, y la confiabilidad del instrumento se evaluó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0,934 y 0,809.

En última instancia, se concluyó que existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital. Esto se basa en un valor de significancia (P) igual a 0,000, que es menor que 0,05, y un coeficiente de correlación de 0,547, lo que respalda la hipótesis de investigación.

Palabras clave: *Gestión de recursos humanos, recursos humanos, desempeño laboral*

Abstract

The main objective of this research is to determine if there is a relationship between human resources management and the performance of administrative workers in a district municipality of La Libertad, 2024. To this end, a quantitative approach, a descriptive-correlational design and a non-experimental field approach were chosen.

The study population consisted of 57 administrative workers of the District Municipality. A survey was applied using a questionnaire composed of 25 questions for the variable Human Resources Management and a questionnaire of 12 questions for the variable Work Performance, which resulted in a total of 37 questions asked to the respondents. The data collection technique was adequately validated by expert judgment, and the reliability of the instrument was evaluated using Cronbach Alpha coefficient, obtaining values of 0.934 and 0.809.

Ultimately, it was concluded that there is a significant relationship between human resources management and the work performance of administrative workers in the District Municipality. This is based on a significance value (P) equal to 0.000, which is less than 0.05, and a correlation coefficient of 0.547, which supports the research hypothesis.

Keywords: *Human resource management, human resources, job performance*

I. INTRODUCCIÓN

Para asegurar un correcto funcionamiento de cualquier organismo público, es esencial que sus operaciones estén organizadas en distintos departamentos que operen bajo la autoridad central; esto implica, la necesidad de contratar a empleados capaces de realizar las tareas de manera autónoma, para cumplir con los fines estatales, estableciendo así un esquema y estructura laboral que norme las responsabilidades asignadas.

La supervisión del desempeño laboral, es fundamental en cualquier organización, destacando el rol importante de una administración del personal, quien se tiene la función de seleccionar, reclutar, capacitar y remunerar al personal, asegurando la prestación continua de servicios. La tarea eficiente del personal, resulta esencial a fin mantener un personal calificado, manejar la documentación laboral, asignar salarios justos, formar a los empleados y fomentar un buen clima laboral, lo cual es imprescindible para la calidad del trabajo en la organización.

No obstante, se ha revelado que muchas entidades y/o empresas estatales, regionales o municipales, pese a disponer de fondos precisos para la inclusión y selección de colaboradores, la mayoría de los responsables de estas tareas no poseen la formación adecuada para llevar a cabo sus obligaciones (Uman, Argento, Grossi & Mattei, 2024). Esto genera un desempeño deficiente por parte de los colaboradores en sus respectivas áreas, impidiendo así que el área alcance las metas de la entidad o empresa estatal, lo cual presenta un desafío significativo para administrar los recursos del Estado.

Las municipalidades, como entidades públicas, sirven a la ciudadanía, en este sentido, se enfatiza que los colaboradores del sector público deben tener formación continua, desarrollo, incentivos y motivación, valorando así su aporte humano, para que de esa manera tengan un buen desempeño y generen satisfacción a los ciudadanos.

Gómez, Cardy y Balkin (2019) describen el trámite de selección y reclutamiento como la búsqueda de candidatos destacados para cubrir vacantes, tanto dentro como fuera de la organización. No obstante, señalan que a menudo se prefiere a personas

vinculadas a partidos políticos, lo que lleva a una falta de personal cualificado. También mencionan la existencia de nepotismo, con funcionarios asignando cargos a familiares y amigos no capacitados para las posiciones.

Como se ha mencionado, parece haber una negligencia hacia el personal, reflejada en una selección inadecuada y la falta de búsqueda de empleados idóneos para las funciones requeridas. Esto se acompaña de una ausencia de planes de incentivos y motivación, así como de un déficit en el fomento del liderazgo y la comunicación.

Por tanto, por todo lo mencionado previamente se enunció el problema siguiente: ¿Cuál es la relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024? Es crucial que este análisis se realice de manera regular para facilitar la introducción y aplicación adecuada de mejoras, preservar un ambiente de trabajo propicio y optimizar el rendimiento. Los hallazgos de este estudio serán fundamentales para identificar y entender los distintos desafíos que enfrenta la organización.

Asimismo, la presente investigación tuvo como justificación teórica, servir como base teórica que servirá para futuras investigaciones sobre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, siendo que ha abordado una problemática actual que necesita un estudio profundo y actualizado a fin de identificar la importancia de la relación de ambas variables. Como justificación práctica, se tiene que los resultados arribados servirán de sustento para esbozar alternativas de solución que contribuyan a mejorar la gestión de recursos humanos; puesto que, eso permitirá que los colaboradores municipales desempeñen sus funciones de una forma más óptima. De igual manera, la justificación social, es en medida que, los aportes brindados demostraron la relación significativa entre las variables de estudio que contribuirán de manera positiva a un mejor servicio que se brinde a la comunidad. Además, tuvo como aporte metodológico, en razón de que, los instrumentos empleados han sido validados y determinado su confiabilidad, lo que ha permitido contrastar la correlación entre las variables y obtener resultados fiables y actualizados.

Como objetivo principal se formuló: Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024. Por lo cual se creyó conveniente estos objetivos específicos: Detallar el nivel de gestión de recursos humanos en el personal administrativo de una municipalidad distrital de La Libertad, 2024. Determinar nivel en el desempeño laboral en el personal administrativo en un municipio distrital de La Libertad, 2024. Identificar la relación entre las dimensiones de Recursos humanos y Desempeño Laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024.

Respecto de los antecedentes, en el ámbito internacional encontramos el análisis de Reina y Fusté (2023) quien concluyó que las estrategias de gestión de personal son cruciales para la eficiencia laboral. Resaltaron que políticas de RRHH que incentivan y retienen al personal, especialmente a jóvenes profesionales en busca de desarrollo, son fundamentales.

El estudio de Tobar (2022), de carácter descriptivo y basado en análisis de documentos, resalta la importancia crítica del rendimiento laboral en las entidades gubernamentales. Se enfatiza que la eficiencia del personal es clave para perfeccionar la administración y el ofrecimiento de servicios a la población en las municipalidades guatemaltecas.

Por otro lado, Álvarez (2022) empleó un enfoque de estadística descriptiva y análisis de documentos para llegar a saber que existe correlación directa baja, de acuerdo al Rho de Spearman igual a 0.36 indicando que, en las municipalidades del país vecino de Colombia, gestión del personal o colaboradores tiene que ver con la eficacia de los empleados de los municipios.

El análisis en el estudio de Amorim y colaboradores (2022) trata de cómo la gestión de RRHH debe evolucionar ante cambios como el teletrabajo y nuevas leyes laborales, para preservar la eficacia del trabajo durante la pandemia. Subraya la importancia de comprender estas tendencias para fortalecer la organización y mantener la productividad en situaciones críticas.

Zayas (2020) observó que, en la municipalidad de la ciudad de Angostura de Sinaloa, existe una falta de comprensión acerca de la administración de personal atribuible por escasez en recursos como la deficiente planificación y capacitación. A pesar de la necesidad y contratación de personal cualificado, hay una discrepancia entre los recursos disponibles y las necesidades del municipio.

En el estudio de Jiménez y Sánchez (2022), se encontró que la ausencia de organización, en la labor de los trabajadores por parte de los gobiernos locales ha afectado negativamente al conocimiento del personal, la capacitación y la eficiencia en habilidades y actitudes. Los objetivos de gestión se cumplen solo en un 28.8%, y el desempeño laboral alcanza un 41.4%.

El trabajo de Hanandeh et al. (2024) El estudio destaca la importancia de fomentar una mentalidad emprendedora, mantener alta motivación personal y cultivar una cultura de aceptación al riesgo, mejorando la eficiencia de las áreas de personal y el desempeño general en universidades privadas en Jordania.

La búsqueda de Farmanesh et al. (2023) demuestra que implementar destrezas en la gestión de los capitales humanos sostenibles para construir una relación basada en confianza con líderes, son unidades clave para potenciar el desempeño laboral. El estudio sugiere que estos factores contribuyen a la satisfacción y eficacia de los empleados.

El artículo de Ludwikowska (2022) establece que una misión del recurso humano centrada en empleados es determinante fundamental desarrollando la impresión, liderazgo de servicios; en el beneficio laboral. Indica que el desarrollo de líderes con orientación al servicio, es clave para la productividad de los trabajadores.

Concluyendo, el trabajo de Yunikawati et al. (2024) infiere que realizar una cordial gestión del recurso humano, es primordial, llevando a un mejor y adecuado rendimiento de los colaboradores, fidelizándolos de esta manera.

A nivel nacional el estudio de Torres (2020) muestra que una gestión efectiva de recursos humanos es clave hacia la eficiencia del trabajador, con tasas de adecuación y regularidad en incorporación, capacitación, incentivos y evaluación de desempeño que varían entre el 44% y el 68%.

El artículo escrito por Checa et al. (2020), La propuesta se centra en una estrategia de cuatro fases para perfeccionar la gestión del talento humano y elevar el desempeño laboral. Tras diagnosticar la situación de la empresa y detectar limitaciones en crecimiento y comunicación, la estrategia se enfoca en mejorar desde la incorporación hasta el seguimiento del personal para potenciar su rendimiento.

El artículo de Valenzuela (2022) revela que realizar la apropiada gestión de recursos humanos es crucial para el mejor desempeño en las labores, evidenciado por un estudio con 163 profesionales que atribuye un 98.7% de la eficacia laboral a esta gestión.

El análisis de Cieza y su equipo (2021) sugiere que las municipalidades pueden elevar la calidad de sus servicios al público mejorando la gestión del talento de sus empleados, lo cual es vital para incrementar la productividad organizacional a través del crecimiento de destrezas y competitividades del personal.

El estudio de Schrader y colaboradores (2022) subraya la conexión moderadamente fuerte entre la gestión de personal y el rendimiento laboral en un municipio, basado en encuestas a diez empleados que revelaron opiniones divididas sobre la eficacia de la administración de personal, con una correlación de Spearman de 0.557 mostrando esta correspondencia.

La investigación de Álvarez (2021) revela que, en las empresas peruanas, una gestión de recursos humanos que valora y reconoce a los colaboradores como clave para mejorar su rendimiento. Al estudiar 15 empresas con métodos no experimentales, se confirmó que el desempeño laboral mejora significativamente cuando se implementan políticas de recursos humanos que promueven y estimulan el desarrollo para capacidades del personal.

El artículo elaborado por Del Pino y González (2023) analiza la influencia de una adecuada administración del personal en la eficacia y eficiencia del trabajo. Mediante un enfoque descriptivo y deductivo, se evaluaron las prácticas administrativas de los trabajadores y su sensación en el rendimiento laboral. Los resultados mostraron una percepción media de la gestión del talento humano, destacando la importancia de perfeccionar el reclutamiento y la selección, y la implementación de sistemas de incentivos y reconocimiento para mejorar la eficacia en el trabajo.

El estudio de Curipaco y Zea (2022) destaca cómo una correcta distribución de roles y responsabilidades mejora notablemente la eficiencia laboral. A través de un análisis correlacional aplicado a 54 empleados de la Red de Salud Huancavelica, se evidenció que una planificación y selección estratégica del personal están directamente vinculadas a un mejor desempeño en el trabajo.

Santillán y Saavedra (2021), en una investigación con 60 participantes y un diseño descriptivo, encontraron que los trabajadores valoran el rendimiento laboral en sus actividades cotidianas, siendo la eficiencia en las tareas la dimensión más apreciada. Sin embargo, con un rendimiento laboral reportado del 34%, se identifica una carencia en capacitación y liderazgo.

El estudio realizado por Castro y Delgado en 2020 resalta que una gestión eficaz del talento humano es clave para el rendimiento laboral. Aunque se reconoce la competencia de los trabajadores, se enfatiza la urgencia de corregir la estimulación y el ambiente laboral, para potenciar su desempeño.

Por último, Carrión y su equipo (2021), en un estudio con 54 participantes y un diseño correlacional-transversal, concluyeron que existe un alto rendimiento laboral y que la cultura organizacional está directamente relacionada con este rendimiento, indicando que una cultura organizacional más sólida conduce a un buen desempeño de los colaboradores.

El estudio de Saire (2021) investigó cómo direccionar al personal, incide en la eficiencia de los colaboradores, encontrando una correlación moderada que sugiere una influencia positiva, pero no concluye, de las prácticas en la eficiencia del trabajo.

La investigación realizada por Castro y Delgado en 2020 subraya la importancia de una administración adecuada del personal. Destaca prácticas como capacitación y valoración del desempeño son importantes para mejorar la productividad en el trabajo. Esto demuestra que las estrategias de recursos humanos, cuando se aplican correctamente, son esenciales para potenciar la eficiencia de los trabajadores.

La tesis de Espinoza y Montalvo (2021) destaca el grado para adecuar las estrategias en la dirección de personal a situaciones desafiantes, como la pandemia, para preservar y potenciar la eficiencia del personal administrativo.

En el estudio de Bustamante y Rafael (2020), se observó que otros factores personales pueden influir en el rendimiento laboral, más allá de las destrezas de dirección del talento humano, lo que sugiere una complejidad mayor en la relación entre gestión y productividad.

Jinez y Choque (2023) deducen que una gestión de recursos humanos bien ejecutada es suficiente para influir de manera importante en la eficiencia del trabajo, correlación positiva encontrada en su investigación con empleados de servicios.

El estudio de Huamán y colaboradores en 2020 reveló que, en la municipalidad de Tambo Mora, una gestión de recursos humanos eficiente se corresponde estrechamente con un alto rendimiento laboral. Se encontró que más de la mitad de la gestión y del personal mostraron niveles óptimos, basándose en un análisis cuantitativo con 50 participantes.

De igual manera, la investigación se basa en teorías sobre la acción del talento, según Chiavenato (2009) y Campbell (1990), aplicadas a la realidad municipal y validadas por expertos. Destaca la importancia de adaptarse a desafíos laborales

actuales, como el teletrabajo impuesto por el virus de la Covid-19, y su percusión sobre el rendimiento y el bienestar laboral.

Varios especialistas definieron la gestión o dirección del recurso humano. Por ejemplo, Cepymenews (2019) describe este proceso como una serie de estrategias para formar al personal en habilidades y conocimientos específicos que la organización valora, asegurando su integración efectiva en la empresa.

Según Järvi y Khoreva (2020), la gestión del talento implica incentivar al personal a capacitarse y perfeccionar sus destrezas y competencias, lo que a su vez motiva el avance profesional.

Según Chiavenato (2009), la administración del talento humano en el flujo o medio que una organización, eleva el rendimiento de los empleados al proporcionarles especialización para mejorar sus conocimientos y habilidades, lo que a su vez impulsa la producción de la organización (Acosta, 2024).

Chiavenato (2008) describe los principales componentes para un buen personal son: i) contratación para cautivar aspirantes cualificados; ii) selección para identificar a los mejores candidatos; iii) formación para mejorar los conocimientos y las competencias; iv) remuneración y prestaciones; y v) evaluación del rendimiento para calibrar el impacto en el éxito de la organización. Diversos expertos han ofrecido definiciones sobre el desempeño laboral. Chiavenato (2014) lo ve como la contribución esencial de cada empleado a su lugar de trabajo, con el propósito de efectuar sus responsabilidades y los fines de la organización, tanto individual como colectivamente, fortaleciendo así a la empresa.

Según Kundi et al. (2021), es la eficacia con la que un trabajador desempeña las funciones y opciones que le delega su empleador. En consecuencia, el rendimiento laboral y los resultados están estrechamente relacionados cuando se trata del desempeño de las funciones laborales.

Una de las métricas más importantes utilizadas por la dirección para evaluar la eficacia de la organización es el rendimiento profesional. El desempeño profesional puede evaluarse de varias maneras, como la supervisión continua y directa por parte de un superior directo, la valuación imparcial, la evaluación ligada del evaluador y el aspirante, la estimación por competencias, autoevaluación y optimización de procesos mediante 270 y retroalimentación de 360 grados (Ledesma, 2018).

Las dimensiones del desempeño laboral, según Fernando Toro (1992), incluyen el desempeño contextual y el desempeño de tarea. Ramírez (2013) se basa en Toro para definir el desempeño contextual como las conductas individuales que contribuyen a mejorar el entorno laboral y ayudan a lograr los propósitos de una empresa. El desenvolvimiento de tarea refiere por las actividades técnicas fundamentales que promueven una operación organizacional más eficiente.

El Modelo de Campbell, creado en los años 70 y perfeccionado en 1991, es un marco teórico para evaluar el desempeño laboral desde varias perspectivas. Considera elementos como la motivación, habilidades, entorno y recursos, fundamentándose en la teoría del aprendizaje social. Su objetivo es ofrecer una medida completa del rendimiento que ayude a diseñar tácticas para lograr metas organizacionales.

Los componentes del modelo reflejan la estructura subyacente del desempeño en diversas profesiones y se utilizan con el fin de detectar oportunidades de perfeccionamiento y establecer metas para la mejora del desempeño. Antes de la propuesta de Campbell, existían modelos como el de Murphy con cuatro componentes, pero Campbell añadió elementos adicionales para cubrir aspectos que no estaban contemplados previamente. Para proporcionar una evaluación más exhaustiva del rendimiento, estos elementos adicionales se separan en comportamientos asociados a los deberes particulares de cada función y los que defienden el entorno organizativo.

Se propuso para esta investigación como hipótesis: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024.

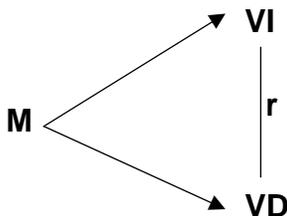
II. METODOLOGÍA

Es de tipo aplicada, que caracteriza a los estudios de investigación se basa en el conocimiento científico existente. Estos estudios abordan problemáticas específicas en contextos determinados con el objetivo de determinar hallazgos que puedan contribuir a su mejora (Li, Mahoney y Poling, 2018). Además, este enfoque implica recopilar información sin manipular las variables materia de investigación (Ávila, 2006).

Se empleó el enfoque cuantitativo, según Khaldi, A. (2017) se caracteriza por llevar a cabo estudios de manera sistemática y ordenada utilizando el método de investigación científica. Este enfoque comienza con una realidad problemática, después sigue un número de caminos de investigación que conllevan en el uso de técnicas de medidas cuantitativas para las variables. Estos métodos se emplean para sustentar las afirmaciones realizadas y llegar a los resultados.

Para el diseño se utilizó el No experimental, transversal. Para este diseño los investigadores no tienen ninguna injerencia sobre las variables en estudio, solo recolecta los datos de acuerdo a su técnica e instrumento para su estudio (Abutabenjeh y Jaradat, 2018). Adicionalmente transversal significa que se toman los datos en un momento dado en el tiempo.

Cuando hablamos de estudio correlacional, consiste en identificar una posible conexión de nuestras variables, es decir si una de ellas afecta el comportamiento o resultado de la otra (Curtis, Comiskey, & Dempsey, 2016). Permite medir la correlación entre variables sin necesidad de manipulación directa (Contreras y 8a, 2010).



Variable independiente: Gestión de recursos humanos, definición conceptual: es el conjunto de acciones administradoras que se llevan a cabo para regular los recursos

humanos de una organización de modo que pueda cumplir sus objetivos. El recurso más valioso de una organización es su mano de obra, y el trabajo del departamento de recursos humanos es asegurarse de que la empresa aprovecha el talento, las capacidades y la experiencia de sus empleados. Definición operacional: para cuantificar la variable de gestión de recursos humanos, se tomaron en cuenta 5 dimensiones: Reclutamiento con 5 preguntas en dos indicadores que son comunicación asertiva y proceso de clasificación, Selección esta dimensión cuenta con 5 interrogantes y un indicador que es elección del personal, Capacitación con 5 preguntas y un solo indicador proceso de aprendizaje, Recompensa también con 5 interrogantes y un solo indicador que es retribuciones o recompensa, y Evaluación que al igual que las demás dimensiones tiene 5 interrogantes y un indicador medición del desempeño del personal. Por lo que el instrumento tiene 25 preguntas que se medirá en una escala de tipo de orden. Variable dependiente: Desempeño laboral, definición conceptual: se refiere al rendimiento de los colaboradores que se desempeñan en una empresa u organización ya sea pública o privada. Sirve para saber si los trabajadores efectúan sus obligaciones asignadas dentro de su centro de trabajo, (Palma & Valero, 2019). Definición operacional: para medir esta variable se ha dimensionado en 4 partes: Eficacia cuenta con 3 preguntas y tres indicadores satisfacción laboral, adquirir capacidades y adquirir habilidades , Realización de tareas esta dimensión cuenta con 3 interrogantes y tres indicadores que son logros de objetivos de la organización , planificación de los objetivos institucionales , planeación del trabajo, Eficiencia así mismo cuenta también con 3 interrogantes y tres indicadores como capacidades del trabajo, participación del recurso y toma de decisiones, por último la dimensión Resultados al igual que las demás con 3 interrogantes y tres indicadores los cuales son crecimiento organizacional, productividad, calidad de labor. Instrumento con 12 interrogantes.

La población estuvo constituida por 57 funcionarios administrativos de una municipalidad distrital de La Libertad. Los criterios de inclusión fueron el personal que accedió a colaborar con la investigación y el personal que trabaja en la administración de la municipalidad. Los criterios de exclusión fueron el personal que no accedió a colaborar con la investigación, el que faltó el día de la encuesta o el que no formaba parte

del personal administrativo de la municipalidad. Muestra: dado que en este caso la población es pequeña y se basa en un censo, no fue necesario aplicar una técnica de muestreo para el tamaño de la muestra. En su lugar, la población completa constituye la muestra. Hernández, R. (2020)

Según Arias (2012), la técnica empleada representa una serie de estrategias o técnicas empleadas en la obtención de datos. Para las dos variables se eligió la encuesta por ser el apropiado. Instrumento: serie de preguntas bien definidas, organizadas lógicamente y presentadas en un formato físico o virtual. Los instrumentos fueron validados por Jara (2023) y, Acosta (2024) respectivamente, teniendo tres expertos para cada uno de los instrumentos (ver anexo de validación de instrumentos). Para probar la confiabilidad se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados obtenidos fueron 0.959 y 0.976 para cada uno, indicando que los instrumentos son altamente confiables.

En este estudio se aplicó estadística descriptiva e inferencial. Para la base de datos, tablas de frecuencias y gráficos se utilizó Excel 2019. A continuación, se realizó el test de Kolmogorov-Smirnov, a fin de saber si los datos se distribuían normalmente. Dado que el tamaño de la muestra era superior a 30, se descubrió que los datos no seguían una distribución normal, por lo que se utilizó la prueba de correlación de Spearman.

Respecto de los aspectos éticos, se obtuvo el consentimiento del funcionario encargado de recursos humanos de una municipalidad donde se realizó el estudio, luego se obtuvo el consentimiento de los participantes y posteriormente se procedió a recolectar la información anónimamente garantizando la veracidad y compartiendo los resultados. Asimismo, cabe precisar que se ha empleado las normas de séptima edición de APA para la redacción de la presente investigación.

III. RESULTADOS

Se aplicó la prueba de normalidad a fin de conocer el tipo de prueba aplicar para el contraste de las hipótesis estadísticas, siendo que:

H₀: Los datos son paramétricos

H₁: Los datos no son paramétricos

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Recursos Humanos	,119	57	,044
Desempeño Laboral	,136	57	,010

Fuente: Encuesta aplicada a 57 personal administrativos de una municipalidad distrital.

En la tabla 1 se evidenció que la muestra estudiada sobre los 57 trabajadores administrativos, no siguen distribución normal, esto se demuestra mediante la fórmula de normalidad utilizada de Kolmogorov-Smirnov, por ser la muestra mayor a 50; ya que p-valor para ambas variables es menor que 0.05 (significancia α); por lo tanto, se realizó prueba de correlación no paramétrica, para este caso el Rho de Spearman.

Tabla 2

Correlación para determinar la relación entre Gestión de Recursos Humanos y desempeño Laboral en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024

Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral						Total		Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Mala	25	43.9%	10	17.5%	7	12.3%	42	73.7%	Rho = 0,547
Regular	0	0.0%	5	8.8%	7	12.3%	12	21.1%	
Buena	0	0.0%	1	1.8%	2	3.5%	3	5.3%	
Total	25	43.9%	16	28.1%	16	28.1%	57	100.0%	p = 0,000

Fuente: Encuesta aplicada a 57 personal administrativos de una municipalidad distrital.

En la presente tabla se evidenció que 25 personal administrativo representan al 43.9% indican que la gestión de recursos humanos es mala y consideran que su desempeño laboral es bajo, 10 personal administrativo que representan al 17.5% manifiestan que la gestión de recursos humanos es mala y consideran en un nivel medio su desempeño laboral, 7 personal administrativo que representan al 12.3% indican que la gestión de recursos es mala y consideran tener un desempeño laboral alto, 5 personal administrativo representado por el 8.8% indican que la gestión de recursos humanos es regular y califican su desempeño laboral como medio, 7 personal administrativo descrito por el 12.3% revelan que la gestión de recursos humanos es regular y revelan que su desempeño laboral es alto, 1 personal administrativo explicado por el 1.8% declaran que la gestión de recursos humanos es buena mientras que su desempeño laboral es medio, 2 del personal administrativo definido por el 3.5% señalan que la gestión de recurso humanos es buena entretanto su desempeño laboral es alto. El valor de la significancia ($p = 0,000$) y el $Rho = 0,547$; evidenciaron una relación directa moderada y significativa entre las variables.

Tabla 3

Niveles de gestión de Recursos Humanos en el personal administrativo de una municipalidad distrital de La Libertad, 2024

Nivel	Trabajadores	%
Buena	3	5%
Regular	12	21%
Mala	42	74%
Total	57	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 57 personal administrativos de una municipalidad distrital.

Según la tabla 5, podemos observar que, de los 57 personal administrativos, 42 de ellos que originan el 74% indican que la gestión de recursos humanos es mala, 12 de los mismos que hacen el 21% manifiestan que la gestión de recursos humanos es regular, 3 personal administrativo que conforman el 5% mencionan que la gestión de recursos humanos es buena; esto muestra que la entidad no está realizando una buena gestión, pudiendo generar un a desmotivación por parte de los mismo, que influyan en su desempeño y tranquilidad.

Tabla 4

Niveles de Desempeño Laboral en el personal administrativo en un municipio distrital de La Libertad, 2024

Nivel	Trabajadores	%
Alto	16	28%
Medio	16	28%
Bajo	25	44%
Total	57	100%

Fuente: Encuesta aplicada a 57 personal administrativos de una municipalidad distrital.

En cuanto al nivel del desempeño laboral, la tabla 6 nos muestra que 25 del personal administrativo señalado por el 44% aseguran que su desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo, 16 del personal administrativo especificado por el 28% afirman que su desempeño laboral se encuentra en un nivel medio, 16 del personal

administrativo evidenciado por el 28% señalan que el nivel de desempeño laboral es alto; esto es alarmante ya que repercute en los intereses de la entidad, así como en la atención a los usuarios.

Tabla 5

Correlación entre dimensión reclutamiento y desempeño Laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024

Dimensión reclutamiento	Desempeño laboral						Total	Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%		
Mala	24	42.1%	8	14.0%	7	12.3%	39	68.4%
Regular	1	1.8%	7	12.3%	5	8.8%	13	22.8%
Buena	0	0.0%	1	1.8%	4	7.0%	5	8.8%
Total	25	43.9%	16	28.1%	16	28.1%	57	100.0%

p = 0,000

Fuente: Encuesta aplicada a 57 personal administrativos de una municipalidad distrital.

Según resultados obtenidos en la tabla 5, se mostró que 24 personal administrativo representan al 42.1% indican que la dimensión reclutamiento es mala y consideran que su desempeño laboral es bajo, 8 personal administrativo que representan al 14% manifiestan que la dimensión reclutamiento es mala y consideran en un nivel medio su desempeño laboral, 7 personal administrativo que representan al 12.3% indican que la dimensión reclutamiento es mala y consideran tener un desempeño laboral alto, 1 del personal administrativo que significa el 1.8% considera que la dimensión reclutamiento es regular mientras que su desempeño laboral es bajo, 7 personal administrativo representado por el 12.3% indican que la dimensión reclutamiento es regular y estiman su desempeño laboral como medio, 5 personal administrativo identificado por el 12.3% revelan que la dimensión reclutamiento es regular y explican que su desempeño laboral es alto, 1 personal administrativo explicado por el 1.8% declaran que la dimensión reclutamiento es buena mientras que su desempeño laboral es medio, 4 del personal administrativo definido por el 7% señalan que la reclutamiento es buena en tanto su desempeño laboral es alto. El valor p = 0,000 indica que la

dimensión reclutamiento y el desempeño laboral, tienen relación ya que (p -valor $< \alpha = 0,05$) y según el coeficiente de correlación $Rho = 0,518$ ésta es positiva moderada.

Tabla 6

Correlación entre dimensión selección y desempeño Laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024

Dimensión selección	Desempeño laboral						Total		Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Mala	24	42.1%	3	5.3%	5	8.8%	32	56.1%	Rho = 0,664
Regular	1	1.8%	12	21.1%	3	5.3%	16	28.1%	
Buena	0	0.0%	1	1.8%	8	14.0%	9	15.8%	
Total	25	43.9%	16	28.1%	16	28.1%	57	100.0%	$p = 0,000$

Fuente: Encuesta aplicada a 57 personal administrativos de una municipalidad distrital.

Según resultados obtenidos en la tabla 6, podemos evidenciar que 24 personal administrativo declarado por el 42.15% indican que la dimensión selección es mala y su desempeño laboral bajo, 3 de los administrativos explicado por el 5.3% refieren que la selección es mala y su desempeño laboral medio, 5 personal administrativo señalado por el 8.8% catalogan como mala la selección y alto su desempeño laboral, 1 personal representado por el 1.8% evalúa como regular a la selección y bajo su desempeño laboral, 12 colaboradores designado por el 21.1% expresan como regular la selección y su desempeño laboral como medio, 3 de los colaboradores dado por el 5.3% revelan que la selección es regular y su desempeño laboral alto, 1 del personal constituido por el 1.8% declaran que la selección es buena y su desempeño laboral medio, 8 del personal administrativo referido por el 14% indican como buena la selección y como alto su desempeño, el valor $p = 0,000$ indica que la dimensión reclutamiento y el desempeño laboral, tienen relación ya que (p -valor $< \alpha = 0,05$) y según el coeficiente de correlación $Rho = 0,664$ ésta es positiva moderada.

Tabla 7

Correlación entre dimensión capacitación y desempeño Laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024

Dimensión capacitación	Desempeño laboral						Total		Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Mala	24	42.1%	9	15.8%	10	17.5%	43	75.4%	Rho = 0,386
Regular	1	1.8%	7	12.3%	3	5.3%	11	19.3%	
Buena	0	0.0%	0	0.0%	3	5.3%	3	5.3%	
Total	25	43.9%	16	28.1%	16	28.1%	57	100.0%	p = 0,003

Fuente: Encuesta aplicada a 57 personal administrativos de una municipalidad distrital.

Según resultados obtenidos en la tabla 7, se descubrió que 24 personal administrativo representan al 42.1% indican que la capacitación es mala y consideran que su desempeño laboral es bajo, 9 personal administrativo que representan al 15.8% manifiestan que la capacitación es mala y consideran en un nivel medio su desempeño laboral, 10 personal administrativo que representan al 17.5% indican que la capacitación es mala y consideran tener un desempeño laboral alto, 1 del personal administrativo que significa el 1.8% considera que la capacitación es regular mientras que su desempeño laboral es bajo, 7 personal administrativo representado por el 12.3% indican que la capacitación es regular y estiman su desempeño laboral como medio, 3 personal administrativo identificado por el 5.3% revelan que la capacitación es regular y explican que su desempeño laboral es alto, 3 personal administrativo explicado por el 5.3% declaran que la capacitación es buena mientras que su desempeño laboral es alto, esta dimensión y la variable tienen relación ya que ($p\text{-valor } 0.003 < \alpha = 0,05$) y según el coeficiente de correlación $Rho = 0,386$ ésta relación es positiva baja.

Tabla 8

Correlación entre dimensión recompensa y desempeño Laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024

Dimensión recompensa	Desempeño laboral						Total		Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Mala	25	43.9%	11	19.3%	10	17.5%	46	80.7%	Rho = 0,428
Regular	0	0.0%	5	8.8%	4	7.0%	9	15.8%	
Buena	0	0.0%	0	0.0%	2	3.5%	2	3.5%	
Total	25	43.9%	16	28.1%	16	28.1%	57	100.0%	p = 0,001

Fuente: Encuesta aplicada a 57 personal administrativos de una municipalidad distrital.

Según resultados obtenidos en la tabla 8, podemos justificar que 25 personal administrativo declarado por el 43.9% indican que la dimensión recompensa es mala y su desempeño laboral bajo, 11 de los administrativos explicado por el 19.3% refieren que la dimensión recompensa es mala y su desempeño laboral medio, 10 personal administrativo señalado por el 17.5% catalogan como mala la dimensión recompensa y alto su desempeño laboral, 5 colaboradores designado por el 8.8% expresan como regular la dimensión recompensa y su desempeño laboral como medio, 4 de los colaboradores dado por el 7% revelan que la dimensión recompensa es regular y su desempeño laboral alto, 2 personal administrativo referido por el 3.5% indican como buena la dimensión recompensa y como alto su desempeño laboral; $p = 0,001$ indica que la dimensión recompensa y el desempeño laboral, tienen relación ya que (p -valor $< a = 0,05$) y según el coeficiente de correlación $Rho = 0,428$ ésta es positiva moderada.

Tabla 9

Correlación entre dimensión evaluación y desempeño Laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024

Dimensión evaluación	Desempeño laboral						Total		Correlación de Spearman
	Bajo		Medio		Alto		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Mala	25	43.9%	8	14.0%	8	14.0%	41	71.9%	Rho = 0,503
Regular	0	0.0%	6	10.5%	6	10.5%	12	21.1%	
Buena	0	0.0%	2	3.5%	2	3.5%	4	7.0%	
Total	25	43.9%	16	28.1%	16	28.1%	57	100.0%	p = 0,000

Fuente: Encuesta aplicada a 57 personal administrativos de una municipalidad distrital.

Según resultados obtenidos en la tabla 9, evidenciamos que 25 del personal administrativo representado por el 43.9% muestran que la evaluación es mala y su desempeño laboral bajo, 8 de los encuestados referenciado por el 14% afirman que la evaluación es mala y su desempeño laboral medio, 8 de los colaboradores que simbolizan el 14% que aseguran que la evaluación es mala pero su desempeño laboral alto, 6 de los colaboradores descrito por el 10.5% sostienen que la evaluación es regular y su desempeño laboral bajo, 2 de los encuestados explicado por el 3.5% aseguran que la evaluación es buena y su desempeño laboral medio, 2 de los colaboradores que simbolizan el 3.5% aseguran que la evaluación es buena y su desempeño laboral alto; $p = 0,000$ indica que la dimensión reclutamiento y el desempeño laboral, tienen relación ya que ($p\text{-valor} < \alpha = 0,05$) y según el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,503 ésta es positiva moderada.

IV. DISCUSIÓN

En toda empresa o entidad el papel o desempeño de un trabajador es crucial para la productividad y eficiencia, su compromiso y habilidades influyen directamente en los procesos y resultados de la entidad. Las municipalidades no son ajenas a esto y se requiere de los trabajadores para desarrollar los fines planteados.

La gestión de recursos humanos es muy importante en la preparación del trabajador, de manera que este se sienta identificado, motivado y acoplado con la misión y visión de la empresa, para así tener un buen desempeño laboral. Para poder comparar nuestra investigación se realizó una semejanza con otros hallazgos similares, donde se trataron las mismas variables estudiadas, analizando también su correlación, describiendo coincidencias o diferencias, de los antecedentes o fuentes utilizadas en la indagación.

Como objetivo principal, el estudio es saber qué relación entre gestión de recursos humano y desempeño laboral en el personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024, el valor Rho de Spearman (prueba no paramétrica) = 0,547 y p-valor = 0,000 < α = 0,05 con una confianza de 95%; nos indica que entra las variables hay una correlación positiva o directa, moderada; es decir que el desempeño laboral dependerá de la gestión del área de recursos humanos. Este resultado es similar a la que llega Álvarez (2022), entre la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño en municipios de Colombia, obtuvo una correlación Rho = 0,36 positiva baja, con p-valor < α 0,05 y un nivel de confianza de 95%. Así mismo, Amorim, W., Gonçalves, M., Sarsur, A., Fischer, A., Lima, A., Bafti, A. (2022), en su artículo científico, llegaron a la conclusión que una práctica de recursos humanos que aún no está en conexión con el mercado laboral y las relaciones laborales, analizándolas en cuatro dimensiones donde concluye una correspondencia de recursos humanos en las relaciones laborales y más aún con tiempos de turbulencia. Caso totalmente contrario son los resultados de Bustamante, N., Rafael, E. (2020), ha examinado la correspondencia entre gestión de recursos humanos y el desempeño de funcionarios públicos en la municipalidad de Morales durante el año 2020. Mediante el estudio estadístico aplicando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, indicó un valor de -0.053, lo que afirma una relación

negativa de magnitud moderada. Además, el p-valor obtenido fue igual a 0.662 (p-valor ≥ 0.05), lo que lleva a indicar, que no se encuentra evidencia significativa de una relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los servidores públicos en la municipalidad distrital.

Primer objetivo específico, que se trató de detallar el nivel de gestión de recursos humanos en el personal administrativo de una municipalidad distrital de La Libertad, 2024, de los 57 personal administrativo, el 74% de ellos califican como mala la gestión de recursos humanos, por otro lado, una parte que representa el 21% la cataloga como regular, y solamente el 5% de los encuestados, consideran que la gestión de recursos humanos es buena, estos resultados son similares a las halladas por Jiménez, J., Sánchez, M. (2022), en su estudio la muestra encuestada conformada por 34 servidores públicos encuestados del municipio de Tepeji del Río , Hidalgo, México; juzgaron la gestión del talento humano como buena sólo el 8%, evidenciando que se requiere de una mejora de esta área para el mejor bienestar y performance de los servidores públicos, quienes están disconformes con la misma. La misma tendencia de resultados obtuvo Acosta, D. (2024) cuando evaluó el nivel de gestión por competencias de funcionarios administrativos de una municipalidad, de acuerdo con los resultados a 40 encuestados, se observó que el 95% de ellos considera que el nivel de gestión por competencias es bajo, mientras que el 5% de los funcionarios indican que esta gestión es medio y por último como buena no la consideran que figura con 0%. Los resultados obtenidos muestran que la municipalidad no está realizando una administración adecuada de medios y habilidades para mantener comprometido al personal con las tareas que efectúan y pongan empeño. En la investigación de Jiménez, J., Sánchez, M. (2022) En términos generales, se observa que el 26.5% de los empleados percibe su desempeño como “regular”, mientras que un 23.5% lo considera “alto”. Esto sugiere que el personal trabaja conforme a las directrices establecidas por la administración. Por lo tanto, es plausible afirmar que los servicios y la atención proporcionados por el municipio cumplen con las expectativas de la población.

En el segundo objetivo específico donde se estableció nivel en el desempeño laboral en el personal administrativo en un municipio distrital de La Libertad, 2024, los

resultados indicaron que de los 57 personal administrativos el 44% de ellos calificaron su desempeño laboral como malo, el 28% de los mismo catalogaron su desempeño laboral como medio, de igual manera se dio el porcentaje del nivel alto con el 28%. Lo que demuestra que el desempeño laboral es esta municipalidad no es bueno ya que los indicadores extremos como nivel alto y bajo representan 28% y 44% respectivamente, por lo que se deberá hacer un seguimiento constante a fin de mejorar ese desempeño. Castro, K., Delgado, J. (2020) en su estudio, en el desempeño laboral, los colaboradores muestran una fuerte ambición por su desarrollo profesional. Cumplen con las metas establecidas y evitan conflictos en el entorno laboral para no afectar su rendimiento. En cuanto a las características del ambiente laboral, se observa que a veces reciben apoyo por parte de los jefes, con una tendencia hacia un apoyo más frecuente. Además, a veces se respetan las reglas y políticas institucionales, y los colaboradores cumplen con el perfil requerido para sus puestos, demostrando responsabilidad en el acatamiento de las leyes y reglas. Esto se respalda con la investigación realizada por Lozano G. & Mendoza (2019), quienes concluyeron que, si los trabajadores no cumplen adecuadamente con sus responsabilidades, la rentabilidad de la entidad se verá afectada negativamente. También, Ramírez et al. (2022) señalaron en su publicación que la notabilidad del capital humano radica en el rol fundamental que sirven los empleados en las ocupaciones esenciales hacia el éxito de la organización.

Para el tercer objetivo específico, los resultados que se obtuvieron, indicaron que las dimensiones de la gestión de recursos humanos como reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación; si se encuentran relacionadas con la variable Desempeño Laboral de manera directa ya que los p valor son menores al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y los coeficientes de correlación Rho de Spearman muestran que estas correlaciones son moderada, moderada, baja, moderada y moderada respectivamente, lo que evidencia que todas las dimensiones de recursos humanos influyen en el desempeño laboral, por lo que el área respectiva debería mejorar en todo sentido por el bien del personal administrativo de esa municipalidad. De la misma manera indican los resultados de Valenzuela, Y. (2022) el reconocimiento es esencial para el desempeño laboral cuando un empleado muestra un alto rendimiento. Este reconocimiento es importante para mantener la motivación y la continuidad de los

colaboradores. Valorar a los empleados por su eficiencia en el trabajo durante su jornada laboral es valioso. Además, se sugiere establecer fechas especiales para elogiar sus habilidades y fomentar un desarrollo eficiente. Tobar (2022) indica como resultado que es fundamental implementar políticas relacionadas con el rendimiento laboral para promover la gestión del talento humano. Este último se considera un activo valioso en las organizaciones y en la administración pública en general. Dada la complejidad de este tema, la medición del desempeño de los trabajadores se convierte en un factor crucial.

Por lo tanto, la investigación social desempeña un papel importante al identificar y analizar elementos que afectan las estructuras organizativas relacionadas con el desarrollo integral de las personas. Santilla, K. Saavedra, R. (2021) los hallazgos muestran que, los colaboradores de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín-Perú, el 36% califican al desempeño laboral en un nivel moderado y positivo; la dimensión inicial del desempeño laboral: rendimiento en la tarea, también es percibida con un nivel moderado, por la mayoría (60%) debido a que los colaboradores muestran bajos niveles de desempeño de sus tareas; las dimensiones de comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, son percibidas en un nivel moderado (ambas 36%), con un desempeño y rendimiento moderado. En la investigación de Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., Mamani, Y. (2021), la selección de personal tiene una influencia moderadamente positiva en la calidad del trabajo. Por lo tanto, es crucial llevar a cabo una selección adecuada de candidatos que se ajusten a las características del puesto. Además, la capacitación del personal tiene un marcado positivo significativo en la calidad del trabajo. En el contexto de las entidades públicas, es fundamental garantizar que los servidores cuenten con la formación y capacitación necesarias para desempeñar sus funciones, lo cual se refleja en su desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

1. En nuestra investigación se comprobó que existe una relación positiva o directa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo de una municipalidad distrital de La Libertad 2024, esto respaldado por la estadística inferencial, con la que confirmamos la hipótesis planteada, por lo que concluimos que a medida que la gestión de recursos humanos tiene una buena predisposición y eficacia en el acompañamiento en el personal, el desempeño laboral del personal administrativo mejora directamente.
2. De acuerdo a la opinión del personal administrativo en relación a los niveles identificados en la gestión de recursos humanos, se recomienda a la municipalidad tomar en cuenta esto y mejorar principalmente respecto a la parte de recompensa y capacitación; sin embargo, es fundamental que la entidad pública gestione eficazmente toda el área de recursos humanos para lograr una eficiencia y eficacia, tanto a nivel personal como organizacional.
3. Definitivamente, la consecuencia del desempeño laboral depende mucho de cuanto el personal esté motivado y a gusto en su entorno, ya que esto repercute en los resultados de la entidad y a todos relacionado a esta (usuarios, proveedores, colaboradores, etc).
4. Se ha demostrado que existe una relación positiva moderada entre las dimensiones de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo de una municipalidad distrital de La Libertad en 2024. Por lo tanto, es relevante implementar y mantener un proceso de reclutamiento y selección bien definido y eficiente. Contar con un personal idóneo para el desarrollo de funciones dentro del área es fundamental para el éxito de la entidad y para satisfacer sus necesidades.

VI. RECOMENDACIONES

1. Realizar estudios y actualizar información, concerniente a la relación del área de gestión de recursos humanos para ver su incidencia en el desempeño laboral, en el afán de poder detectar puntos importantes a mejorar o implementar.
2. Se sugiere que la municipalidad distrital mejore sus procesos de reclutamiento y selección, mantenga capacitado al personal administrativo; además de implementar incentivos, no necesariamente económicos, pero si motivadores por metas y/o desempeño, ya que esto generará un impacto significativo en el desarrollo de competencias individuales y colectivas.
3. La Municipalidad también debería mejorar la organización de las actividades del personal administrativo. Esto se lograría mediante la creación de espacios organizativos, lo que contribuiría a un clima laboral más favorable y, en última instancia, a un mejor desempeño.
4. Realizar evaluaciones cada cierto tiempo a fin de tener información nueva y reciente para de esta manera poder tomar decisiones rápidas en beneficio de todos los involucrados en la organización, ya sea de manera directa e indirecta, fomentando habilidades de trabajo en equipo que podría mejorar la eficacia y la eficiencia en la realización de tareas, lo que a su vez conduciría a un mejor desempeño laboral

REFERENCIAS

- Acosta, D. (2024). Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una municipalidad, Chepén 2023. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/137192>
- Acosta, J., & Ramirez, L. (2019). *El control y su relación con la optimización de la gestión pública del departamento de logística y servicios generales de la Municipalidad Provincial de Oxapampa-Pasco, 2019*. [Tesis de Bachiller, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión], <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1977>
- Álvarez, A. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *Cienciamatria*, 7(2), 902-915. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i2.562>
- Álvarez (2022). *¿La gestión del talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia?* Universidad EAFIT. <http://hdl.handle.net/10784/31615>
- Amorim, W., Gonçalves, M., Sarsur, A., Fischer, A., Lima, A., Bafti, A. (2022). As intrincadas relações sistêmicas entre mercado de trabalho, relações de trabalho e gestão de recursos humanos em contexto pandêmico. *Revista de Administração de Empresas*, 63(01). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020230103>
- Aparicio, G. (2019). *La influencia de las Prácticas de Recursos Humanos en el desempeño del personal*. Universidad Siglo 21, Córdoba. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17746/APARICIO%20Gabriela%20Natasha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bustamante, N., Rafael, E. (2020). *Gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Morales, 2020*. [Tesis de licenciatura]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52197>

- Campbell (1990). *Modeling the performance prediction problema in industrial and organizational psychology*. Handbook of industrial and organizational psychology (2ª edición)
- Carrión, S., Morales, J., Huanca, J., Serruto, G. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 1258-1271. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2223/4451>
- Carazas, J., Alarcón, O., Gonzales, C., Zapata, M. (2023). La gestión del talento humano en las entidades públicas: Una revisión literaria. *Revista de Climatología*, 23,3507-3513. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.3507-3513>
- Castro, K., Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chang, M. (2019). *Gestión de recursos humanos y su influencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39228>
- Checa, L. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC Piura S.A.C. – agencia Balta*. [Tesis de maestría]. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7278>
- Chiavenato (2009). *Gestión del talento humano* (3ª edición). McGRAW-HILL. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

- Cieza, J., Silva, J., Silva, M. (2021). Management and job performance in municipal workers. *Polo del Conocimiento*, 6(2). <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253/4536>
- Curipaco, Y., Zea, C. (2022). Dotación de los recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la red de salud -Huancavelica, 2017. *GnosisWisdom*, 2(2), 31-45. <https://doi.org/10.54556/gnosiswisdom.v2i2.36>
- Del Pino, G., González, Á. (2023). Talento humano y desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado municipal Cantón Paján. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun*, 7(13), 57-77. <https://doi.org/10.46296/yc.v7i13.0354>
- Ertekin, A., Avunduk, Y. (2021). The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance: A Study on Sports Industry. *Journal of Educational Issues*, 7(2), 133-145. <https://doi.org/10.5296/jei.v7i2.18949>
- Espinoza, K., Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. [Tesis de maestría]. Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10409>
- Farmanesh, P., Mostepaniuk, A., Gharibi, P, Alhamdan, R. (2023). Fostering Employees' Job Performance through Sustainable Human Resources Management and Trust in Leaders—A Mediation Analysis. *Sustainability*, 15, 14223. <https://doi.org/10.3390/su151914223>
- Forson, A., Ofosu, E., Opoku, R., Adjavon, S. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 30-42. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>

- Gómez L., Cardy R. & Balkin, D. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5ª edición). Prentice Hall.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion_de_recursos_hu manos.PDF
- Hanandeh, R., Alharafsheh, M., Albloush, A., Abu, S., Kilani, Q. (2024). The impact of entrepreneurship self-concept, work motivation, and risk taking on human resource department performance and business overall performance at Jordan private universities. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 143-150.
<http://dx.doi.org/10.5267/j.uscm.2023.10.010>
- Huamán, E., Vergara, K., Perez, M. (2020). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Autónoma de Ica.
<http://hdl.handle.net/autonomadeica/696>
- Inayat, W., Jahanzed, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021(1), 1-9.
<https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Järvi, K., Khoreva, V. (2020). The role of talent management in strategic renewal. *Employee Relations*, 42(1), 75-89. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0064>
- Jiménez, J., Sánchez, M. (2022). Diagnóstico de gestión talento en el municipio de Tepeji del Rio, Hidalgo. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Rio*, 9(18), 21-26. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i18.8800>
- Jinez, S., Choque, R. (2023). Influencia de la gestión de recursos humanos en la productividad laboral en una entidad prestadora de Servicios. *Sciéndo*, 26(2). 139-144. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.019>

- Kundi, Y., Aboramadan, M., Elhamalawi, E., Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3). <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- López, M., Vázquez, P., Quiñoá, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.ibusres.2021.11.006>
- Ludwikowska, K. (2023). Employee-oriented human resource policy as a factor shaping the influence of servant leadership on job performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(8), 2335-2348. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2021-0525>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., Mamani, Y. (2021). Gestión del talento y desempeño laboral en un municipio del Perú. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 1(2), 21-29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Mego, O., & Mego, M. (2019). Desarrollo personal y el desempleo laboral en una organización Pública de Gestión de proyectos informáticos en Perú-2019. *Rev. Tzhoecoen*, 57-
- Quimi, C. (2019). *La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral del los Trabajadores de la Dirección Provincial del IESS Santa Elena, Año 2017*. Ecuador: Univesidad Estatal Península de Santa Elena Facultad Ciencias Administrativas. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4668/UPSE-TAE-2019-0014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Reina, M., Fusté, F. (2023). Guerra por el talento: Retos para los recursos humanos del sector hotelero. *Dirección y Organización*, 0(81), 69-81. <https://doi.org/10.37610/dyo.v0i81.653>
- Reyes, N., Gutiérrez, J., Amado, J. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. *INGnosis*, 6(1), 61–75. <https://doi.org/10.18050/ingnosis.v6i1.2561>
- Saire, J. (2021). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58263>
- Sánchez, C. (2021). Evaluación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigación Psicológica*, 25, 71-82.
- Santillán, K., Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(6), 12249-12259. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227
- Schrader, J., Cabel, J., Arévalo, J., Ishuiza, R., Flores, K. (2022). Administración de personal y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de San Antonio de Cumbaza. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(4), 1671-1705. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2687
- Shamil, N. (2001). *People & Organizational management in construction*.
- Sindhura, K. (2022). Talent Management Strategies in Human Resource Management: Critical for Business- A Systematic Review. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 3396-3409. <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/2126>

- Tobar (2022). Investigación y evaluación del desempeño, dilemas en la eficacia y eficiencia de servicios públicos municipales. *Ñeque Revista de investigación en Ciencias Administrativas y Sociales*, 5(12). 375-393.
<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i12.87>
- Torres, C. (2020). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019*. [Tesis de maestría]. Universidad de San Martín de Porres.
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/6447>
- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las Instituciones Bolivarianas de la ciudad Puno-2014-Perú. *Comunicación*, 6(2), 5-14. Obtenido de
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001
- Tupillma, M. (2021). *Gestión del empleo y el rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo - 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/66782>
- Uman, T., Argento D., Grossi, G., Mattei, G. (2024). Supportive leadership and job satisfaction at the European Court of Auditors. *International Review of Administrative Sciences*, 90(2), 454-473.
<https://doi.org/10.1177/00208523231187275>
- Valenzuela, Y. (2022) *Gestión de Recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación. Tecnohumanismo*, 2(3). 100-115.
<https://doi.org/10.53673/th.v2i9.160>
- Yunikawati, N., Kurniawan, D., & Rakhmad, A. (2021). The Impact of HR Practices on Job Performance and Turnover Intention with Psychological Well-Being as a

Mediator in Professional Workers at a Subcontractor Telecommunication Company in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 5(8), 59–71.
<https://doi.org/10.18502/kss.v5i8.9348>

Zayas (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 1-22.
<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208/412>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de Recursos Humanos	Es el conjunto de actividades administrativas orientadas a la coordinación del recurso humano que forma parte de una organización, con la finalidad de alcanzar los objetivos. El activo más importante de una organización son las personas y la tarea del área de recursos humanos es lograr que la organización se beneficie del talento, habilidades y conocimientos de su personal.	Para cuantificar la variable de gestión de recursos humanos, se tomaron en cuenta 5 dimensiones. Por lo que el instrumento tiene 25 preguntas que se medirá en una escala de tipo de orden.	Reclutamiento	Comunicación asertiva Proceso de clasificación	Escala ordinal 1(nunca) 2(casi nunca) 3 (a veces) 4(casi siempre) 5 (siempre)
			Selección	Elección del personal	
			Capacitación	Proceso de aprendizaje	
			Recompensa	Retribuciones o recompensas	
			Evaluación	Medición del desempeño del personal	
Desempeño Laboral	Se refiere al rendimiento de los colaboradores que se desempeñan en una empresa u organización ya sea pública o privada. Sirve para saber si los trabajadores efectúan sus obligaciones asignadas dentro de su centro de trabajo, (Palma & Valero, 2019).	para medir esta variable se ha dimensionado en 4 partes con 12 interrogantes	Eficacia	Satisfacción Laboral	Escala ordinal 1(nunca) 2(casi nunca) 3 (a veces) 4(casi siempre) 5 (siempre)
				Adquirir capacidades	
				Adquirir habilidades	
			Realización de tareas	Logros de objetivos de la organización	
				Planificación de los objetivos institucionales	
				Planeación del trabajo	
			Eficiencia	Capacidades del trabajo	
				Participación del recurso	
				Toma de decisiones	
			Resultados	Crecimiento organizacional	
				Productividad	
				Calidad de labor	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos

Este cuestionario, tiene el fin de identificar niveles de la variable Gestión de recursos humanos, dividida en 5 dimensiones, para ello se le invita a leer y responder los ítems de forma veraz. Recordando que el cuestionario es anónimo y que no existe respuesta correcta o incorrecta.

Instrucción:

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: Debe leer detenidamente cada ítem, luego marcar de acuerdo a lo que usted considere.

ESCALA DE MEDICIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Items	1	2	3	4	5
	DIMENSION RECLUTAMIENTO					
1	En la municipalidad se cumple con los derechos laborales.					
2	En la municipalidad se socializa el horario de trabajo en la entidad municipal.					
3	En la municipalidad se brinda un seguro de acuerdo al trabajo que desempeña cada trabajador.					
4	En la municipalidad se reconoce las horas extras trabajadas.					
5	En la municipalidad se utilizan herramientas que le permitan contratar personal que cumpla con el perfil requerido.					
	DIMENSION SELECCION					
6	En la municipalidad se da cumplimiento al MOF, para la contratación del personal.					
7	En la municipalidad se realiza una evaluación, para la contratación del personal es realizada por un personal calificado					
8	En la municipalidad la evaluación realizada por medio de la entrevista es adecuada.					
9	En la Municipalidad la evaluación realizada utiliza las técnicas adecuadas.					
10	En la Municipalidad la evaluación realizada es de acuerdo al perfil laboral.					
	DIMENSION CAPACITACION					
11	En la municipalidad el área de recursos humanos analiza las necesidades requeridas para desempeñar cada puesto de trabajo en la institución.					
12	En la Municipalidad recibe capacitaciones para mejorar el desempeño laboral del área donde laboral.					
13	En la Municipalidad se brindan capacitaciones que le permitan mejorar sus habilidades y destrezas laborales, de acuerdo a las funciones que desempeña.					
14	En la Municipalidad se aplica en la municipalidad capacitaciones que permitan actualizar los conocimientos en el área que te desempeñas.					
15	En la municipalidad existen mejoras de las actividades planeadas en el área después de las capacitaciones					

DIMENSION RECOMPENSA						
16	En la municipalidad se emite reconocimientos por escrito a cargo de alcaldía.					
17	En la municipalidad las áreas, cuentan con condiciones laborales óptimas					
18	En la municipalidad se aplica reconocimientos de forma adecuada					
19	En la Municipalidad se brinda reconocimiento a la labor de los trabajadores					
20	En la municipalidad se brindan estímulos monetarios, como recompensa por la labor en la municipalidad					
DIMENSION EVALUACION						
21	En la municipalidad la evaluación es realizada por un personal calificado.					
22	En la municipalidad la evaluación del desempeño se realiza, de forma adecuada a todo el personal.					
23	En la municipalidad se analizan los resultados de la evaluación del personal, para mejorar y superar las deficiencias existentes.					
24	En la municipalidad se socializan los resultados de la evaluación, que se realiza al personal					
25	En la municipalidad la evaluación del desempeño ayuda a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.					

Cuestionario de Desempeño Laboral

Este cuestionario, tiene el fin de identificar niveles de la variable Desempeño laboral, dividida en 4 dimensiones, para ello se le invita a leer y responder los ítems de forma veraz, recordando que el cuestionario es anónimo y que no existe respuesta correcta o incorrecta.

Instrucción:

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: Debe leer detenidamente cada ítem, luego marcar de acuerdo a lo que usted considere.

ESCALA DE MEDICIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Items	1	2	3	4	5
	DIMENSION EFICACIA					
1	Existe predisposición para satisfacer las necesidades laborales.					
2	Adquirido nuevas habilidades en las funciones que desempeña					
3	Enfatiza en el cumplimiento del logro de los objetivos de la organización.					
DIMENSION REALIZACION DE TAREAS						
4	Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes					
5	Ud. Considera que su jefe o compañeros le proporcionaron la información necesaria para desarrollar sus funciones					
6	Considera que existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas					
DIMENSION EFICIENCIA						
7	Hace uso y control adecuado de los recursos asignados en las labores que realiza.					
8	Los recursos brindados le permiten cumplir con la planificación de los objetivos institucionales.					
9	Se ejecutan las labores en el tiempo previsto y respetando las fechas para mejorar la productividad.					
DIMENSION RESULTADOS						
10	Considera que existe desarrollo organizacional por las funciones que desempeñan usted y sus compañeros de trabajo					
11	Cree que los procesos y procedimiento se cumple de manera eficiente de acuerdo a las funciones de cada trabajador dentro de la municipalidad					
12	Ud. se siente satisfecho con la labor y puesto que ocupa dentro de la municipalidad					

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.
DIRIGIDO A: Trabajadores de la municipalidad Provincial de Pacasmayo
Trabajadores del sector público (instituciones gubernamentales)
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. VÍCTOR RAÚL CRUZADO RIVERA
GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública.
VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	X	Destacado
------------	---------	-------	---	-----------


Firma del evaluador
DNI. 40981458

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.
DIRIGIDO A: Trabajadores de la municipalidad Provincial de Pacasmayo
Trabajadores del sector público (instituciones gubernamentales)
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. DANY ROLANDO GÁLVEZ CABANILLAS
GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Gestión Pública.
VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	X	Destacado
------------	---------	-------	---	-----------


Firma del evaluador
DNI. 41681541

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores municipales, Pacasmayo, 2022.
DIRIGIDO A: Trabajadores de la municipalidad Provincial de Pacasmayo
Trabajadores del sector público (instituciones gubernamentales)
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. KAREN ARIANA VEGA BECERRA
GRADO ACAMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública.
VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	X	Destacado
------------	---------	-------	---	-----------


Firma del evaluador
DNI. 70254485

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Título de la Investigación: Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de una Municipalidad, Chepén 2023
- 1.2 Nombre del instrumento: Desempeño Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					94%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					95%
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					94%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					95%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					94%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					95%
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95%
10.PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					94%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lugar y fecha: Trujillo, 17 de noviembre 2023

MR. PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ
(Grado, Nombres y Apellidos del juez)
DNI N° 44852440

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Título de la Investigación: Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de una Municipalidad, Chepén 2023
- 1.2 Nombre del instrumento: Desempeño Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					94%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					95%
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					93%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					93%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					94%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					95%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					93%
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					94%
10.PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					95%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión

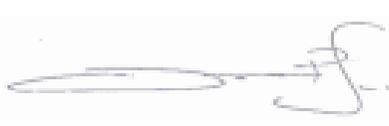
(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94%

Trujillo, 20 de noviembre 2023


Mg. Omar Alfredo Rojas Sipirán
Dni: 18143699
Celular: 941382362

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Título de la investigación: Gestión por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de una Municipalidad, Chepén 2023
- 1.2 Nombre del instrumento: Desempeño Laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					93%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					93%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					94%
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					94%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					94%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					92%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					93%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					94%
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					92%
10.PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					93%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93%

Lugar y fecha: Trujillo, 19 noviembre de 2023



DNI: 18067067

Celular: 969801180

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad instrumento Gestión de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	25

Confiabilidad instrumento Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	12

Anexo 5. Consentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de La Libertad, 2024

Investigador: Manuel Alejandro Polo Islado

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de La Libertad, 2024”, cuyo objetivo es: Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de estudio de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de.

El impacto de identificar cómo impacta una adecuada gestión de recursos humanos en el desempeño laboral en el personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará un cuestionario por el que se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de La Libertad, 2024”.
2. Este cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en modalidad presencial. Las respuestas a la encuesta 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, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al encuestado 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 encuestado. 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 Manuel Alejandro Polo Islado, email mpoloi@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 7. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

Autorización de uso de información de institución

Yo, Odar Job Chuquisapon Salas identificado con DNI N°80470796, en mi calidad de Encargado de la Oficina de Gestión de Talento Humano de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, con R.U.C N°20185157921, ubicada en Cal. San Martín Nro 360.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Manuel Alejandro Polo Islado, identificado con DNI N° 45143731 de la Escuela de Postgrado, del programa académico de Maestría en Gestión Pública, para que utilice la siguiente información de la institución:

Respuestas proporcionadas por los encuestados: usuarios que realizaron algún trámite administrativo en el depósito de su entidad; con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el grado de maestro en Gestión Pública.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la institución solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución; o
 Mencionar el nombre de la empresa.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE CAO
Mg. ODA J. CHUQUISAPON SALAS
ENCARGADO DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Odar Job Chuquisapon Salas
DNI: 80470796

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Manuel Alejandro Polo Islado
DNI: 45143731

Anexo 8. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TITULO DE LA INVESTIGACION: Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital de La Libertad, 2024					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024.</p> <p>OBJETIVO E-1</p> <p>Detallar el nivel de gestión de recursos humanos en el personal administrativo de una municipalidad distrital de La Libertad, 2024.</p> <p>OBJETIVO E-2</p> <p>Determinar nivel en el desempeño laboral en el personal administrativo en un</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024.</p>	<p>V1:</p> <p>Gestión de recursos humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento - Selección - Capacitación - Recompensa - Evaluación 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Básica</p> <p>Enfoque de la investigación</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Descriptivo - Correlacional</p>

	<p>municipio distrital de La Libertad, 2024.</p> <p>OBJETIVO E-3 Identificar la relación entre las dimensiones de Recursos humanos y Desempeño Laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de La Libertad, 2024.</p>		<p>V2: Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia - Realización - Eficiencia - Resultados 	<p>Población 57 funcionarios administrativos de una municipalidad distrital de La Libertad</p> <p>Muestra 57 funcionarios administrativos de una municipalidad distrital de La Libertad</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Método de análisis Análisis estadístico en SPSS y Excel.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 9. Otras evidencias

Base de datos de encuestas realizadas para gestión del recurso humano

Item Encuestac	D1: RECLUTAMIENTO					D2: SELECCIÓN					D3: CAPACITACIÓN					D4: RECOMPENSA					D5: EVALUACIÓN				
	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5
1	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	3	2	4	5	1	2	3	1	5	2	4	2	3	1	5	2	4	2	1	5	2	3	4	1	3
7	1	2	3	4	5	2	1	3	5	4	3	2	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	3	2	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	2	2	2	4	3	2	2	3	3
12	4	3	3	1	3	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2
13	4	1	1	1	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	3
14	3	2	1	1	4	4	3	2	2	3	4	2	1	1	1	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5
16	2	2	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
17	3	5	1	1	3	3	3	3	4	4	3	2	1	1	2	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	3	2	1	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
20	3	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3
21	3	5	5	3	3	3	5	3	3	5	3	2	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1
22	3	1	1	3	3	4	5	3	5	5	4	2	1	1	1	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3
23	3	5	1	1	2	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	2	3	3	1	3	2	3	3	4
24	2	5	1	1	3	3	5	3	4	5	3	4	2	3	3	1	2	3	1	1	4	3	2	3	3
25	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	3	3	1	5	5	3	3	4
30	2	3	1	1	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2
38	1	1	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
39	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2
40	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1
42	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2
43	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1
44	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
45	2	1	2	1	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
46	5	3	5	1	5	5	4	5	5	5	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
47	3	4	2	1	2	3	3	4	4	4	4	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2
48	4	5	1	1	1	3	5	4	4	4	5	1	1	1	1	5	1	5	4	1	4	3	1	3	1
49	2	4	3	1	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
52	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
53	2	1	2	1	2	3	1	3	1	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1
54	2	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
56	2	1	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
57	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1

Base de datos de encuestas realizadas para desempeño laboral

Item Encuestac	D1: EFICACIA			D2: REALIZACIÓN DE TAREAS			D3: EFICIENCIA			D4: RESULTADOS		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	2	2	2	1	2	2	5	2	2	3	3	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	2	1	3	1	5	3	2	4	4	1	3	3
7	2	3	4	1	5	2	3	4	5	1	5	3
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4
12	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
13	4	3	4	3	2	3	5	4	3	3	3	2
14	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4	3	4
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
16	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4
20	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	5
21	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5
22	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5
23	3	5	4	2	5	4	5	4	4	5	4	5
24	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4
25	3	4	3	2	5	3	4	3	3	2	3	4
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5
30	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
37	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	1
38	4	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3
39	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	3
45	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
46	3	5	3	2	5	4	5	3	3	5	5	5
47	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2
48	3	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5
49	2	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1
52	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
53	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
54	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2
55	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
56	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1
57	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2

Galería fotográfica de la aplicación de las encuestas









