



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los
Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco
Huallo - Apurimac- 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTION PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Centeno Mamani, Vilma

ASESOR:

Dr. ENRIQUEZ ROMERO, EDGAR

SECCIÓN:

GESTION ENPRESARIAL

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

PERÚ - 2017

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz
Presidente

Dr. Edwin Patricio Pacori Herrera
Secretario

Dr. Enríquez Romero, Edgar
Vocal

DEDICATORIA

A Dios y la Virgen María, por ser mi guía y brindarme salud, humildad, fortaleza para poder cumplir con mis metas, sueños en mi vida a ti te doy gracias por darme esta vida llena de dicha y felicidad.

A mis queridos padres Eleuterio Y Gabina

A mis queridas hermanas Victoria, Eduviges y Elva Luz

A mi esposo y mi amado hijo a quienes llevo en mi corazón, por su amor, comprensión, paciencia y estímulo constante de superación y el deseo de triunfo en la vida, a ellos dedico esta tesis con mucho amor, porque ellos siempre serán mi fortaleza.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo (UCV), por extender las fronteras del conocimiento accediendo a mi formación doctoral y por su valiosa contribución al desarrollo y acreditación de la educación universal.

A la Municipalidad distrital Anco Huallo por haber colaborado con las informaciones para la aplicación de los instrumentos de investigación.

Al Dr. Enríquez Romero, Edgar; asesor del presente trabajo y comentarios rigurosos que han asistido de manera significativa a optimizar la excelencia y publicación de la presente Tesis.

PRESENTACIÓN

Respetables señores miembros del Jurado;

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, expongo ante ustedes la Tesis titulada “Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac- 2017”, en donde se llegó a determinar e identificar la concordancia de los Recursos Humanos y la Productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo; para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Convencidos de cumplir con los requisitos de aprobación.

CENTENO MAMANI, Vilma
AUTOR

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES.	
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	10
ASTRATTO	12
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad Problemática.	14
1.2 Trabajos Previos.	14
1.3 Teorías Relacionadas al Tema.	17
1.4 Formulación del Problema.	33
1.5 Justificación del Estudio.	50
1.6 Hipótesis.	52
1.7 Objetivos.	52
II. MÉTODO	54
2.1 Diseño de Investigación.	54
2.2 Variables, Operacionalización.	54
2.3 Población y muestra.	¡Error! Marcador no definido.
2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	¡Error! Marcador no definido.
2.5 Métodos de Análisis de Datos.	¡Error! Marcador no definido.
2.6 Aspectos Éticos.	¡Error! Marcador no definido.
III. RESULTADOS	¡Error! Marcador no definido.
3.1 Descripción.	¡Error! Marcador no definido.
3.2 Presentación de los Resultados Variable Satisfacción Laboral.	¡Error! Marcador no definido.

3.3	Resumen de la Variable Satisfacción Laboral.	¡Error! Marcador no definido.
3.4	Presentación de los Resultados Variable Productividad.	¡Error! Marcador no definido.
3.5	Resumen de la Variable Productividad.	¡Error! Marcador no definido.
3.6	Prueba de Hipótesis	¡Error! Marcador no definido.
IV.	DISCUSIÓN	¡Error! Marcador no definido.
V.	CONCLUSIONES	¡Error! Marcador no definido.
VI.	RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.
VII.	REFERENCIAS	92
	ANEXOS	99
	PROPUESTA	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

La presente investigación tiene como Título “Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac- 2017”, siendo el objetivo principal Determinar en qué medida la Gestión Recursos Humanos se relaciona con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital –Anco Huallo Apurímac- 2017.

Presenta un perfil cuantitativo, basado en una exploración tipo básico descriptivo y diseño correlacional no experimental, llegando a encontrar el grado positivo y/o negativo de cada variable y determinar la concordancia existente entre ellas, es así que la muestra estuvo constituida por 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo derivados del test de Cochran; Se procedió a la revisión de los cuestionarios para determinar su consistencia interna y confiabilidad, antes de ser aplicados a los encuestados, cuyo proceso se detalla más adelante.

Mediante la el estadístico alfa de Cronbach, se procedió a la confiabilidad interna de nuestros cuestionarios, esto con la finalidad de ver el nivel de consistencia interna, tal como se muestra en el intervalo de confianza, en donde en forma general, indica que si los valores hallados están entre 0 y 0,5 los instrumentos no son confiables, de 0,5 a 0,6 es moderada confiabilidad y de 0,6 hasta 1, es altamente confiable.

En esta parte como se indicó anteriormente se procede al análisis y descripción de los resultados hallados de nuestros cuestionarios esto con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la productividad del trabajador en esta entidad edil, del cual para su mejor manejo se elaboró seis ítems para la dimensión formación academia, ocho preguntas para la dimensión selección del personal – experiencia laboral y siete preguntas para la dimensión capacitación – formación en servicio, así mismo, para la segunda variable en la dimensión motivación se elaboró ocho preguntas , en la dimensión

clima institucional se diseñó seis preguntas, en referencia a la dimensión estímulo se formuló cinco ítems y en la dimensión condiciones óptimas de trabajo se diseñó tres ítems, para su mejor descripción de los resultados a dichas dimensiones se les estableció intervalos con escalas valorativas, esto con la finalidad de ubicar las posibles respuestas que brindaron los encuestados y de ella determinar un mejor análisis.

Palabras Clave: gestión de Recursos Humanos, Productividad de los trabajadores

ABSTRACT

The present research has the title "Management of Human Resources and Worker Productivity in the District Municipality of Anco Huallo - Apurímac- 2017", the main objective being to determine to what extent Human Resources Management is related to the productivity of workers in the District Municipality -Anco Huallo Apurímac- 2017.

It presents a quantitative profile, based on a descriptive basic type exploration and non-experimental correlational design, reaching to find the positive and / or negative degree of each variable and determine the existing agreement between them, so that the sample was constituted by 30 workers of the District Municipality of Anco Huallo derived from the Cochran test; The questionnaires were reviewed to determine their internal consistency and reliability, before being applied to the respondents, whose process is detailed below.

Using the Cronbach alpha statistic, we proceeded to the internal reliability of our questionnaires, this in order to see the level of internal consistency, as shown in the confidence interval, where in general, it indicates that if the found values are between 0 and 0.5 the instruments are not reliable, from 0.5 to 0.6 is moderate reliability and from 0.6 to 1, it is highly reliable.

In this part, as indicated above, we proceed to the analysis and description of the results found in our questionnaires, with the objective of determining the relationship that exists between the management of human resources and the productivity of the worker in this entity, of which for better management six items were elaborated for the academy training dimension, eight questions for the staff selection dimension - work experience and seven questions for the training dimension - in-service training, likewise, for the second variable in the motivation dimension eight questions were elaborated , in the institutional climate dimension, six questions were designed, in reference to the stimulus dimension, five items were formulated and in the optimal working conditions dimension three items were

designed, for their better description of the results to these dimensions they were established intervals with scales valuations, this in order to locate the s possible answers provided by the respondents and from it to determine a better analysis.

Keywords: Human Resources management, Worker productivity

ASTRATTO

A presente pesquisa tem o título "Gestão de Recursos Humanos e Produtividade de Trabalhadores no Município Distrital de Anco Huallo - Apurímac - 2017", sendo o principal objetivo determinar até que ponto a Gestão de Recursos Humanos está relacionada à produtividade dos trabalhadores no município do distrito - Anco Huallo Apurímac - 2017.

Ele apresenta um perfil quantitativo, baseado em uma exploração descritiva de tipo básico e desenho correlacional não experimental, atingindo para encontrar o grau positivo e / ou negativo de cada variável e determinar a concordância existente entre eles, de modo que a amostra foi constituída por 30 trabalhadores de o município distrital de Anco Huallo derivou do teste Cochran; Os questionários foram revisados para determinar sua consistência interna e confiabilidade, antes de serem aplicados aos entrevistados, cujo processo é detalhado abaixo.

Usando a estatística alfa de Cronbach, procedemos à confiabilidade interna de nossos questionários, para ver o nível de consistência interna, como mostrado no intervalo de confiança, onde, em geral, indica que se o os valores encontrados estão entre 0 e 0,5, os instrumentos não são confiáveis, de 0,5 a 0,6 é de confiabilidade moderada e de 0,6 a 1, é altamente confiável.

Nesta parte, como indicado acima, procedemos à análise e descrição dos resultados encontrados em nossos questionários, com o objetivo de determinar a relação que existe entre a gestão de recursos humanos e a produtividade do trabalhador nesta entidade, para a qual melhor gestão seis itens foram elaborados para a dimensão de treinamento da academia, oito questões para a dimensão da seleção de pessoal - experiência de trabalho e sete questões para a dimensão de treinamento - treinamento em serviço, da mesma forma, para a segunda variável na dimensão da motivação foram elaboradas oito questões , na dimensão do clima institucional, foram concebidas seis questões, em referência à dimensão do

estímulo, foram formulados cinco itens e, na melhor condição de trabalho, foram criados três itens, para a melhor descrição dos resultados para essas dimensões, foram estabelecidos intervalos com escalas avaliações, isso para localizar o possíveis respostas fornecidas pelos inquiridos e dele para determinar uma melhor análise.

Palavras-chave: Gestão de recursos humanos, produtividade do trabalhador

I. INTRODUCCIÓN

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA.

La gestión de los recursos humanos y su productividad de la Municipalidad de Anco Huallo, involucra a adecuarse a la forma de trabajo del personal nombrado y contratado lo cual debe de instruirse y desenvolverse, cumplir debidamente las tareas asignadas en su trabajo, y también un período para adaptarse al ambiente laboral de la Municipalidad (por ejemplo, habituarse a los tiempos que toman los procedimientos de los diferentes sistemas administrativos).

Los recursos humanos y las gerencias de la municipalidad nunca tienen una buena gestión ni productividad.

El alcalde requieren funcionarios de confianza y estos cambios pueden deficientes. Por ello contratar a nuevos trabajadores municipales comprende costos (de tiempo, de conocimiento y económicos). Teniendo que buscar modos más eficientes y eficaces de transmisión del conocimiento requerido para dichos puestos o realizando un manejo más responsable del personal de las municipalidades.

REALIDAD NACIONAL

Se tiene así que gestionar los recursos humanos y su productividad dentro de las municipalidades son aspectos de gran diferencia, haciendo que los enfoques relacionados a mejorar la calidad de la gestión pública lleguen a ser complicadas de lograr si para ello no se da un compromiso sobre la implementación de un régimen de carrera pública, dentro del cual este considerado la organización y función del Estado en sus tres niveles, conllevando ello su aspecto complejo y diverso. Así el relanzamiento de la descentralización no puede dejar de tomar en cuenta esta realidad.

Los Recursos Humanos están pasando por una transformación radical relacionado ello con su conceptualización y aplicación, logrando ser ello un factor esencial para lograr las ventajas competitivas de la entidad, tanto como son los recursos financieros tecnológicos y de otro tipo. Es decir, que el Desarrollo

Humano, su capacidad, su desempeño, están pasando dichos cambios. De igual modo, la demostración de que los procesos de gestión de evaluación desempeñan grandes modificaciones con la finalidad de adecuarse a las recientes perspectivas de los entornos modernos. Dicho de otro modo la Tesis exige innovar la Gestión de las personas así como su productividad, con el deseo de lograr los objetivos, metas establecidas de la municipalidad. De modo que para aquella entidad moderna que se encuentra inmersa en el desarrollo humano, o Gestión de las personas, denominado de este modo por los especialistas contemporáneos, considerando ellos que es este el principal factor de la productividad y la fuente del progreso económico. Ello es explicado a la vez porque el aumento de los rendimientos en productos (output) por unidad de insumo (input) durante el tiempo, la humanidad terminó por dominar las fuerzas de la naturaleza y, de igual modo el proceso, se dio forma como cultura. Asimismo la economía globalizada emerge de la productividad y competencia fundamentadas en la información caracterizada ello por su independencia, la no simetría, la regionalización, la ascendente diversificación dentro de cada región.

De modo complementario, se hace necesario revisar como también la realización de algunas reformas normativas que permitirán la reducción de obstáculos para la contratación de personal capacitado, se puede citar como ejemplo el Decreto Supremo 025-2007-PCM, mediante el mismo se establece los límites de la remuneración de los alcaldes y determina, por ejemplo, que en municipios con población electoral no superior a 10.000 electores un funcionario municipal no pueda percibir más de 2.600 nuevos soles, lo cual llega a convertirse en un mecanismo que alejara a los profesionales capacitados e incitara a los municipios a la evasión de la aplicación de la norma.

Por último, se hace necesario también el replanteo de la discrecionalidad de la autoridad municipal —propia del régimen alcaldista que nos rige— para la designación y renovación libremente a los denominados funcionarios de confianza, afirmando, en todo caso, la continuidad de funcionarios de carrera debidamente preparados y con remuneraciones justas.

REALIDAD INTERNACIONAL

De este modo los problemas administrativos del gobierno del municipio de México, derivaran de una variedad de factores que tendría que ver con la historia y la configuración institucional misma de la sistematización de gobierno y del sistema político, económico, laboral y social del país. Todo el conjunto de factores, sobre todo el político y laboral han situado al gobierno local en una posición de fragilidad administrativa.

De este modo entre los principales problemas que se pueden destacar, como barreras para una buena gestión administrativa municipal, están:

Un marco normativo en deble. Lo cual está referido a la vida de la administración municipal mexicana, se presenta como dándose así un medio de insuficiencia y obsolescencia de las leyes y reglamento que reglamentan la municipalidad. Asimismo existen para dicho etapa de gobierno, obstáculos y así incrementar su propio entorno normativo, el cual dependerá de los agentes externos al ámbito del municipio.

La persistencia de sistemas administrativos obsoletos, en muchos de los casos altamente improvisados, generando ineficiencia y derroche de los escasos recursos disponibles.

La precariedad de sistemas de gestión de servicios públicos municipales, los cuales no están acordes a la actualidad internacional y global, para poder atender de forma adecuada a la población de su jurisdicción.

La falta de experiencia y profesionalización de los servidores y funcionario municipal, quienes normalmente llegan a administrar municipalidades sin una previa experiencia o preparación previa, sin los conocimientos técnicos requeridos y sin ética de servicio público. De este modo la improvisación en una función del municipio es parte de la realidad nacional.

La carencia de sistema de una planeación en el municipio que pueda brindar una visión de mediano y largo plazo al desarrollo urbano de cada municipio.

La carencia de herramientas de gestión para adjuntar a una visión integral del desarrollo local, permitiendo generar al municipio como un agente promotor del

desarrollo y parte de un proyecto regional, con actores diversos y recursos a la vez complementarios y en competencia, entre regiones del país.

Es este contexto, existe la visualización sobre la presencia y complejidad de dicha problemática en el entorno del municipio, la cual proviene de datos estadísticos, censos, encuestas, estudios, entre otros.

1.2 TRABAJOS PREVIOS.

Recursos también se considera al talento humano dentro de la institución, en la transforman las materias primas en derivadas. Sin embargo, es necesario precisar que dentro de una organización existen varios tipos de recursos: los empleados, monetarios, materiales, de mercantilización, entre otros; pero el talento humano es el más imprescindible y las más complicada porque es el elemento que transforma los otros recursos. (Herrera Duran, 2011).

“De este modo se dice que las personas son consideradas recursos por medio que mediante ellas aparecen en la entidad como componentes de trabajo, donde utilizaran y transformaran otros recursos. Así que dentro de una empresa existirán diversos tipos de recursos: siendo ellos la parte administrativa, financieras, material, de mercadotecnia, entre otros; pero los Recursos Humanos convirtiéndose en de mayor complejidad importancia puesto que todos los demás exigirán de modo obligatorio la presencia de este para su desarrollo”.(Herrera Duran, 2011).

Antecedentes nacionales

Estudios previos referentes a la Evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca de acuerdo al Manual Normativo de Clasificación de Cargos, no existe.

Revisando la bibliografía disponible en las diferentes bibliotecas de las universidades se han encontrado las siguientes tesis.

- **Aguilar Cubillo, Jorge Allan y Fonseca Sandoval, Edith. (2010). En su trabajo de investigación titulado: “Perfil de competencias generales del funcionario público del Régimen de Servicio Civil Costarricense.”** Con la finalidad de estar

a la altura de los tiempos se establece un nuevo Modelo de Gestión del Potencial Humano por medio del cual se tratara de solucionar de modo efectivo aquellas necesidades relacionadas a los recursos humanos de los ministerios e instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil.

Asimismo se dan a conocer las competencias que se mencionan, constituyendo una variedad de características personales que son deseables en los funcionarios públicos que trabajan para el Régimen de Servicio Civil. Siendo estas características fundamentales que diferencian al funcionario público con un desempeño adecuado. Asegurando en cierto modo el cumplimiento con las responsabilidades laborales e institucionales, en la realización de las funciones con excelencia, reafirmando el cumplimiento de su función fundamental de servidor público de modo sobresaliente, asegurando el desenvolvimiento y así también el ajuste a sus distintos entornos de modo productivo y exitoso. Por lo cual, se configuran en un grupo de características tipo o referenciales, parámetros, de gran utilidad, con las cuales la comparación y la orientación con los procesos enmarcados con la aceptación de personas, la formación y la capacitación de los funcionarios.

En consecuencia, el trabajador municipal público que labore para el Régimen de Servicio Civil debe desempeñar de un modo resaltante, con idoneidad, según las cinco dimensiones que a continuación se delimitan: Organización institucional, Interrelación y de servicio, Motivación y ética, capacidad de autorregular y Cognitiva.

Al margen de lo complejo que tiene por comprendido el fenómeno social, el direccionamiento de las personas ha pasado diversas fases y reflexiones. Así se tiene que en la actualidad los recursos humanos están considerados como el activo primordial de una organización mediante la cual se invierten y de manera posterior se recogerá sus resultados; lo cual dará un aporte a su capacidad productiva y convertirá en portadores y gestadores de conocimientos haciendo el reconocimiento hoy como verdaderos factores de competitividad.

La conceptualización de “hombre” a lo largo del tiempo ha ido evolucionando en el entorno empresarial, agrupándose en cuatro términos ello según su desarrollo, estos son: el personal, el recurso humano, el capital humano y el talento humano.

Según el diccionario Aristos en (Morales Gutiérrez, 2002), la definición de los términos se da del siguiente modo: Personal: definido como el conjunto de personas adscrita a diferentes clases, institución u organización. “Es el conjunto de personas pertenecientes a determinada clase, corporación o dependencia”. Recurso humano: son los empleados que están encargados de solucionar las diferentes necesidades de la institución en función a las necesidades y/o prioridades, teniendo en cuenta para lo que fueron asignados.

“Se define como que es un conjunto de capital humano que está bajo el control de la entidad relacionada directamente con el empleo, para este caso personas, con la finalidad de solucionar una necesidad o también poder realizar cualquier actividad en una entidad”.

La definición de capital humano: se define como las habilidades o capacidades desarrolladas que tiene las personas para ejecutar diversas funciones asignadas. “otra definición es que es el conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes propias de los individuos que conforman la organización”.

Talento humano: definido como la preparación académica y/o especialización a través de las entidades universitarias que conforman parte de las organizaciones, ellas tomadas en cuenta por sus talentos o experiencias en situaciones similares. “Es la aptitud en el aspecto intelectual de los trabajadores de una organización valorada por su capacidad natural o adquirida para su desempeño”.

Evidenciando de este modo la evolución en la concepción del individuo transfiriendo de una percepción solamente operativa a una un que reconoce al hombre como gestor de ventajas competitivas.

La función del personal que labora es la que esta afecta a diversos cambios a lo largo de la historia entre todas las diversas funciones empresariales y siendo dicho progreso el resultado de un lento proceso de transformación de dicha función en la organización.

Al referirnos sobre la evolución apelaremos a las diversas teorías que sean necesarias para optar por un enfoque más preciso. Con certeza no se podría realizar una identificación sobre los inicios de la técnica relacionadas a la alta dirección así como la administración del personal, puesto que las civilizaciones han concebido de manera cultural un acuerdo a la funcionalidad en diversos trabajos (Leal Millán A. , Román Onsalo, De Prado Sagrera, & Rodríguez Félix, 2004).

“resultando la necesidad de elegir un punto de inicio para partir, pero para el presente caso se dificulta establecerlo con una gran precisión. Siendo imposible la detección en el momento exacto en el que se dio inicio a las técnicas de direccionamiento y gestión de personal, ello debido a que en su mayoría de las civilizaciones han ido utilizando en mayor o menor proporción diversas técnicas requeridas para la distribución del trabajo, especialidad en determinadas funciones, como seleccionar y motivar a los trabajadores”(Leal Millán A. , Román Onsalo, De Prado Sagrera, & Rodríguez Félix, 2004).

La función del personal pasa por diversas etapas. Siendo la primera de ellas generada como primera intención a partir de que se inicia la organización científica del trabajo, cuyo padre fue Frederick W. Taylor¹ , aparece entonces la denominada Administración de Personal.

Según Ortueta en(Morales Gutiérrez, 2002) Administrar al Personal esta se relaciona con las: “Tramitaciones de altas y bajas bien llevadas, expedientes adecuadamente recolectados y una legislación laboral correcta en su aplicación”. Por su parte Ferriol define de la siguiente manera: "Gestionar la preparación y pago de nóminas, la asistencia controlada, realización de los trámites legales relacionadas con las contrataciones están son calificadas como actividades de suma importancia”(Morales Gutiérrez, 2002).Se llegó a visualizar que la principal dificultad que tiene dicha conceptualización de que es Administrar el Personal es la carencia de un enfoque sistémico-estratégico,

puesto que la concentración de las actividades por separado y no así en la visión de los objetivos individuales y de la organización.

Partiendo de dichas restricciones previamente mencionadas y asimismo debido a dichas entidades organizadas desarrollan y adquieren las innovaciones científicos-técnicos se da la conceptualización de que es Administrar Recursos Humanos (RRHH), lo que nos conlleva a la conclusión en la modernización de la función de personal materializándola en el progreso de la conceptualización antigua, conllevando a conocimiento de la misma como función de los Recursos Humanos.

Idalberto Chiavenato propone el concepto de Administración de Recursos Humanos tomando en consideración al personal que labora como uno de los recursos valiosos, no tomando solamente los logros de los objetivos o metas de la empresa asimismo también el del personal que labora en áreas de importancia considerada clave para lograr el éxito de la empresa como por ejemplo el de planificar en el cual se toma en cuenta todos los aspectos referidos no solo a los recurso materiales sino también al personal (Chiavenato, 1999).

Además Stoner citado por Morales Gutiérrez, (2002) toma en consideración como la función que asume en la gestión que está encargada de seleccionar, ubicar entrenar y ejecutar por parte de los componentes de un entidad empresarial.

Dicha definición sobre Administrar los Recursos Humanos muestra la evolución del concepto del personal que labora en el aspecto de la preparación de los mismos. Comenzando a observar en ella como influye el enfoque estratégico de igual modo en los primeros pasos para el carácter pre visorio de las funciones de RRHH, además de tener en cuenta al personal como ente activo de la organización, que tiene necesidades y aspiraciones que la entidad debe contribuir para satisfacerla. Apareciendo como primer paso para la conciliación de los objetivos tanto individuales como los empresariales, considerándolo por lo mismo como una función empresarial o administrativa.

Analizando la segunda mitad del siglo XX el surgimiento del término Gestión de Recursos Humanos (GRRHH). Su conceptualización estará en constante relación con las diversas actividades de Recursos Humanos, dicho concepto aún se manifiesta en la práctica de manera diaria de las organizaciones. Por ellos diversos autores han reflexionado y teorizado sobre la GRRHH, con la afirmación de que la misma comprende aquellas decisiones que afectarían la naturaleza de dichas relaciones entre las organizaciones y los trabajadores.

Según el criterio de la autora en referencia que la selección y captación del talento humano ha apelado a las teorías clásicas, sobre todo las etapas y formas de la selección. Bajo un enfoque holístico, la captación del talento humano tiene que ver con el éxito económico y posicionamiento de la empresa. Se ha superado esa concepción poco relevante de considerar al recurso humano no como una inversión sino como gasto y pérdida para institución. Por eso la concepción contemporánea y moderna considera que el capital humano es una inversión o capital activo (Cuesta Santos, 2005).

Es criterio de la autora que Cuesta Santos(2005) tiene la visión más acertada sobre el tema afirmando que “La Gestión de Recursos Humanos (GRH) ha sobrepasado a la clásica Administración o Dirección de Personal, enmarcando un amplio espectro de actividades o fases clave. Dicho de un modo la GRH está comprendida aquellas actividades en las que son afectas o son afectadas por las personas en relación con la organización laboral. De modo tal de manera más explícita, a nivel de la gestión organizacional, la GRH ella está comprendida como un elemento de todas las acciones de dirección y decisión que comprenden la relación entre los que laboran así como la entidad laboral. De este modo dentro de sus objetivos y alcances actuales la GRH es nueva, superando de este modo a la clásica Administración o Dirección de personal, cuya característica relevante durante mucho fue la de considerar al factor humano como un gasto o costo. La GRH en la actualidad se toma a considerar como factor crucial de la actividad de la entidad empresarial, como activo. En la nueva GRH no se da el concepto como un gasto o costo sino por el contrario activo, y más aún, como inversión de su capital humano realizado por la persona”

Como se observó de modo anterior la Gestión de Recursos Humanos es presentada con una conceptualización más evolucionada y abarca dicha función, destacando el carácter estratégico que posee toda organización exitosa. Dándole así un enfoque más organizado a dicho proceso de generación de personal, consolidándolo como un elemento de gran importancia con carácter proactivo de la Gestión de Recursos Humanos, actuando de modo provisorio antes las deficiencias y posibles problemas que se puedan dar. Además, teniendo como referencia aquellas expectativas y necesidades del personal que labora, asimismo el nivel de satisfacción, los elementos motivadores que juegan un papel decisivo para una buena gestión.

La actividad de Gestión de Recursos Humanos se encuentra ligada a un proceso de cambios profundos, que derivan de modo importante como efecto mejorar los niveles competitivos, logrado ello por un dinamismo y un gigantesco desequilibrio en los mercados, también, por la expansión de modo masivo de tecnologías nuevas de la información y las comunicaciones. El personal que labora debe percibir como el que le concede personalidad, un sentido y destino a las empresas para lograr los niveles de competitividad en el moderno e inestable entorno.

De este modo las entidades poseen un poder para desarrollar un proceso de Gestión de Recursos Humanos que establece medios de integración, así como el de concepción sistémica, que implica a todos los componentes en cada una de las etapas de la vida organizacional con ello se garantiza un clima socio-laboral efectivo. El reconocimiento de los méritos y la superación profesional permitirán la disposición de la fuerza laboral eficiente y eficaz que producirá el logro de los objetivos y metas de la entidad, y al mismo tiempo lograr la satisfacción de las aspiraciones de sus componentes y lograr el nivel de competitividad que desean. Siendo la clave del éxito o el fracaso de una empresa los Recursos Humanos eficientes. Se visualiza entonces que la Gestión de los Recursos Humanos se utiliza como una herramienta estratégica cuando: existe la seguridad que las personas son el recurso decisivo para la generación de ventajas competitivas y

por tanto, se considera a la GRRHH como la clave en la consecución de los objetivos estratégicos, cuando hay un enfoque sistémico en la Gestión de los Recursos Humanos, así como, cuando exista la necesidad de coherencia entre la GRRHH y las estrategias organizacionales.

Según Armando Cuesta se entiende por gestión estratégica de los recursos humanos como “el conglomerado de decisiones y acciones directivas en el entorno organizacional que influyan en las personas, en busca de un mejoramiento de modo continuo, para ello planear, implantar y controlar las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno” (Cuestas Santos, 2010).

Según la autora entonces, se entiende que la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos los enfoques: sistémico, multidisciplinario, participativo, proactivo, de proceso y por competencias laborales son esenciales y lo serán más en el sistema empresarial futuro. Por tal motivo un sistema de GRRHH, reflejado por una propuesta, consecuente con esos enfoques, que asume lo anteriormente determinado por la dirección estratégico rector en dicho sistema, en coherencia con la cultura organizacional y las políticas de GRRHH a definir, por ello se considera las interacciones entre las otras áreas funcionales del interior organizacional y con el entorno.

Según Souto Anido (2013) la GRRHH el desarrollo de las actividades que estimulan el desarrollo de competencias para que las entidades logren de manera exitosa sus metas. Actualmente ello constituye una ventaja competitiva empresarial básica, desplazara así de un primer plano tanto a los recursos naturales, energéticos, tecnológicos como a los financieros. Cuyo básico objetivo se concentra en la organización de los que laboran de acuerdo a la estrategia de la organización y la puesta en marcha de dicha estrategia por medio del accionar de los que laboran, con la finalidad de lograr el éxito de la organización y enfrentar a la competencia. Siendo otro de sus objetivos son: atracción de los candidatos capacitados al puesto de trabajo, retenerlos y motivarlos a dichos empleados, incrementar la productividad, manteniendo un clima laboral favorable, mejorando

la calidad de vida en el trabajo y haciendo cumplir la norma y legislación laboral vigente.

Cuesta Santos, (2005) con relación a la gestión de recursos manifiesta que las actividades claves “monitoreo del personal con el que se cuenta, evaluación del potencial humano, propuesta de métodos y puestos de trabajo con los profesiogramas asociados, destacando el valor de la Ergonomía Organizativa en general para aquellas actividades cruciales como planeación de RH y optimizar plantillas, seleccionar personal y el headhunting, capacitar, evaluar el desempeño, el clima organizacional y motivar, la recolocación o el outplacement y la auditoría”

En este nuevo modelo estratégico “el «conocimiento», «el saber», el «hacer», la «capacidad» y «potencial» de los miembros de la organización son más importante que cualquier otro factor”(Leal Millán, Román Onsaló, de Prado Sagrera, & Lucía Rodríguez Félix, 2004).

Por tal motivo la función decisiva de los recursos humanos actualmente de las organizaciones y la importancia de que estos sean cada vez más competentes, se hace evidente la necesidad de gestionarlos a partir de climas organizacionales adecuados que tributen a su satisfacción y motivación laboral y con ello a desempeños laborales superiores.

1.1 Justificación

La finalidad del presente trabajo de investigación consiste en analizar la gestión de los Recursos Humanos y su productividad en el rendimiento de sus objetivos y temas de la municipalidad de igual modo el proceso de gestión de la evaluación de desempeño de los recursos humanos en una entidad competitiva. Por consiguiente, el análisis expone tanto las decisiones corporativas para transformar la orientación de la Función de Recursos Humanos, la evaluación del sistema de desempeño, los enfoques, métodos y prácticas que son utilizados para la implementación del cambio, los obstáculos existentes hacia el cambio; las funciones nuevas, los roles, las responsabilidades y las competencias para la

función de recursos humanos emergente, así como las mediciones claves de evaluación desempeño en una entidad competitiva. Dicha finalidad tiene una gran importancia puesto que, desde hace tiempo los profesionales de Recursos Humanos, han notado que su influencia disminuye en la tarea de decisiones empresariales claves y en la política de negocios. Permaneciendo ellos “congelados” en su propio pasado. La Función de RRHH no siempre ha mantenido el ritmo de su entorno empresarial rápidamente cambiante ni los retos que se le han presentado. Dado que a menudo no puede ofrecer soluciones viables y enfoques prácticos a los nuevos problemas humanos que tienen que enfrentar las compañías, la Función de RRHH, en tal sentido ha perdido la confianza y credibilidad necesaria para tener una influencia en las decisiones sobre cuestiones empresariales relacionadas con la gente. Al confrontarse con los cargos de ser muy costoso, al no proporcionar un valor agregado cuantificable y una descendente satisfacción de La nueva gestión de personas y su evaluación desempeño en empresas competitivas. Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo.

Así se tiene que los derechos reservados conforme a Ley parte del cliente, la Función RRHH, como ya se explicó previamente tiene dos elecciones básicas: su compromiso con la transformación fundamental o enfrentar su extinción. Como parte del reto que enfrenta la función de Recursos Humanos es el de solucionar el dilema entre el cambio a una postura más estratégica al mismo tiempo que la satisfacción de las necesidades diarias del trabajador que labora y así como las relaciones administrativas de la gente en la compañía. Dado que esta confrontación no es reciente. En consecuencia, su importancia comienza en el análisis de las mejores prácticas empresariales y en la acción de revisar el cambio de RRHH y del proceso de Gestión de la evaluación de su desempeño, priorizando, en las siguientes dimensiones: Económica, social y tecnológica. Precizando que las fuerzas que concurren tienen competencia en la transformación de la gestión de los RRHH y de su proceso de evaluación de desempeño de los recursos humanos, actúan cuando una revolución empresarial comparable en tamaño e impacto a la Revolución Industrial. Las fuerzas que compelen a la función de RRHH, en relación al cambio se pueden resumir como siguen:

En la actualidad la globalización de mercados que genera nuevas necesidades empresariales estratégicas; como también los avances tecnológicos que mejoraran la difusión de la tecnología de la información y las redes de computadoras; las cuales son Iniciativas de disminución de costos que descomponen la estructura organizacional jerárquica; La reciente gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo. La orientación hacia el cliente lo que otorga un plus sobre la calidad; y Surgimiento de una nueva economía de la era de la información.

Tener pleno conocimiento de estas fuerzas y el planteamiento de estrategias para su adecuado manejo en la nueva concepción de la función de los recursos humanos y el cambio de los sistemas de Gestión de evaluación de desempeño en una empresa competitiva, constituyen la finalidad e importancia de la investigación.

1.2 Marco Teórico

EVOLUCION DE LA GESTION ADMINSTRATIVA

Para que la Administración alcance el nivel actual, aparecieron personajes que debido a sus aportes y criterios colaboraron para que se desarrolle de la administración en un contexto moderno, entre ellos se encuentran:

Confucio.- Filósofo, otorgó reglas para para la Administración Pública con una serie de recomendaciones: Que aquellas personas que ocupan posiciones públicas tienen que conocer bien el país para poder resolver y solucionar sus dificultades. No se debe considerar en la selección de personal el favoritismo y el partidismo. Aquellos funcionarios que salgan seleccionados deberán ser personas honradas sin interese de por medio y con capacidad.

Adam Smith.- menciona que el principio debe darse la división de trabajo que considera necesario para la adecuada especialización y para el incremento de la producción.

Henry Metacalfe.- Implanto una nueva técnica de control administrativo ideando una nueva forma de monitoreo considerada muy eficiente.

Woodrow Wilson.- realizó una separación entre Política y Administración y le otorgó el calificativo de ciencia a la administración propugnando su enseñanza a nivel universitario.

Es importante analizar la Gestión Administrativa, el cual tiene una gran importancia para lograr el éxito o causa del fracaso de una gestión pública.

La voluntad de mejorar el servicio que presta la entidad pública se limita de la necesidad de restringir los costos de los recursos públicos y probabilidad de la utilización de instrumentos tecnológicos de información, de manera que puedan permitir alcanzar una óptima relación costo-eficacia-beneficio y por ello brindar un servicio de calidad a la población al cual representan.

La Gestión Administrativa la definimos como la capacidad de la Entidad Pública para conceptualizar, lograr el alcance, y evaluación de sus objetivos y metas en beneficio de la colectividad, utilizando adecuadamente los recursos disponibles.

Acción y efecto de administrar para la consecución y logro de una efectiva administración. Utilizar los recursos con lo que se dispone para lograr los objetivos. Las actividades y acciones de los funcionarios públicos en la actualidad, hacen que estos se enfrenten constantemente a resolver problemas de las gerencias y a la buena decisión.

La respuesta adecuada de estos problemas y su consecuente toma de decisiones se podría dar por medio de la intuición y de una manera empírica; es decir, que en este caso los funcionarios y servidores confían siempre en su “buen juicio” y seleccionan la propuesta que consideran adecuada, siendo ello uno de las vías más comunes que muchos funcionarios prefieren en su función de tomar la decisión.

Del mismo modo, la resolución de las dificultades y toma de decisión debe ser empleada de modo racional, sistemático y ordenado, no olvidando que debe darse el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales de la Entidad Pública. Entonces los funcionarios públicos tomarán la dificultad como un sistema, entendiéndose ello como elementos conectados entre ellos con el fin de lograr los propósitos planteados.

ANZOLA, S. (2002) menciona que la planeación, organización, dirección y control son elementos fundamentales que permiten el éxito de la gestión administrativa. Este éxito obedece gracias a la previsión de los recursos que están planteados en función a los intereses institucionales (Pág.70).

“gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control”. (Pág.70)

Al respecto la investigadora considera que la gestión administrativa es una de las actividades más importantes en una organización, ya que mediante esta se puede lograr el cumplimiento y el logro de los objetivos mediante la unión de esfuerzos coordinados de todo el personal que labora dentro de la misma. Toda entidad pública persigue un fin, el mismo que se puede alcanzar mediante un proceso ordenado a fin de cumplir con una buena calidad de servicio.

El objetivo primordial de la gestión Administrativa, es aumentar la eficiencia en todos los procesos que se desarrollan, es decir, mejorar la relación entre los resultados obtenidos (metas y objetivos cumplidos), y los recursos públicos utilizados (financieros, horas hombre, recursos materiales). Ello dará a la entidad pública, la capacidad de alcanzar los objetivos trazados dentro de un plan estratégico con el mínimo de recursos públicos disponibles y tiempo, logrando su optimización.

Disminuir costos, con el fin de aumentar, mejorar y ofrecer servicios de calidad. Para esto se recortan gastos inusuales en varios conceptos, como es la contratación de personal necesario de acuerdo a las necesidades de la entidad. Decreten los costos porque hay menos retrasos en las funciones que se deben cumplir, se utiliza mejor el tiempo, lo cual lleva a mejorar la productividad.

Mejorar la calidad de los servicios para lograr el crecimiento colectivo y la calidad de vida que la sociedad se merece, brindando servicios públicos y satisfaciendo las necesidades públicas. Poner mucho empeño en las principales necesidades

básicas de la población como ser comprendido, sentirse escuchado, sentirse importante para la autoridad y sentir confianza en su entidad.

Acortar los tiempos y reducir los plazos de atención hacia el poblador y entrega de un buen servicio.

La Gestión Administrativa tiene una función de mucha importancia en una Entidad Pública, es decir, de su eficiencia, habilidad y estrategia que se utilicen, dependen el poder obtener los logros esperados. Actualmente, la gestión es primordial para el desarrollo de la población y colectividad.

El monitoreo de las entidades están en relación a una administración efectiva de los recursos públicos, materiales y humanos, por ello, determinar y la satisfacer los objetivos institucionales, económicos, sociales y políticos dependen de la buena toma de decisiones.

La Gestión Administrativa posibilita por medio del personal que labora; los cuales por lo general trabajan en equipos, donde cada componente tiene una función y actividad específica, y que en conjunto, están en busca de lograr los resultados. La Entidad Pública debe estar organizada en su estructura orgánica, de una manera adecuada que permita que cada función administrativa cuente con personal idóneo que velen por la claridad de los procesos y procedimientos internos, buscando establecer permanente mejoras en los sistemas y procesos que deben desarrollar ya sea de manera directa o de apoyo a la entrega y prestación de los servicios.

La finalidad del trabajo de investigación es la de analizar la Función de los Recursos Humanos y su proceso de transformación en escenarios globalizados, de igual modo el proceso de gestión de la evaluación de desempeño de los recursos humanos en una entidad competitiva. Por lo tanto, dicho análisis da a conocer tanto las decisiones corporativas para realizar cambios en la orientación de la Función de Recursos Humanos, la evaluación del sistema de desempeño, los enfoques, métodos y prácticas que se utiliza para la implementación del cambio, los obstáculos existentes hacía dicho cambio; nuevas funciones, roles, responsabilidades y competencias para la función de recursos humanos emergentes; de igual manera las medidas importantes de evaluación desempeño en una entidad competitiva. Dicha finalidad tiene gran importancia toda vez, que ya hace tiempo los profesionales de Recursos Humanos, han notado que su

influencia esta reducida en la tarea de decisiones empresariales claves y en la política de negocios. La Función de RRHH no siempre ha mantenido el ritmo de su entorno empresarial rápidamente cambiante ni los retos que se le han presentado. Puesto que no puede ofrecer muchas veces soluciones viables y enfoques prácticos a los nuevos obstáculos humanos que enfrentan las entidades, la Función de RRHH, perdiendo la confianza y credibilidad necesaria para su influencia en las decisiones sobre cuestiones empresariales relacionadas con la gente. Como parte del reto que enfrentan la función de Recursos Humanos es el de solucionar entre el movimiento a una postura más estratégica al mismo tiempo que satisfacer las necesidades diarias del personal y las relaciones administrativas de la gente en la compañía. Esta lucha por la identidad no es nueva. En consecuencia, su importancia radica en el análisis de las mejores prácticas empresariales y en la acción de revisar el cambio de RRHH y del proceso de Gestión de la evaluación de su desempeño, especialmente, en tres dimensiones: Económica, social y tecnológica. Se debe precisar que las fuerzas que concurren competen a la transformación de la gestión de los RRHH y de su proceso de evaluación de desempeño de los recursos humanos, actúan cuando una revolución empresarial comparable en tamaño e impacto a la Revolución Industrial. Las fuerzas que compelen a la función de RRHH, en relación al cambio se pueden resumir como siguen : Globalización de mercados que crea nuevas necesidades empresariales estratégicas; Avances tecnológicos que mejoran la diseminación de la tecnología de la información y las redes de computadoras; Iniciativas de reducción de costos que desmantelan la estructura organizacional jerárquica; La nueva gestión de personas y su evaluación d desempeño en empresas competitivas.

Orientación hacia el cliente lo que otorga una bonificación sobre la calidad; y Surgimiento de una nueva economía de la era de la información. El conocimiento de estas fuerzas y el planteamiento de estrategias para su manejo en la nueva concepción de la función de los recursos humanos y el cambio de los sistemas de Gestión de evaluación de desempeño en una empresa competitiva, constituyen la finalidad e importancia de la investigación.

Planeamiento: Si la gerencia es vista como un proceso, esto significa que existen objetivos determinados y planes o medios necesarios para lograrlos a corto, mediano o largo plazo. En esta función es importante la jerarquía y coordinación de actividades que realiza el gerente con sus subordinados, para que las metas propuestas no se diluyan, sino que por el contrario se concreten en acciones eficaces y eficientes.

Organización: Los gerentes diseñan estructuras de organización en función de las tareas que se van a realizar, quién las va a hacer, cómo se agruparon, quién reporta a quién y dónde se tomarán las decisiones finales, lo cual repercute en las características y estructuras de la organización.

Dirección: El dirigir no es tarea fácil si la persona elegida para ello no entiende la responsabilidad que tiene sobre los demás y sobre la estructura en la cual se encuentra. Esta función tiene que ver con los aspectos humanos de una organización, ya que al dirigir el gerente debe motivar, liderar, guiar, estimular y actuar para que los empleados den lo mejor de sí.

Control: El gerente debe controlar para supervisar el desempeño de la organización. Su propósito es medir cualitativa y cuantitativamente la ejecución de los patrones de ejecución, de tal forma, que puedan tomarse medidas correctivas en línea con las normas establecidas; esta función está muy asociada a la de planeamiento y a través de ella el gerente mantiene a la organización en la vía correcta sin permitir que se desvíe demasiado de sus metas.

Gestión pragmática: Esta defínio como que se realiza y aprende basado ello a la experiencia real diaria de la actividad empresarial. Por ejemplo: compras, ventas, negociacion, convencimineto, reunion, dar órdenes, control, etc.

Gestión instrumental: Esta referido a los instrumentos más o menos científicos vinculados a la actividad empresarial. Por ejemplo: Sistema de información, método de trabajo, estructura organizativa, modelo de planificación y de gestión, etc.

Gestión esencial: Es considerado como el fundamento que hay detrás de lo que hacemos. La cultura corporativa, el clima laboral, la motivación, la creatividad, la intuición y los principios son elementos de gestión esencial.

1.2 Productividad.

Koontz y Weihrich (2004), Explicaron que la productividad es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Productividad la definen como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados. Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento, en un enfoque sistemático, se dice que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas, no así con el recurso humano o los trabajadores, se debe considerar factores que influyen en ella.

Robbins y Coulter (2000), la definen como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Se puede agregar que en la producción sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra, pero se debe tomar en cuenta, que la productividad está condicionada por el avance de los medios de producción y todo tipo de adelanto, además del mejoramiento de las habilidades del recurso humano,

Fietman (1994), señala que los factores más importantes que afectan la productividad en la empresa se determinan por.

Recursos Humanos. Se considera como el factor determinante de la productividad, ya que es de gran influencia y éste dirige a los demás factores. Maquinaria y Equipo. Es fundamental tomar en cuenta el estado de la maquinaria, la calidad y la correcta utilización del equipo. Organización del Trabajo. En este factor intervienen la estructuración y rediseño de los puestos de trabajo, que se determinan de acuerdo a la maquinaria, equipo y trabajo.

1.2.2 Beneficios de la productividad.

Bain (2003), indica que la importancia radica en que es un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos; pues compara la producción en diferentes niveles del

sistema económico (organización, sector o país) con los recursos consumidos. Por otro lado se reconoce que los cambios de la productividad tienen una gran influencia en numerosos fenómenos sociales y económicos, tales como el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos de la nación, el control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas.

El único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad o sus utilidades es aumentar su productividad. El instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios.

1.2.3 Medición de la productividad. Gaither y Frazier (2000), definieron productividad como la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados y propusieron la siguiente medida.

Productividad = $\frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$
Es la medida de desempeño que abarca la consecución de metas y la proporción entre el logro de resultados y los insumos requeridos para conseguirlos.

1.2.4 Indicadores de productividad.

Koontz y Weihrich (2004), señalan que existen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad.

1.2.4.1 Eficiencia es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos. La eficiencia está vinculada en la productividad; pero si sólo se utilizara este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos, sólo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, se pone un énfasis mayor hacia adentro de la organización buscar a toda costa ser más eficiente y obtener un estilo eficientista para toda la organización que se

materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles y otros.

Efectividad es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivistas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.

Eficacia. Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado.

Del análisis de estos tres indicadores se desprende que no pueden ser considerados ninguno de ellos de forma independiente, ya que cada uno brinda una medición parcial de los resultados. Es por ello que deben ser considerados como indicadores que sirven para medir de forma integral la productividad.

1.2.5 Factores que influyen en la productividad. chroeder (2002), indica que los factores que influyen en la productividad fundamentalmente son; la inversión de capital, la investigación y desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales. Según las teorías más aceptadas, existen cuatro factores determinantes primarios en la productividad en las organizaciones; el entorno, las características de la organización, las características del trabajo, las aptitudes y actitudes de los individuos.

El entorno. La mayoría de las variables producidas por el entorno son incontrolables. Entre otras, se encuentran las leyes y normativas dictadas por el Estado, los cambiantes valores y actitudes sociales que influyen en los individuos, los cambios en la tecnología, los precios de la materia prima, la energía y el capital.

1.2.5.2 Características del trabajo.

La cultura organizacional, influye a los individuos, su conducta en el trabajo, su desempeño laboral y la efectividad de la organización. La manera en que las personas se tratan entre sí, e incluso, la manera en que se tratan a sí mismas, tiene una gran influencia en la forma cómo se realizan las actividades dentro de las organizaciones. Para que la organización sea productiva, es necesario desarrollar una estructura capaz de ejecutar la estrategia con éxito;

Desarrollar las habilidades y capacidades necesarias. eleccionar a las personas para las posiciones claves. Establecer un presupuesto que apoye a la estrategia. Instalar un sistema administrativo interno. Diseñar un sistema de incentivo y recompensas relacionados estrechamente con los objetivos y la estrategia.

Ejercer el liderazgo estratégico, moldear valores, espíritu innovador, reforzar normas y conducta ética.

Bain (2003), señala que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

Factores duros

Producto. La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones. Planta y equipo. La productividad de este factor se puede mejorar el prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros.

Tecnología. La innovación tecnológica constituye una fuente importante de aumento de la productividad, ya que se puede lograr un mayor volumen de bienes y servicios, un perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos de comercialización, entre otros, mediante una mayor automatización y una mejor tecnología de la información. Materiales y energía. En este rubro, hasta

un pequeño esfuerzo por reducir el consumo de materiales y energía puede producir notables resultados. Además se pone énfasis en las materias primas y los materiales indirectos.

Factores blandos.

Persona. Se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores, a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad. Organización y sistemas. Para mejorar su productividad se debe volver más flexible, capaz de prever los cambios del mercado y de responder a ellos, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas, ase como poseer una buena comunicación en todos los niveles.

Métodos de trabajo. Se debe realizar un análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio del trabajo y de la formación profesional. Estilos de dirección. Es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa, debido a que influye en el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y control operativos, las políticas de mantenimiento y compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos y otros.

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad. dentro de estos factores, se tienen los siguientes.

Ajustes estructurales. Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar a esta estructura.

Cambios económicos. El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por

otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial. Cambios demográficos y sociales. Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, y los valores y actitudes culturales. Recursos naturales. Comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia. Administración pública e infraestructura. Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad.

Robbins y Coulter (2005), indican que la productividad es una combinación de las variables de persona y operaciones. Señalan que W. Edward Deming, consultor en administración y experto en calidad, señaló 14 puntos para mejorar la productividad de la gerencia.

Crear constancia en los propósitos.

Adoptar una nueva filosofía.

Terminar con la práctica de comprar a los más bajos precios.

Establecer liderazgo.

Eliminar slogans vacíos.

Eliminar cuotas numéricas.

Establecer entrenamiento dentro del trabajo.

Desechar temores.

Romper barreras entre departamentos.

Tomar acciones para lograr la transformación.

Mejorar constantemente y siempre el proceso de producción y servicio.

Desistir de la dependencia en la inspección en masa.

Remover barreras para apreciar la mano de obra.

Reeducar vigorosamente.

Así mismo señalan las reglas para el éxito de la productividad; Tratar a las personas con respeto y confianza. Ser innovador y no un imitador, ser un líder y no un seguidor, en todos los

productos y servicios. Aplicar sistemáticamente la regla de las 3 P, por la cual el éxito depende de la planeación, la preparación y la paciencia. Implementar un programa de participación en las ganancias en función a los resultados en materia de productividad total. Ser plenamente optimista al gestionar el cambio.

Administrar la tecnología con un sentido total e integrador. Enfocarse y pensar en términos sistémicos e interdisciplinarios, y no en pensamientos y actitudes funcionales. Hacer prevalecer el trabajo en equipo por sobre las actitudes individualistas. Practicar la administración con el ejemplo. Imponerse objetivos altos. Buscar permanentemente el salto cuantitativo y cualitativo.

Chiavenato (2000), define la motivación como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el desarrolla.

Existen teorías motivacionales en las cuales se basan en la idea en que, dada la oportunidad y los estímulos adecuados, las personas trabajan bien y de manera positiva.

Existen estímulos o fuerzas motivacionales. Chiavenato las agrupó en cinco diferentes áreas, y aborda cada una de ellas por orden, a medida que empieza a satisfacer una, la prioridad de la siguiente aumenta, una vez que una necesidad ha sido satisfecha, deja de ser un estímulo..

Las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide, dependen de la importancia e influencia que tengan en el comportamiento humano. En la base de la pirámide están las necesidades más elementales y recurrentes (denominadas necesidades primarias), en tanto que en la cima se encuentran las más sofisticadas y abstractas (las necesidades secundarias)

Necesidades fisiológicas. Constituyen el nivel más bajo de las necesidades humanas. Son las necesidades innatas, como la necesidad de alimentación (hambre y sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra el frío o calor), o el deseo sexual (reproducción de la especie). También se denominan necesidades biológicas o básicas, que exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.

Orientan la vida humana desde el nacimiento, además, la vida humana es una búsqueda continua y constante de la satisfacción de estas necesidades elementales, pero inaplazables. Monopolizan el comportamiento del recién nacido y predominan en el adulto sobre las demás necesidades humanas, al no satisfacerlas.

Son las necesidades relacionadas con la subsistencia y existencia del individuo. Aunque son comunes a todos los individuos, requieren diferentes grados de satisfacción individual. Su principal característica es la premura, si alguna de ellas no se puede satisfacerse, domina la dirección del comportamiento de las personas.

Necesidades de seguridad. Constituyen el segundo nivel de las necesidades humanas, llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección frente a la amenaza o la privación, la huida ante el peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y predecible, son manifestaciones típicas de estas necesidades. Surgen en el comportamiento humano si las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. Al igual que aquellas, también están estrechamente ligadas con la supervivencia de las personas. Las necesidades de seguridad tienen gran importancia, ya que en la vida organizacional las personas dependen de la organización, y las decisiones administrativas arbitrarias o las decisiones inconsistentes o incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su permanencia en el trabajo.

Necesidades sociales. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, junto a otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen en el comportamiento si las necesidades elementales (fisiológicas y de seguridad) se hallan relativamente satisfechas. Si las necesidades sociales no están suficientemente satisfechas, la persona se torna reacia, antagónica y hostil con las personas que la rodean. La frustración de estas necesidades conduce, generalmente a la desadaptación social y a la soledad. La necesidad de dar y

recibir afecto es un motivador importante del comportamiento humano al aplicar la administración participativa.

Necesidad de autoestima. Están relacionadas con la manera como se ve y se evalúa la persona, es decir, con la autoevaluación y la autoestima. Incluyen la seguridad en sí mismo, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración. La satisfacción de estas necesidades conduce a sentimientos de confianza en sí mismo, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede provocar sentimiento de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo, las cuales a la vez pueden llevar al desánimo o a ejecutar actividades compensatorias. Necesidad de autorrealización. Son las necesidades humanas más elevadas, se encuentran en la cima de la jerarquía. Estas necesidades llevan a las personas a desarrollar su propio potencial y realizarse como criaturas humanas durante toda la vida. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades de la persona.

Las necesidades de autorrealización, se relacionan con autonomía, independencia, autocontrol, competencia y plena realización del potencial de cada persona, de los talentos individuales.

Las cuatro necesidades anteriores pueden satisfacerse mediante recompensas intrínsecas que las personas se dan a sí mismo por ejemplo, sentimiento de realización y que no son observables ni controlables por los demás. Las demás necesidades no motivan el comportamiento si se han satisfecho, por su parte, las necesidades de autorrealización pueden ser insaciables, puesto que a más recompensas obtenga la persona, más importante se vuelven y deseará satisfacer dichas necesidades cada vez más. No importa qué tan satisfecha esté la persona, pues ésta siempre querrá más

En tanto Maslow, sustenta su teoría de la motivación en las diversas necesidades humanas, enfoque orientado hacia el interior; Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, enfoque orientado hacia el exterior. La motivación de las personas depende de dos factores. Factores higiénicos. Condiciones que rodean al individuo al trabajar; comprenden las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, entre otras. Corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en la satisfacción y comportamiento de los trabajadores. La expresión higiene refleja con exactitud su carácter preventivo profiláctico, y muestra que sólo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio. Si estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera, si son precarios, producen insatisfacción y se denominan factores de insatisfacción, siendo estos.

- Condiciones de trabajo y comodidad.
- Políticas de la organización y la administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del superior.
- Salarios.
- Estabilidad en el cargo.
- Relaciones con los colegas.

Factores motivacionales. Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por encima de los niveles normales. El término motivación incluye sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significado para el trabajo.

Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción, de modo sustancial, al ser precarios, provocan la pérdida de satisfacción. Por estas razones, se denominan factores de satisfacción. Constituyen el contenido del cargo en sí e incluyen.

- Delegación de la responsabilidad.
- Libertad de decidir cómo realizar el trabajo.
- Ascensos.
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos.
- Simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña)
- Ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o vertical)

1.2.8.3 Teoría motivacional de la expectativa.

Davis y Newstrom (2002), señalan a Vroom quien explica que la motivación es el producto de tres factores. Cuánto desea la persona obtener una recompensa (valencia), su propio cálculo de las probabilidades de que el esfuerzo genere el rendimiento adecuado (expectativas) y su cálculo de que el rendimiento genere la retribución o recompensa (Instrumentalidad). Esta relación se expresa con la fórmula siguiente.

Valencia X Expectativas X Instrumentalidad= Motivación

Valencia. Se refiere a la preferencia de la persona por recibir una recompensa. Es una expresión de la dimensión de su deseo de alcanzar un objetivo. La valencia de una retribución en el individuo está condicionada por la experiencia y puede variar significativamente con el paso del tiempo, en la medida en que se satisfacen antiguas necesidades y surgen otras nuevas.

Es importante entender la diferencia entre las consecuencias de los modelos de motivación basados en necesidades y la idea de la valencia en el modelo de expectativas. En los modelos basados en necesidades se aplican generalizaciones amplias para predecir dónde un grupo de empleados podría tener impulsos más intensos o mayores necesidades insatisfechas. En el modelo de las expectativas, los administradores deben obtener información específica acerca de las preferencias individuales del empleado en relación con un conjunto

de recompensas y luego continuar con la observación de los cambios en esas preferencias.

Expectativas. Es la intensidad de la creencia de que el esfuerzo personal con el trabajo

lleve a terminar una tarea.

Una de las fuerzas que contribuyen a las expectativas de la relación esfuerzo-rendimiento es la eficacia personal del sujeto. Los empleados con alto nivel de eficacia personal tienden más a creer que el esfuerzo dará lugar a un rendimiento satisfactorio.

La eficacia personal alta genera una evaluación de expectativas con valor alto.

En contraste con la eficacia personal alta, algunos trabajadores sufren el llamado, fenómeno del impostor. El impostor cree no ser tan capaz como parece serlo y, por consiguiente, teme que su incompetencia sea evidente para los demás. Está lleno de dudas acerca de sí mismo, tiene miedo de asumir riesgos y pocas veces pide ayuda.

El impostor tiene de manera predecible evaluaciones de expectativas con valores bajos en relación de consigo mismo.

Instrumentalidad.

Es la creencia del empleado que se le dará una retribución o recompensa toda vez que termine una tarea. En este caso, él elaborará otro juicio subjetivo acerca de las probabilidades que la empresa valore su rendimiento y proporcione retribuciones contingentes.

McClelland creó un esquema de clasificación en el que se resaltan tres de los impulsos más dominantes y se pone en relieve su importancia en la motivación. Los estudios revelaron que los impulsos motivacionales de las personas reflejan elementos de la cultura en la cual crecieron, su familia, la relación y los libros. La investigación se centró en los impulsos hacia el logro, la afiliación y el poder.

Motivación hacia el logro. Es el impulso que sienten algunas personas para buscar y lograr objetivos. Un sujeto con este impulso desea lograr objetivos y ascender en la escalera del éxito. Los logros parecen tener importancia principalmente por sí mismos, no solo por las recompensas que los acompañen. Existen diversas

características que definen a los empleados orientados a logros. Trabajan más intensamente, si perciben que se les dará crédito personal por sus esfuerzos.

Las personas que sienten un impulso intenso para alcanzar logros, se responsabilizan de sus acciones y resultados, controlan su destino, buscan retroalimentación con regularidad y disfrutan ser parte de los logros obtenidos individual o colectivamente.

Motivación hacia la afiliación. Es el impulso que sienten las personas de relacionarse socialmente, los individuos motivados hacia la afiliación trabajan mejor si se les felicita por sus actitudes favorables y su cooperación. Los individuos con orientación hacia logros ocupan puestos gerenciales, eligen asistentes técnicamente capaces, con escasa consideración de sus sentimientos personales, las personas motivadas hacia la afiliación tienden a rodearse de amigos. Obtienen satisfacción interna por estar entre amigos y quieren libertad en el trabajo para formar esas relaciones.

Los gerentes con una necesidad intensa de afiliación suelen tener dificultades para ser eficaces en ese tipo de puestos. Aunque el interés considerable por las relaciones sociales positivas suelen producir un ambiente de trabajo cooperativo, en el que los empleados realmente disfrutan de trabajar juntos, el énfasis excesivo del administrador en la dimensión social suele interferir en el proceso de lograr que se realice el trabajo.

Motivación hacia el poder. Es un impulso para tratar de cambiar a personas y situaciones. Quienes actúan con este tipo de motivación desean influir en la organización y están dispuestos a asumir riesgos por ello, una vez que obtienen el poder, pueden usarlo de manera constructiva o destructiva. Las personas motivadas hacia el poder son gerentes excelentes si su impulso es de poder institucional, no de poder personal. El poder institucional es la necesidad de influir en el comportamiento de otros para bien de la empresa. Las personas con esta necesidad buscan el poder por medios legítimos y ascienden a las posiciones de liderazgo mediante su rendimiento satisfactorio, de modo que reciben la aceptación de los demás. Un empleado que tiene la necesidad de poder personal no suele ser exitoso como líder organizacional.

Chiavenato (2000), señala que Douglas McGregor fue uno de los primeros escritores que presentó una argumentación convincente de que muchas acciones administrativas son consecuencia directa de la teoría del comportamiento humano que aplican los administradores. Planteó que la filosofía administrativa controla a la práctica administrativa.

Teoría X. Es un conjunto tradicional de supuestos acerca de las personas, considera que a muchas les desagrada el trabajo y que intentan evitarlo si les es posible. Los trabajadores se inclinan a hacer lo menos posible en su trabajo, tienen poca ambición y evitan las responsabilidades si se puede. Son relativamente egocéntricos, indiferentes a las necesidades organizacionales y resistentes al cambio.

A la persona promedio no le gusta trabajar y lo evita si le es posible. La persona carece de actitud responsable, tiene poca ambición y busca ante todo seguridad. Muchas personas deben ser objeto de coerción, control y amenazas para hacer que trabajen.

Con estos supuestos, la función del administrador es la de coerción y control de los empleados.

Teoría Y. Enfoque más humanista, supone que la holgazanería no es inherente a las personas, que parezca serlo es el resultado de su experiencia con organizaciones menos progresistas.

Los administradores proporcionan el ambiente apropiado para el potencia de los empleados, el trabajo se vuelve tan natural para ellos como las actividades recreativas o el reposo y la relajación. Los administradores creen que los empleados son capaces de aplicar la autodirección y el autocontrol al servicio de objetivos con los que están comprometidos. La función del administrador es brindar un entorno para que el potencial de las personas pueda liberarse en el trabajo

El trabajo es tan natural como el juego o el repaso.

Las personas no son naturalmente holgazanas. Se han vuelto así como resultado de la experiencia.

Las personas ejercen la autodirección y autocontrol al servicio de los objetivos con los cuales se compromete.

Tienen potencial. responsabilidades. En condiciones apropiadas, aprenden a aceptar y buscar las Poseen imaginación, ingenio y creatividad que pueden aplicarse al trabajo.

Con estos supuestos, la función del administrador es desarrollar el potencial de los empleados y ayudarlos a liberar ese potencial para el logro de objetivos comunes.

El concepto motivación, en el nivel individual, conduce al de clima organizacional, en el nivel organizacional. Los seres humanos están obligados a adaptarse continuamente a una variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. Esto puede definirse como estado de adaptación, el cual se refiere no solo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización. La imposibilidad de satisfacer estas necesidades superiores causan muchos problemas de adaptación puesto que la satisfacción de ellas depende de otras personas, en especial en aquellas que tienen autoridad, es importante que la administración comprenda la naturaleza de adaptación o desadaptación de las personas.

La adaptación varía de una persona a otra y en el mismo individuo, de un momento a otro. Una buena adaptación denota, salud mental. Una manera de definir la salud mental es describir las características de las personas mentalmente sanas.

Sentirse bien consigo mismo.

Sentirse bien con respecto a los demás.

Ser capaces de enfrentar por si mismas las exigencias de la vida.

El tener una gran motivación, el clima motivacional permite establecer relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración, entre otras. La motivación es escasa, ya sea por frustración o impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a enfriarse y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, entre otros, hasta llegar a estados de agresividad, agitación e inconformidad, característicos de situaciones en que los

empleados enfrentan abiertamente contra la empresa (casos de huelgas, mítines, entre otro).

El concepto clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros. Es favorable si se proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros, y desfavorable al no logra satisfacer esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y viceversa.

1.2.10 Compensaciones.

Werther y Davis (2003), indican que las compensaciones (sueldos, salarios, prestaciones, incentivos, beneficios) son la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor.

La buena administración de compensaciones es vital para el departamento de recursos humanos ya que garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Sin la compensación adecuada, es probable que los empleados abandonen la organización y que sea necesario reclutar personal de manera inmediata. Se debe encontrar el punto de equilibrio entre la satisfacción con la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la empresa, ambos aspectos constituyen en gran medida el objetivo del departamento de recursos humanos, en cuanto a la retribución de la labor de los trabajadores.

Las compensaciones tienen sobre el trabajador un efecto económico, sociológico y psicológico, por esta razón una mala gestión del proceso de asignación de compensaciones podría afectar negativamente a los trabajadores y en última instancia, a los resultados de la empresa. Existen siete objetivos principales que deben cumplir las compensaciones. Adquisición de personal calificado.

Las compensaciones deben ser lo suficientemente altas para atraer solicitantes.

Los niveles de compensaciones deben corresponder a las condiciones de la oferta y demanda en el mercado laboral.

Retener a los empleados actuales. El nivel de compensación debe ser competitivo para prevenir la tasa de rotación. Garantizar la igualdad. La administración de sueldos y salarios postula como un objetivo esencial lograr la igualdad interna como externa. La interna requiere que el pago guarde relación con el valor relativo de los puestos. La externa significa que cubre a los miembros de la organización una compensación similar a la que obtienen los empleados con funciones análogas en otras organizaciones. Alentar el desempeño adecuado. El buen desempeño, la experiencia la lealtad, las nuevas responsabilidades, pueden alentarse y reforzarse mediante una política adecuada de compensaciones.

Controlar los costos. Un programa racional de compensaciones contribuye a que la organización obtenga y retenga su fuerza laboral a costos adecuados. Cumplir con las disposiciones legales. Un programa adecuado de compensaciones de marco jurídico, asegura cumplir las disposiciones legales vigentes.

Mejorar la eficiencia administrativa. Al procurar cumplir con los otros objetivos de un programa efectivo de compensaciones, los especialistas en la administración de sueldos y salarios se esfuerzan por diseñar un programa que se administre con eficiencia.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

Las razones que nos condujeron a exponer el problema, fue:

Problema general.

PG. ¿En qué medida la Gestión de Recursos Humanos se relaciona con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo – Apurímac- 2017?

Problemas específicos.

➤ PE1. ¿En qué nivel se da la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital ancohuayllo –Apurímac- 2017?

PE2. ¿Qué nivel de productividad tienen los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo – Apurímac- 2017?

PE3. En qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac - 2017?

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.

La finalidad de la presente investigación consiste en analizar la gestión de los Recursos Humanos y su productividad en el rendimiento de sus objetivos y temas de la municipalidad así como el proceso de gestión de la evaluación de desempeño de los recursos humanos en una empresa competitiva. Por consiguiente, el análisis expone tanto las decisiones corporativas para cambiar la orientación de la Función de Recursos Humanos, la evaluación del sistema de desempeño, los enfoques, métodos y prácticas que se utilizan para implementar el cambio, las barreras existentes hacia el cambio; las nuevas funciones, roles, responsabilidades y competencias para la función de recursos humanos en surgimiento; así como las mediciones claves de evaluación desempeño en una empresa competitiva. Dicha finalidad tiene prevista de gran importancia toda vez, que desde hace tiempo los profesionales de Recursos Humanos, han notado que su influencia disminuye en la tarea de decisiones empresariales claves y en la política de negocios. Permaneciendo “congelados” en su propio pasado. La Función de RRHH no siempre ha mantenido el ritmo de su entorno empresarial rápidamente cambiante ni los retos que se le han presentado. Dado que a menudo no puede ofrecer soluciones viables y enfoques prácticos a los nuevos problemas humanos que enfrentan las compañías, la Función de RRHH, ha perdido la confianza y credibilidad necesaria para influir en las decisiones sobre cuestiones empresariales relacionadas con la gente. Al confrontarse con los

cargos de ser muy costoso, al no proporcionar un valor agregado cuantificable y una descendente satisfacción de La nueva gestión de personas y su evaluación desempeño en empresas competitivas. Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo.

Derechos reservados conforme a Ley parte del cliente, la Función RRHH, como ya se explicó antes tiene dos elecciones básicas:

Comprometerse en la transformación fundamental o confrontar su extinción. Parte del reto que confronta la función de Recursos Humanos es el de resolver el dilema entre el movimiento a una postura más estratégica al mismo tiempo que satisfacer las necesidades diarias del personal y las relaciones administrativas de la gente en la compañía. Esta lucha por la identidad no es nueva. En consecuencia, su importancia radica en el análisis de las mejores prácticas empresariales y en la acción de revisar el cambio de RRHH y del proceso de Gestión de la evaluación de su desempeño, especialmente, en tres dimensiones: Económica, social y tecnológica. Se debe precisar que las fuerzas que concurren competen a la transformación de la gestión de los RRHH y de su proceso de evaluación de desempeño de los recursos humanos, actúan cuando una revolución empresarial comparable en tamaño e impacto a la Revolución Industrial. Las fuerzas que compelen a la función de RRHH, en relación al cambio se pueden resumir como siguen:

Globalización de mercados que crea nuevas necesidades empresariales estratégicas; Avances tecnológicos que mejoran la diseminación de la tecnología de la información y las redes de computadoras; Iniciativas de reducción de costos que desmantelan la estructura organizacional jerárquica; La nueva gestión de personas y su evaluación d desempeño en empresas competitivas. Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo. Derechos reservados conforme a Ley

Orientación hacía el cliente lo que otorga una bonificación sobre la calidad; y Surgimiento de una nueva economía de la era de la información.

El conocimiento de estas fuerzas y el planteamiento de estrategias para su manejo en la nueva concepción de la función de los recursos humanos y el

cambio de los sistemas de Gestión de evaluación de desempeño en una empresa competitiva, constituyen la finalidad e importancia de la investigación.

1.5 HIPÓTESIS.

Hipótesis General.

HG. Existe relación alta y significativa entre la Gestión Recursos Humanos y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo – Apurímac- 2017.

Hipótesis específicas.

HE1. Existe un nivel bueno de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital ancohuayllo - 2017.

HE2. Existe una alta productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac- 2017.

HE3. Existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo – Apurímac- 2017.

1.6 OBJETIVOS.

Objetivo General

OG. Determinar en qué medida la Gestión Recursos Humanos se relaciona con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo – Apurímac- 2017

Objetivos específicos

OE1. Determinar en qué nivel se da la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital ancohuayllo–Apurímac- 2017.

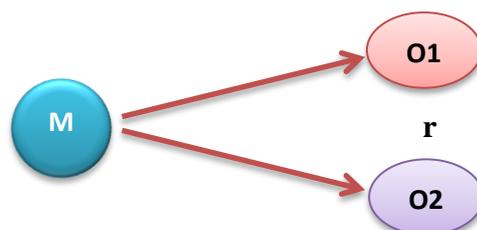
- OE2. Determinar en qué nivel se da la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac- 2017..
- OE3. Determinar en qué nivel se da la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac- 2017.
- OE4. Determinar en qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac - 2017..

II. MÉTODO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

Estamos en la investigación no experimental descriptivo-correlacional, llegando a enfocarnos y observar los elementos precisos que sostienen la concordancia del bienestar y placer en el centro laboral y la productividad de los maestros universitarios, obteniendo los datos e información en un tiempo único en su ambiente natural, observando y analizando de manera temporal sin estropear las variables y sin ninguna manipulación:

Gráfico N° 01



Donde: M = muestra.
 r = relación de las variables.
 O1. Satisfacción Laboral (SL).
 O2. Productividad (P).

2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.

Variable de estudio 01

Gestión Recursos Humanos.

Dimensiones:

↗ Formación académica

- ↗ Selección de personal - Experiencia laboral
- ↗ Capacitación – formación en servicio

Variable de estudio 02

Productividad de los trabajadores (PT)

Dimensiones:

- Motivación
- Clima institucional
- Estímulo
- Condiciones óptimas de trabajo (recursos materiales e insumos)

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCOHUAYLLO - APURÍMAC- 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA								
<p>Problema General. ¿En qué medida la Gestión de Recursos Humanos se relaciona con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac-2017?</p>	<p>Objetivo General. Determinar en qué medida la Gestión Recursos Humanos se relaciona con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo – Apurímac-2017</p>	<p>Hipótesis General. Existe relación alta y significativa entre la Gestión Recursos Humanos y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac-2017.</p>	<p>Variable de estudio 1: Gestión Recursos Humanos.</p> <p>Variable de estudio 2: la productividad de los trabajadores</p>	<p>Nivel: Básica sustantiva Tipo: Descriptivo.</p> <p>Diseño: No experimental correlacional</p> <p>Dónde: M = Muestra. O1 = Gestión de Recursos Humanos. O2 = productividad de los trabajadores</p> <p>Población: La población está conformada por el total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancohuayllo.</p> <p>SERVIDORES PÚBLICOS</p> <table border="1"> <tr> <td>VARONES</td> <td>MEJERES</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>10</td> </tr> </table> <p>TOTAL: 30</p> <p>Muestra Recursos Humanos personales Porcentaje estadísticamente determinado</p> <p>SERVIDORES PÚBLICOS</p> <table border="1"> <tr> <td>VARONES</td> <td>MUJERES</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>10</td> </tr> </table> <p>TOTAL: 30</p> <p>Técnicas e instrumentos de recojo de datos. -Entrevista -Encuesta -Cuestionario VE1: Encuesta de escala valorativa sobre el Gestión Recursos</p>	VARONES	MEJERES	20	10	VARONES	MUJERES	20	10
VARONES	MEJERES											
20	10											
VARONES	MUJERES											
20	10											
<p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿En qué nivel se da la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital ancohuayllo –Apurímac-2017? ➤ ¿Qué nivel de productividad tienen los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo – Apurímac-2017? ➤ En qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital 	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar en qué nivel se da la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital ancohuayllo–Apurímac-2017.</p> <p>Determinar en qué nivel se da la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac-2017.</p> <p>Determinar en qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y la motivación de los trabajadores en la</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Existe un nivel bueno de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital ancohuayllo - 2017.</p> <p>Existe una alta productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac-2017.</p> <p>Existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac-2017.</p>	<p>DIMENSIONES</p> <p>Gestión Recursos Humanos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación académica • Selección de personal - Experiencia laboral • Capacitación – formación en servicio <p>Productividad de los trabajadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Clima institucional • Estímulo • Condiciones óptimas de trabajo (recursos materiales e insumos) 									

<p>Ancahuayllo –Apurímac - 2017?</p> <p>➤</p> <p>➤ En qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y el clima institucional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac - 2017?</p> <p>➤ En qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y el estímulo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac - 2017?</p> <p>➤ En qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y las condiciones óptimas de trabajo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac - 2017?</p>	<p>Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac - 2017.</p> <p>Determinar en qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y el clima institucional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac - 2017.</p> <p>Determinar en qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y el estímulo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac - 2017.</p> <p>Determinar En qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y las condiciones óptimas de trabajo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac - 2017</p>	<p>Existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y el clima institucional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac- 2017.</p> <p>Existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y el estímulo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac- 2017.</p> <p>Existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y las condiciones óptimas de trabajo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac- 2017.</p>		<p>Humanos</p> <p>VDE2 Encuesta de escala valorativa sobre la Calidad de servicio.</p> <p>Método de análisis de datos.</p> <p>Los principales Análisis, síntesis, deductivo, inductivo, descriptivo, estadístico en 30 Recursos Humanos. Habiendo sido seleccionada por la naturaleza de desempeño y productividad de su fuerza laboral.</p> <p>Procesamiento estadístico en EXCEL y Minitab v16..</p>
--	---	---	--	---

VARIABLE N° 01: “GESTION DE RECURSOS HUMANOS”

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>1.- GESTION DE RECURSOS HUMANOS La gestión de personas es una de las áreas empresariales que más ha tenido cambios y transformaciones en los recientes años. La visión que se tiene hoy es totalmente diversa de su tradicional configuración, cuando recibía el nombre de Relaciones Industriales o Administración de Recursos Humanos (ARH). La gestión de personas ha sido la responsable por la excelencia de las organizaciones exitosas y por el aporte de capital intelectual que simboliza, más que todo, la importancia del factor humano en plena era de la información.</p> <p>La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo. 2008</p>	<p>Administración de Recursos Humanos (RRHH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para conducir los aspectos de la posición gerencial relacionados con las “personas” recursos humanos, incluyendo reclutamiento, selección, entrenamiento, recompensas y evaluación del desempeño. RRHH es la función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. Bedoya Sánchez, Enrique</p>	<p>Formación académica continua</p> <p>La formación académica es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que te ayudarán a consolidar las competencias que posees.</p> <p>“Los profesionales deben saber que hoy en día tienen que diversificarse y hacer que su capital humano sea flexible. Eso significa que tienen que estar dispuestos a reinventarse a sí mismos rápidamente”, afirma Alejandro Gaviria, decano de la Facultad de Economía en la Universidad de los Andes. Gaviria. A. 2014</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formación académica continua • Ser flexible ante un cambio • Capacidad humana • Competencias • conocimientos 	<p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Casi nunca</p> <p>d) nunca</p>
		<p>Selección de personal - Experiencia laboral</p> <p>Por otro lado, el concepto de Selección puede definirse como el proceso de escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, buscando mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal, se configura en un proceso de comparación y decisión entre dos variables, las exigencias del cargo y el perfil de las características de los candidatos que se presentan, comprenden tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quien deberá contratarse. El proceso de selección debe iniciar con el análisis del puesto para determinar qué perfil deben cumplir los candidatos preseleccionados en el proceso de reclutamiento, luego se continúa con una serie de entrevistas las cuales pueden ser: Cardona Saldarriaga Ana María. 2005</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de técnicas adecuadas para la selección • Competencias • Funciones • Satisfacción laboral • Cualidades de las personas • Entrevista • Perfil del personal 	

	Oswaldo. 2008	<p>Capacitación – formación en servicio</p> <p>Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y <u>actitudes</u> necesarias para el mejor <u>desempeño</u> de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.</p> <p>María José Martínez Carrillo 2009</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Planificación permanente • Necesidades • Habilidades y actitudes • Eficiencia del personal • Mejor desempeño • productividad 	
--	----------------------	--	---	--

VARIABLE N° 02: “PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR”.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>2.- PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR</p> <p>La productividad en el trabajo (productividad laboral), como concepto, es la relación entre la producción de un bien o la prestación de un servicio y el personal que los realiza. Es decir, mide o refleja la “eficiencia, eficacia o la intensidad del trabajo” del personal en los procesos productivos o en la prestación de un servicio. En este punto señalar que, cada vez más, la variable “bienestar en el trabajo” empiezan a considerarse en algunas organizaciones. Bienestar en el trabajo implica encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Google podría ser considerada como un ejemplo de empresa donde su</p>	<p>PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR</p> <p>La productividad es uno de los conceptos relevantes en cualquier análisis de los procesos económicos actuales, sobre todo en una economía globalizada. Es, en definitiva, el indicador para medir la utilización óptima de los recursos (costes) en la producción de bienes y servicios. Esta utilización</p>	<p>1 Motivación</p> <p>motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés. En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.</p> <p>Julián Pérez Porto y María Merino 2008.</p> <p>1. Clima institucional</p> <p>Condición subjetiva que da cuenta de cuan gratificantes son las circunstancias en que se desenvuelven los procesos laborales. Está estrechamente ligado al grado de motivación del trabajador. Supone no sólo la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también la necesidad de pertenecer a un grupo social, de autoestima y realización personal.</p> <p>ARTEAGA, V. (2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Factores Motivacionales • Dirigir y mantener la conducta • Organización • Estímulos • Propósitos para cumplir metas 	<p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Casi nunca</p> <p>d) nunca</p>

<p>política de relaciones laborales es el espejo de muchas de las startups tecnológicas que inician su singladura en el líquido siglo XXI, aunque debemos señalar que dicha política tiene su lado oscuro</p> <p>José López Ponce 2012</p>	<p>optima de los recursos se traduce en obtener más cantidad y/o calidad de productos o servicios, o conseguir unos costes de producción o prestación de servicios menores por unidad de producto o servicio. José López Ponce 2012</p>	<p>Estímulo</p> <p>Un estímulo es aquello que posee un impacto o influencia sobre un sistema. En el caso de los seres vivos, el estímulo es aquello que origina una respuesta o una reacción del cuerpo.</p> <p>La noción de estímulo está vinculada al verbo estimular, que significa provocar la concreción de algo o dar inicio a una actividad, labor, operación o función. Por ejemplo, un estímulo económico constituye una motivación extra para quien trabaja; un estímulo sonoro, como ser el disparo de un arma de fuego, puede señalar el comienzo de una competencia. Julián Pérez Porto y María Merino 2008.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones óptimas de trabajo (recursos materiales e insumos) • Expectativa salarial • Nivel de productividad • Ambientes de trabajo • Métodos de motivación 	
		<p>Condiciones óptimas de trabajo (recursos materiales e insumos)</p> <p>Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas (ya que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales (ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas).</p> <p>Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos).Julián Pérez Porto y María Merino 2014.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Condiciones físicas del trabajador • Condiciones económicas del trabajador • Condiciones medio ambientales en el centro de su trabajo 	

2.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.6.1. POBLACION

La gestión de los recursos humanos en una determinada entidad o empresa en estos últimos tiempos tiene un carácter competitivo, puesto que dentro de cada institución se busca que cumplan un determinado perfil de los trabajadores, es así que en este caso nuestra población del presente trabajo de investigación, está constituido por los trabajadores de la municipalidad del distrito de Ancohuayllo – Apurímac, el cual son un total de 30 personas donde se detalla en el siguiente cuadro:

POBLACIÓN

VARONES	MUJERES
20	10

FUENTE: CAP de la Municipalidad (2017)

2.6.2. MUESTRA

Para el siguiente caso la muestra fue tomada de forma estratificada al azar. Es decir que cualquiera de las personas de nuestra población pueden ser seleccionados para la presente investigación como también dicha selección fue seleccionada de manera no probabilística intencionada, es decir que por la naturaleza de la población se tomó a todos los integrantes de esta para tener mejores opiniones y criterios por parte de estos trabajadores que laboran en esta entidad edil.

MUESTRA

VARONES	MUJERES
20	10

FUENTE: CAP de la Municipalidad (2017)

2.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Fue necesario la elaboración de instrumentos específicos para nuestra investigación, el cual fue acompañado por determinadas técnicas para cada uno de los procesos efectuados, el cual se detalla mas adelante.

Instrumento.-

Se elaboró y estructuro dos instrumentos para cada una de las variables de este trabajo, este fue elaborado con el asesoramiento de docentes de esta universidad, con la objetividad de encontrar respuestas pertinentes por parte de los trabajadores de esta municipalidad, dichos cuestionarios tienen preguntas estructuradas como para que pueda responder dichas personas, como también la técnica utilizada fue la encuesta, las alternativas de respuesta fueron codificadas numéricamente esto para su mejor manejo estadístico y posterior descripción y análisis dichas características de estos instrumentos lo mostramos en la siguiente tabla:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	VALORACIÓN
Encuesta	Gestión de recursos humanos.	Siempre = 3
		Casi siempre = 2
		Casi nunca = 1
		Nunca = 0
Encuesta	Productividad del trabajador.	Siempre = 3
		Casi siempre = 2
		Casi nunca = 1
		Nunca = 0

Fuente: Elaboración propia.

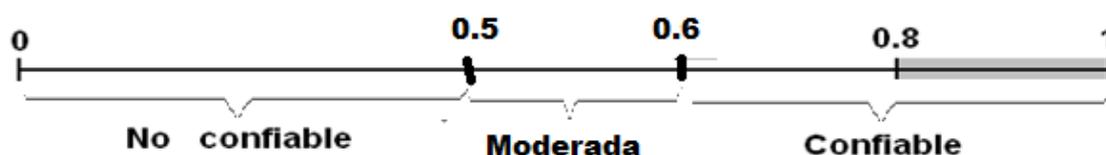
2.8. Confiabilidad de datos.

- **Confiabilidad y validez de los instrumentos**

Se procedió a la revisión de los cuestionarios para determinar su consistencia interna y confiabilidad, antes de ser aplicados a los encuestados, cuyo proceso se detalla más adelante.

a. Prueba estadística: Alfa de Cronbach (Índice de consistencia interna)

Mediante la el estadístico alfa de Cronbach, se procedió a la confiabilidad interna de nuestros cuestionarios, esto con la finalidad de ver el nivel de consistencia interna, tal como se muestra en el intervalo de confianza, en donde en forma general, indica que si los valores hallados están entre 0 y 0,5 los instrumentos no son confiables, de 0,5 a 0,6 es moderada confiabilidad y de 0,6 hasta 1, es altamente confiable.



Los textos de estadística descriptiva muestran a detalle cada uno de los valores que pueda encontrarse en el proceso de determinar la confiabilidad de los instrumentos el cual se muestra en la siguiente tabla:

Rangos para interpretación del coeficiente alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Nota: Cronbach 1951

Los valores hallados para los respectivos cuestionarios de la presente investigación como de sus dimensiones se muestran en las siguientes tablas:

Tabla 1
Gestión de recursos humanos.

	Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
D1: Formación académica.	0.7833	6
D2: Selección del personal - experiencia laboral	0.7672	8
D3: Capacitación - formación en servicio	0.7875	7
Gestión de recursos humanos	0.7793	21

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

^aValor de coeficiente alpha aproximado a 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

De la tabla anterior se aprecia que el coeficiente de Cronbach, hallado para el cuestionario de gestión recursos humanos se aproxima a 0,8 el cual mediante la tabla de valorizaciones de confiabilidad se determina que dicho instrumento es altamente confiable.

Tabla 2.- Productividad del trabajador.

	Alfa de Cronbach ^a	N de elemento
D1: Motivación	0.7827	8
D2: Clima institucional	0.8065	6
D3: Estímulo	0.8056	5
D4: Condiciones óptimas de trabajo	0.8789	3
Productividad del trabajador	0.8182	22

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

^aValor de coeficiente es igual a 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

Como se observa en la tabla anterior el coeficiente de confiabilidad hallado para esta variable es igual a 0,8 el cual se concluye que dicho cuestionario es altamente confiable, con una buena consistencia interna.

Validación por juicios de expertos

Posterior a la elaboración y estudio de confiabilidad de consistencia interna de los instrumentos se procedió al análisis y evaluación de estos, del cual mediante la técnica de juicio de expertos, dichos cuestionarios se sometieron a su estudio logístico por parte de docentes peritos en investigación con la finalidad de que estos sean aprobados para su respectiva aplicación a los trabajadores que son muestra de la presente investigación, dichas valoraciones por parte de estos docentes se aprecian en la tabla anterior :

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% de Valoración
01	Dr. FLAVIO RICARDO SANCHEZ	85%
02	Dr. EDWARDS AGUERRE E.	85 %
03	MG. EDGAR ENRIQUEZ ROMERO	80%
Promedio		85%

FUENTE: Elaboración Propia.

Como se aprecia en la tabla anterior, el promedio determinado por parte de los docentes expertos arrojó un 85 %, lo que muestra que los instrumentos elaborados para la respectiva investigación procede a su aplicación.

2.9. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos en un primer momento se recurrió a la estadística descriptiva, con la finalidad de efectuar la descripción de las tablas y gráficos encontrados por parte de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad del distrito de Ancohuayllo de Apurímac, en un segundo momento mediante la estadística inferencial se procedió al análisis de prueba de hipótesis del presente trabajo de investigación mediante el estadístico Tau b de Kendall, para dichos procedimientos se recurrió a programas estadísticos como el SPSS V.23 y MINITAB V.17, los cuales nos apoyaron en dichos procesos todos estos resultados se expresan con mayor detalle en los siguientes capítulos de la presente investigación.

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN.

En esta parte como se indicó anteriormente se procede al análisis y descripción de los resultados hallados de nuestros cuestionarios esto con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la productividad del trabajador en esta entidad edil, del cual para su mejor manejo se elaboró seis ítems para la dimensión formación academia, ocho preguntas para la dimensión selección del personal – experiencia laboral y siete preguntas para la dimensión capacitación – formación en servicio, así mismo, para la segunda variable en la dimensión motivación se elaboró ocho preguntas , en la dimensión clima institucional se diseñó seis preguntas, en referencia a la dimensión estímulo se formuló cinco ítems y en la dimensión condiciones óptimas de trabajo se diseñó tres ítems, para su mejor descripción de los resultados a dichas dimensiones se les estableció intervalos con escalas valorativas, esto con la finalidad de ubicar las posibles respuestas que brindaron los encuestados y de ella determinar un mejor análisis, estas características lo mostramos en las siguientes tablas.

Tabla 3.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

VARIABLE/DIMENSIÓN	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
<i>D1: Formación académica.</i>	0 - 4	5 - 8	9 - 13	14 - 18
<i>D2: Selección del personal - experiencia laboral</i>	0 - 6	7 - 12	13 - 18	19 - 24
<i>D3: Capacitación - formación en servicio</i>	0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 21
Gestión de recursos humanos	0 - 15	16 - 31	32 - 47	48 - 63

Nota: Elaboración propia

Para la segunda variable de estudio de la respectiva investigación se le otorgo similares intervalos equivalentes tal como la primera variable, dichas escalas se observa en la siguiente tabla:

Tabla 4.- PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR.

<i>VARIABLE/DIMENSIÓN</i>	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>D1: Motivación</i>	0 - 6	7 - 12	13 - 18	19 - 24
<i>D2: Clima institucional</i>	0 - 4	5 - 8	9 - 13	14 - 18
<i>D3: Estímulo</i>	0 - 3	4 - 7	8 - 11	12 - 15
<i>D4: Condiciones óptimas de trabajo</i>	0 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 9
<i>Productividad del trabajador</i>	0 - 16	17 - 32	33 - 49	50 - 66

Nota: Elaboración propia

3.2.- RESULTADOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

TABLA 5. Formación académica.

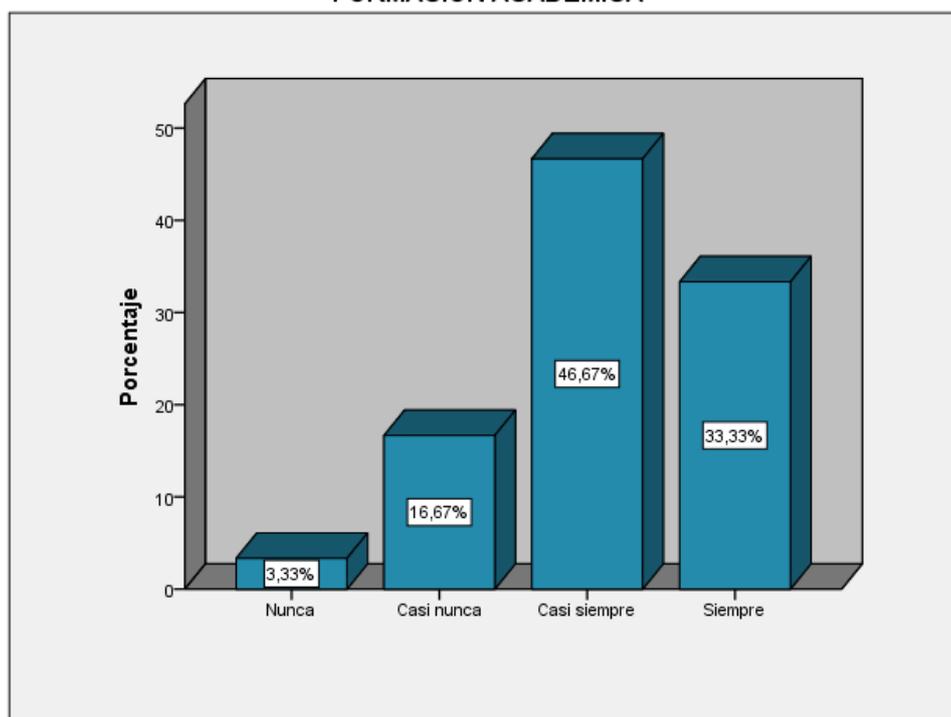
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,3	3,3
Casi nunca	5	16,7	20,0
Casi siempre	14	46,7	66,7
Siempre	10	33,3	100,0
Total	30	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla anterior, en lo referente a la dimensión formación académica, se observa que el 46,7% de los trabajadores dieron una opinión de casi siempre, seguida por el 16,7% que opinaron casi nunca, otro 33,3% marco la alternativa siempre, solo el 3,3% respondió nunca.

GRAFICO N°1
FORMACIÓN ACADEMICA



Fuente: Tabla 5

Análisis.- De los datos hallados en la tabla anterior se aprecia que un número considerable de los trabajadores ediles respondieron que casi siempre se consideran el grado académico para ocupar un puesto de trabajo, como también se dan cambios repentinos en su centro de trabajo entre dichos servidores, por otro lado estos ediles manifiestan que casi siempre consideran la calidad de productividad en su área donde labora, además algunas veces se considera competente ante sus compañeros en dicha institución, así mismo se percibe que en dicha municipalidad ocasionalmente reciben permanente capacitaciones durante el año en su centro de trabajo y que cada siempre los compañeros de trabajo de cada área tienen el dominio y manejo de conocimientos para cumplir con sus labores eficientemente.

TABLA 6. Selección del personal - experiencia laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	10,0	10,0
Casi siempre	12	40,0	50,0
Siempre	15	50,0	100,0
Total	30	100,0	

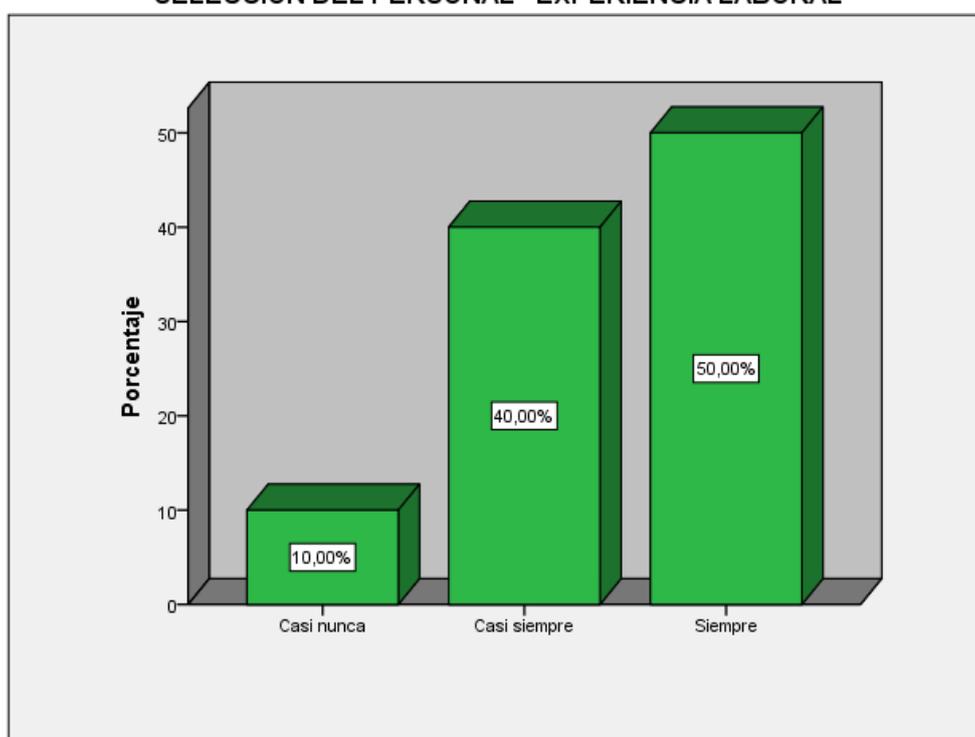
FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla N° 6, en lo referente a la dimensión Selección del personal - experiencia laboral, se observa que el 50,0% de los trabajadores dieron una respuesta de siempre, seguido por el 40,0% que marcaron la opción de casi siempre, otro 10,0% dio una opinión de casi nunca.

GRAFICO N°2

SELECCIÓN DEL PERSONAL - EXPERIENCIA LABORAL



Fuente: Tabla 6

Análisis.- De los datos hallados en cuanto a esta dimensión se aprecia que la mitad de los trabajadores encuestados indican que siempre en su centro de trabajo se contrata al personal con exigencias de cargo lo cual es acorde a las características del candidato, además este grupo manifiesta de que tiene experiencia laboral suficiente para ocupar el cargo que viene desempeñando en dicha institución edil, lo que hace que cumpla cabalmente con sus funciones y tareas encomendadas, así mismo se observa que en esta municipalidad existe una organización planificada para un buen funcionamiento laboral, este mismo grupo aduce que en su trabajo permiten que desarrollen al máximo

todas sus capacidades en el cumplimiento de sus metas y objetivos, ya que estos se consideran una persona emprendedora, muy comprometida y minuciosa en el cumplimiento de sus tareas, esto por que dichos trabajadores ediles cuentan con el perfil profesional correspondiente a su área de trabajo, como también cumplen con los requisitos adecuados para el puesto que se les encarga en dicha institución edil.

TABLA 7. Capacitación - formación en servicio.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	6,7	6,7
Casi nunca	5	16,7	23,3
Casi siempre	12	40,0	63,3
Siempre	11	36,7	100,0
Total	30	100,0	

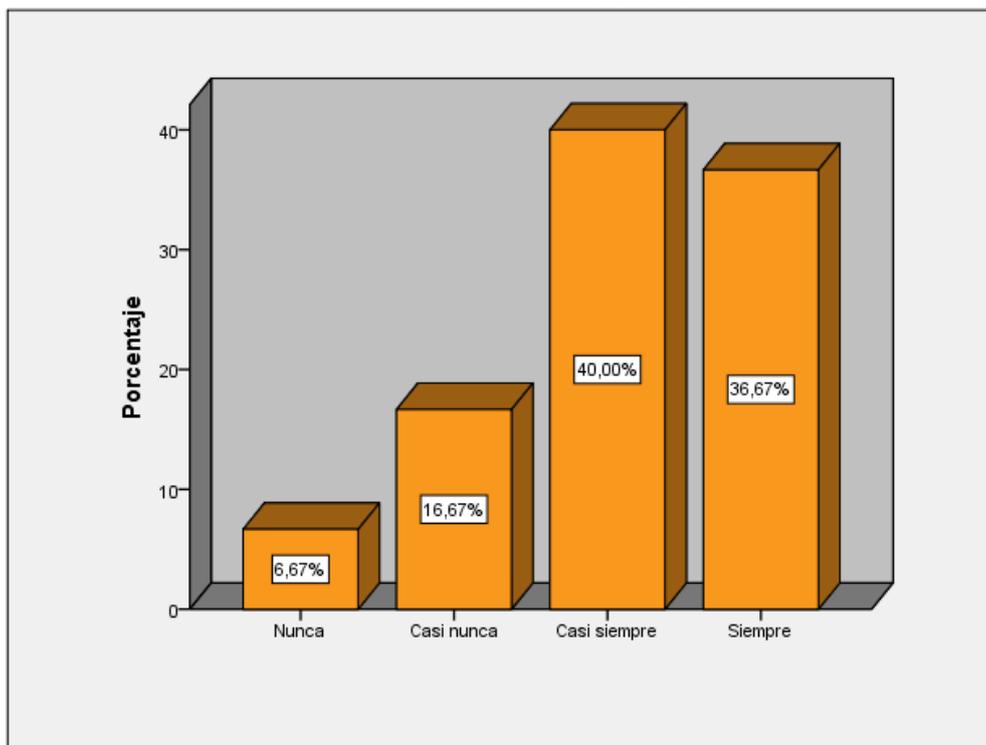
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla N° 7, con respecto a la dimensión capacitación - formación en servicio, que el 40,0% de los trabajadores encuestados marcaron la respuesta de casi siempre, seguido por el 36,7% que opto por responder siempre, otro 16,7% adujo casi nunca, sólo el 6,7% marco la alternativa nunca.

GRAFICO N°3

CAPACITACIÓN - FORMACIÓN EN SERVICIO



Fuente: Tabla 7

Análisis.- como se puede observar los resultados encontrados en cuanto a esta dimensión se aprecia que un porcentaje mayor de los trabajadores indica que casi siempre en su centro de trabajo se realizan actividades de capacitación permanente, en donde además en dicha institución existe una planificación adecuada para cumplir sus metas laborales, estos mismos manifiestan que casi siempre la falta de necesidades humanas produce una baja en el cumplimiento de los objetivos laborales en su sector laboral, por otro lado dichos servidores de la municipalidad indican que algunas veces se considera importante, ciertas habilidades y/o actitudes con liderazgo para que le trabajador logre sus metas, dentro de este grupo se percibe que estos encuestados se sienten eficientes para la realización de un buen trabajo, ya que dichos ediles indican que casi siempre para tener una buena productividad laboral es necesario una mejor educación, capacitación y mayor tecnología.

3.3.- RESUMEN DE LA VARIABLE: GESTION DE RECURSOS HUMANOS.

TABLA 8. Gestión de recursos humanos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	13,3	13,3
Casi siempre	15	50,0	63,3
Siempre	11	36,7	100,0
Total	30	100,0	

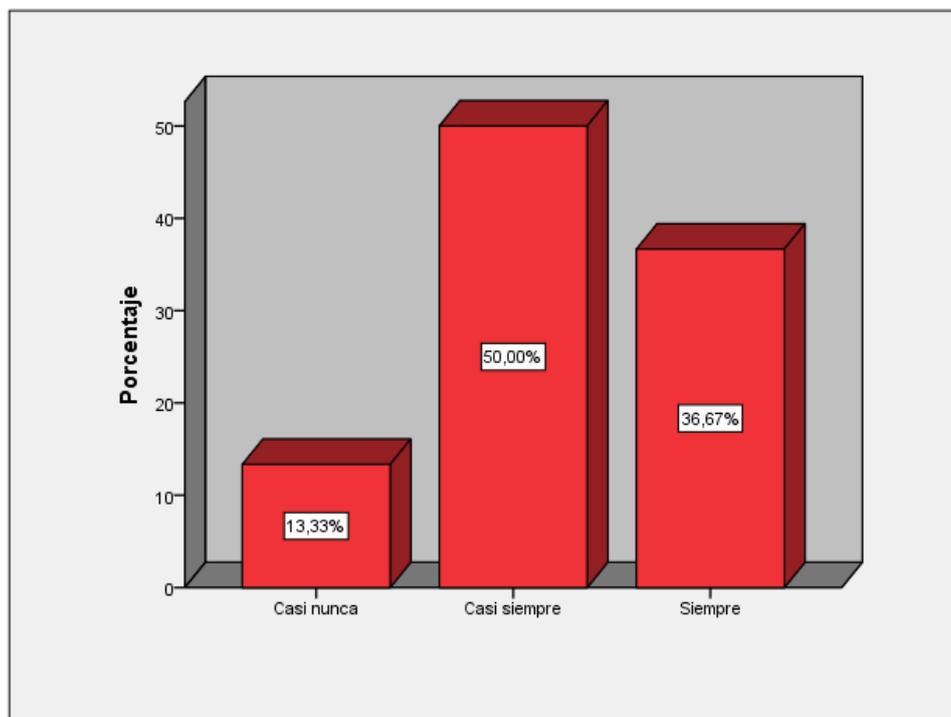
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla N° 8, muestra en resumen los resultados de la primera variable gestión de recursos humanos en donde se obtuvo que el 50,0% de los trabajadores ediles encuestados optaron por la alternativa de casi siempre, seguido por el 36,7% que marcaron la alternativa siempre, otro 13,3% respondió casi nunca.

GRAFICO N°4

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Fuente: Tabla 8

Análisis.- Los valores hallados en cuanto a la primera variable y en resumen de las demás dimensiones de estudio muestran que la mitad de los trabajadores encuestados marcaron la opción de casi siempre lo que ayudo a determinar que existe un nivel casi siempre bueno de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo – Apurímac, esto porque en dicha entidad edil para la selección del personal casi siempre se toma en cuenta la formación académica de los trabajadores, quienes deben ser flexibles ante cualquier cambio, atendiendo con una capacidad humana y ser competentes con los usuarios de esta municipalidad, por otro lado en dicha entidad edil se usa técnicas adecuadas para la selección de los trabajadores, el cual se desempeñen con una buena función y satisfacción laboral, demostrando cualidades y perfil profesional en el área donde trabaja, así mismo en esta institución se observa que casi siempre se da capacitación al personal para que efectúe una planificación organizacional de acuerdo a las necesidades y habilidades de dichos servidores ediles, el cual desemboca en un mejor desempeño y mejor productividad.

3.4. - RESULTADOS DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR

TABLA 9. Motivación.

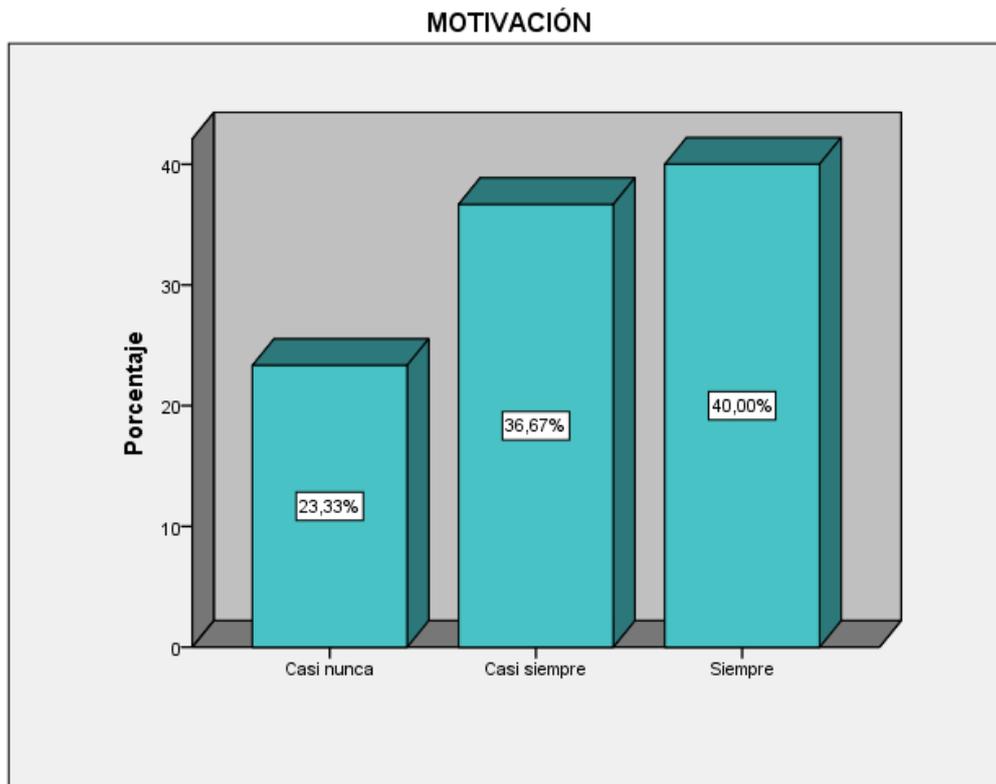
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	23,3	23,3
Casi siempre	11	36,7	60,0
Siempre	12	40,0	100,0
Total	30	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla N° 9 en cuanto a la dimensión motivación muestra que el 40,0% de los trabajadores, marcaron la alternativa de siempre, otro 36,7% opto por indicar casi siempre, el 23,3% opino casi nunca.

GRAFICO N° 5



Fuente: Tabla 9

Análisis.- Se observa que en cuanto a esta dimensión la tabla muestra que un porcentaje mayor de los trabajadores aduce que se siente motivado y comprometido con su organización el servicio que brinda, ya que su centro de trabajo esta implementado de acuerdo a sus necesidades, estos servidores ediles manifiestan que se siente motivado por sus jefes y la parte administrativa, en cuanto a sus ascensos y cumplimiento de sus derechos laborales, lo que genera que el personal en su trabajo tome buenas decisiones y acertadas para solucionar problemas, estos mismos servidores de la municipalidad indican que la remuneración que recibe casi siempre satisface las necesidades de su familia, cuya organización es pertinente para que realice un buen trabajo en su centro de labor, el cual para alcanzar sus objetivos propuestos necesita de disciplina y actitud positiva, esto porque se trabaja en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.

TABLA 10. Clima institucional.

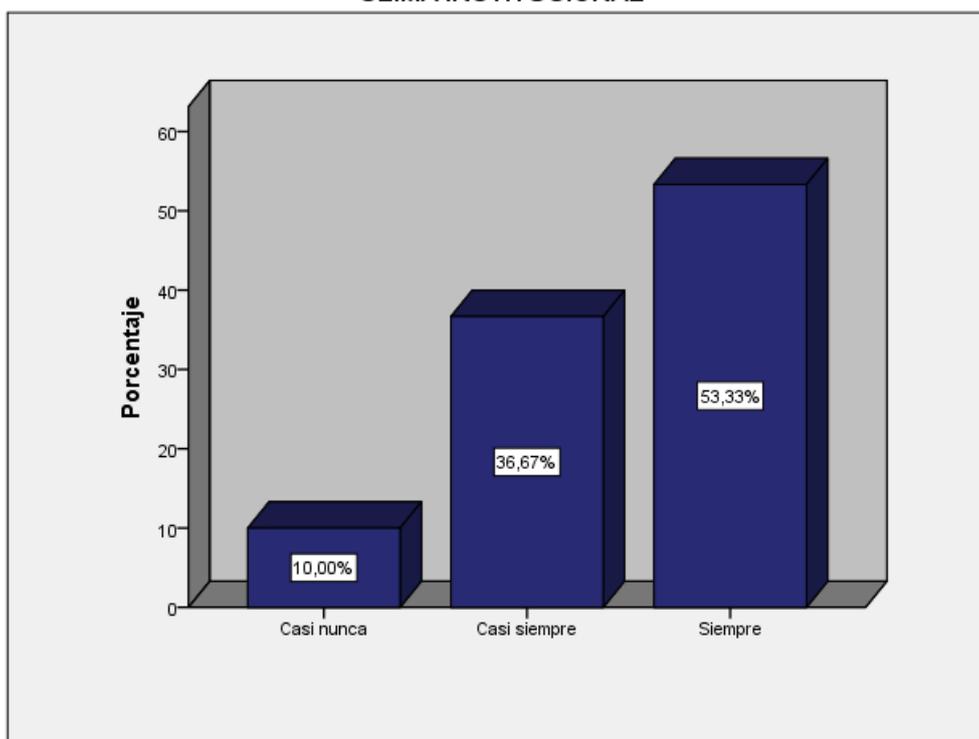
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	10,0	10,0
Casi siempre	11	36,7	46,7
Siempre	16	53,3	100,0
Total	30	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla N°10 se puede observar con respecto a la dimensión clima institucional que el 53,3% de los trabajadores ediles encuestados dio una respuesta de siempre, seguido por el 36,7% que opto por la alternativa de casi siempre, otro 10,0% dio una opinión de casi nunca.

GRAFICO N° 6
CLIMA INSTITUCIONAL



Fuente: Tabla 10

Análisis.- Los valores hallados en la tabla anterior en cuanto a esta dimensión refleja un importante dato en donde la mayoría de los trabajadores encuestados indican que siempre asiste a las reuniones sociales organizadas

por la institución en fechas festivas importantes, en donde se respira un ambiente laboral muy agradable con sus compañeros, por otro lado estos mismos indican que el jefe de área donde labora se reúne regularmente con ellos para coordinar aspectos de trabajo, existiendo una buena comunicación en tre compañeros de trabajo, a esto complementa que siempre las relaciones interpersonales entre jefe del área y el personal son buenas, lo que les genera un autoestima laboral positivo en dicha municipalidad.

TABLA 11. Estímulo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	10,0	10,0
Casi nunca	7	23,3	33,3
Casi siempre	12	40,0	73,3
Siempre	8	26,7	100,0
Total	30	100,0	

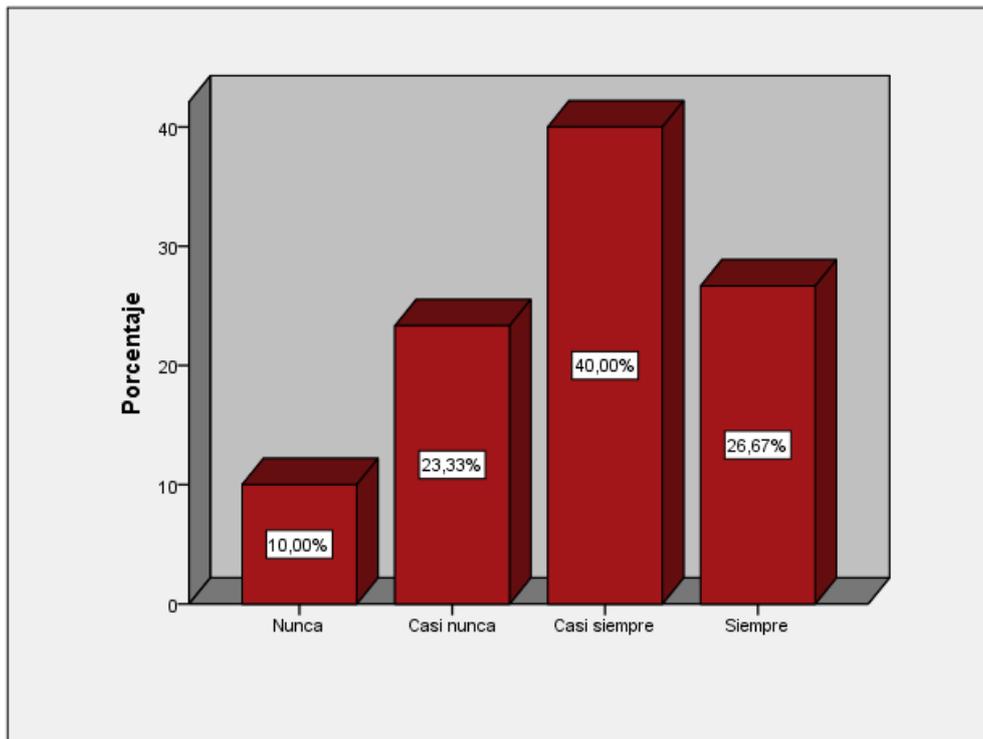
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla N° 11, se apreciar en referencia a la dimensión estímulo que el 40,0% de los trabajadores encuestados dio una opinión de casi siempre, seguido por el 26,7% que manifestó siempre, otro 23,3% opto por responder casi nunca, solo el 10,0% marco la opción nunca.

GRAFICO N° 7

ESTÍMULO



Fuente: Tabla 11

Análisis.- La tabla y gráfico anterior, muestran que un número mayoritario de los encuestados aducen que casi siempre durante su desempeño laboral las condiciones ambientales del área de trabajo son agradables, y que sus remuneraciones salariales satisfacen sus necesidades familiares, estos mismos ediles indican que la institución donde labora casi siempre le han premiado con algún ascenso de cargo, esto porque en dicha municipalidad se promueve un clima institucional óptimo, lo que genera que los jefes y gerentes de las diferentes áreas de esta entidad edil otorguen resoluciones, diplomas de felicitación entre otros por el buen desempeño laboral en esta institución municipal.

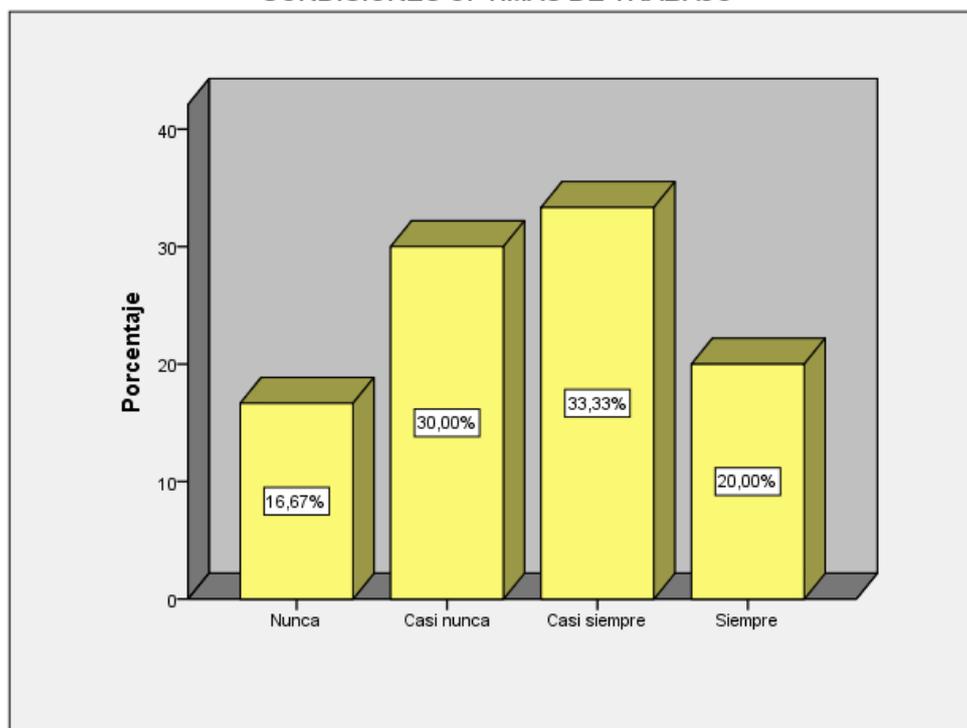
TABLA 12. Condiciones óptimas de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	16,7	16,7
Casi nunca	9	30,0	46,7
Casi siempre	10	33,3	80,0
Siempre	6	20,0	100,0
Total	30	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla N° 12, en referencia a la dimensión condiciones óptimas de trabajo de obtuvo que el 33,3% de los trabajadores encuestados dio una opinión de casi siempre, seguido por el 30,0% que marco la alternativa de casi nunca, otro 20,0% opto por la respuesta siempre, el 16,7% marco la opción nunca.

GRAFICO N° 8**CONDICIONES OPTIMAS DE TRABAJO**

Fuente: Tabla 12

Análisis.- Los datos hallados en la tabla anterior muestran valores casi homogéneos en cuanto a la opinión de los trabajadores encuestados, el cual en una mínima mayoría persiste la de casi siempre, el dicha municipalidad para el trabajo cotidiano se cuenta con material de tecnología de punta, dichos encuestados aducen que algunas veces su oficina es adecuada para realizar su trabajo de manera ordenada, y que algunos de los ambientes tienen condiciones ecológicas, y medio ambientales para que dichos servidores ediles muestren una labor eficaz dentro de la municipalidad.

3.5.- RESUMEN DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR.

TABLA 13. Productividad del trabajador.

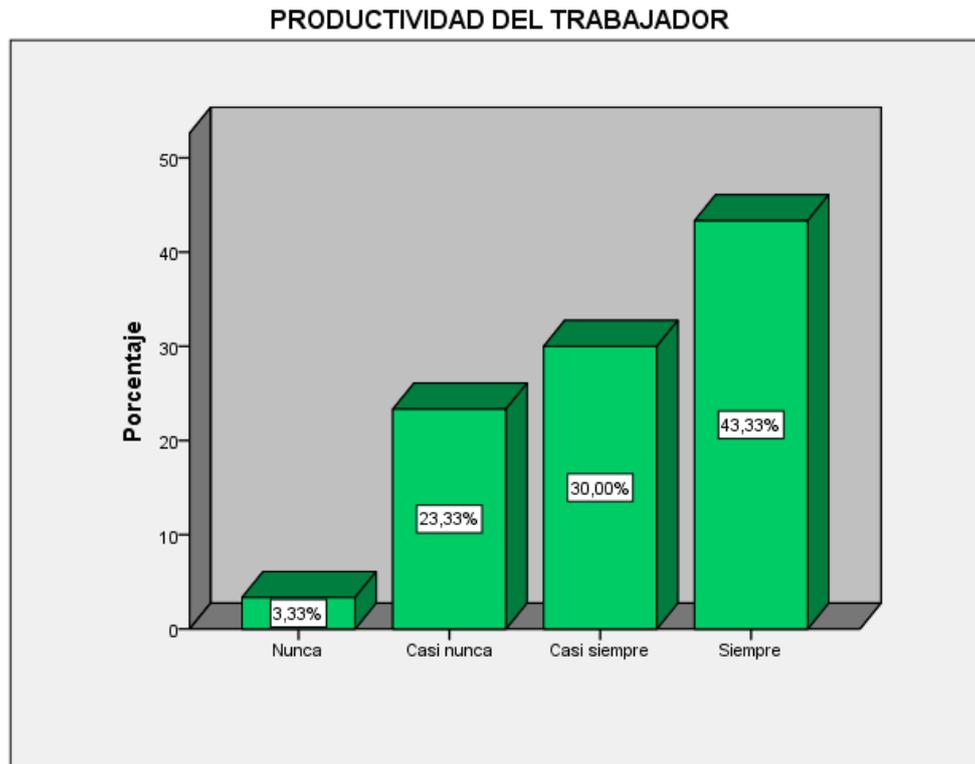
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,3	3,3
Casi nunca	7	23,3	26,7
Casi siempre	9	30,0	56,7
Siempre	13	43,3	100,0
Total	30	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla N° 13 se observa en resumen sobre la segunda variable productividad del trabajador que el 43,3% de los trabajadores ediles marcaron la alternativa siempre, mientras que el 30,0% opto por responder casi siempre, seguido por el 23,3% que respondió casi nunca, solo el 3,3% marco la respuesta de nunca.

GRAFICO N° 9



Fuente: Tabla 13

Análisis.- Los valores hallados en la tabla anterior nos muestra el resumen de la segunda variable en cuanto a todas sus dimensiones en ella se aprecia que un porcentaje apreciativo de los trabajadores optó por responder siempre, lo que nos llevó a determinar que existe una alta productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac, esto porque en dicha institución edil los factores motivacionales son buenos el cual ayuda dirigir y mantener una conducta adecuada a nivel de todos los trabajadores llegando a organizarse de manera positiva, en esta entidad se percibe que casi siempre los estímulos conllevan a cumplir las metas propuestas por las diferentes áreas de trabajo, estos mismos encuestados aducen que el clima institucional, va paralelo con los procesos laborales es decir de manera óptima, ya que en dicha municipalidad se brinda seguridad personal y satisfacción laboral el cual genera un buen autoestima en estos trabajadores ediles, a esto se complementa que la expectativa salarial, va acorde al nivel de productividad de dichos trabajadores, en donde tienen un ambiente de trabajo con métodos de motivación elaborados por los jefes y gerentes de las diferentes áreas de esta municipalidad.

3.6.- PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

Mediante la estadística inferencial se procedió a la prueba de hipótesis general para este caso se utilizó el estadístico Tau b de Kendall, esto con el objetivo de ver como la gestión de los recursos humanos se relaciona con la productividad de los trabajadores de la municipalidad de Ancohuayllo, estos resultados se muestran en tablas de contingencia de 2X2, en esta también se caracteriza el nivel de significatividad de relación entre estas variables.

- Objetivo estadístico: correlacionar
- Variables de estudio: nominal ordinal – nominal ordinal

Los resultados hallados para este presente proceso se presentan en las siguientes tablas

TABLA 14. Correlación entre gestión de recursos humanos y productividad de los trabajadores.

		GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR	
Tau_b de Kendall	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	1,000	,827**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	30	30	
	PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR	Coeficiente de correlación	,827**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	30	30	

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Gestión de recursos humanos y la productividad del trabajador no se relacionan estadísticamente.
	Ha: Gestión de recursos humanos y la productividad del trabajador se relacionan estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$

Coefficiente de correlación	0,827 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación significativa entre la Gestión Recursos Humanos y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac.

PRUEBA DE SUB HIPOTESIS

Similar proceso que la anterior se efectuó para la prueba de hipótesis específicas, en este acápite se procedió a buscar la relación de la gestión de recursos humanos con las dimensiones de la productividad de los trabajadores, el cual se presentan en las siguientes tablas de contingencia.

1.- Correlación entre gestión de los recursos humanos y la motivación.

TABLA 15.

		GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
			HUMANOS	MOTIVACIÓN
Tau_b de Kendall	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	1,000	,794**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	,794**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Gestión de recursos humanos y la motivación del trabajador no se relacionan estadísticamente.
	Ha: Gestión de recursos humanos y la motivación del trabajador se relacionan estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$

Coeficiente de correlación	0,794 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac.

2.- Correlación entre gestión de los recursos humanos y el clima institucional.

TABLA 16.

		GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		CLIMA INSTITUCIONAL
Tau_b de Kendall	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Gestión de recursos humanos y el clima institucional del trabajador no se relacionan estadísticamente. Ha: Gestión de recursos humanos y el clima institucional del trabajador se relacionan estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	0,776 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y el clima institucional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac.

3.- Correlación entre gestión de los recursos humanos y el estímulo.

TABLA 17.

		GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		ESTÍMULO
Tau_b de Kendall	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	ESTÍMULO	Coefficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Gestión de recursos humanos y el estímulo del trabajador no se relacionan estadísticamente. Ha: Gestión de recursos humanos y el estímulo del trabajador se relacionan estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,808 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que Existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y el estímulo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac.

4.- Correlación entre gestión de los recursos humanos y las condiciones óptimas del trabajo.

TABLA 18.

			GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CONDICIONES OPTIMAS DE TRABAJO
Tau_b de Kendall	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,807** ,000
		N	30	30
	CONDICIONES OPTIMAS DE TRABAJO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,807** ,000	1,000 .
		N	30	30

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Gestión de recursos humanos y las condiciones óptimas del trabajo no se relacionan estadísticamente.</p> <p>Ha: Gestión de recursos humanos y las condiciones óptimas del trabajo se relacionan estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,807 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y las condiciones óptimas de trabajo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac.

IV. DISCUSION

Como se indicó anteriormente la gestión de los recursos humanos en estos últimos tiempos está creando muchas discrepancias a nivel de las diferentes instituciones o empresas, en este acto como es en las municipalidades donde en cada convocatoria se busca que los trabajadores cuenten con el perfil ideal para cubrir una determinada plaza o ámbito de trabajo, es de allí que en el respectivo trabajo de investigación se ha determinado que la gestión de recursos humanos en la municipalidad de Anco Huallo se relaciona con la productividad del trabajador, de allí que se presentan los resultados relevantes y más altos que expresan el sentir de los encuestados referente a la problemática que viven dentro de esta entidad edil.

Con referencia a la primera variable de estudio se aprecia que en la dimensión formación académica en la tabla N° 5 se obtuvo que el 46,7% de los trabajadores casi siempre consideran que el grado académico es importante para que ocupen un puesto, y que dentro de esta entidad edil se dan cambios repentinos en los trabajadores, estos trabajadores también indican que sus compañeros son competentes dentro de la labor que desempeñan y que ocasionalmente reciben capacitaciones durante el año, por otro lado en la tabla N° 6 de la dimensión selección del personal - experiencia laboral, el 50,0% de los trabajadores ediles manifestó que siempre en su centro de trabajo se contrata con exigencias de cargo, como también que tengan experiencia laboral suficiente, el cual genera que cumpla con sus funciones y tareas encomendadas, por otro lado en dicha entidad edil se observa que existe una organización planificada para el funcionamiento laboral, esto encuestados aducen que se sienten muy comprometidos en el cumplimiento de sus tareas, ya que para estas labores se les exige que cumplan con los requisitos indispensables para cubrir el puesto de trabajo, así mismo en la tabla N° 7 de la

dimensión capacitación - formación en servicio, se halló que el 40,0% de los trabajadores adujo que casi siempre dentro de la institución edil se realiza actividades de capacitación, el cual va acompañado con una planificación para cumplir con la metas establecidas, este mismo grupo de encuestados indica que se siente personas eficientes para la realización de un buen trabajo y que dentro de esto deberían darse mayores capacitaciones en tecnología y otras actividades, en cuanto a la tabla N° 8 , se observa en resumen de toda la primera variable que el 50,0% de los trabajadores opto por la alternativa de casi siempre, del cual se llegó a determinar que existe un nivel casi bueno de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo.

De la segunda variable correspondiente a este estudio de investigación, la tabla N° 9 referente a la dimensión motivación se halló que el 40,0% de los encuestados manifestaron que siempre se siente comprometido con la organización y el servicio que brinda, esto porque existe motivación por parte de los jefes y la parte administrativa, ya que en dichas oficinas de esta municipalidad el personal tiende a tomar buenas decisiones para solucionar los problemas, estos mismos encuestados indican que la remuneración que recibe satisface las necesidades prioritarias de su familia, dentro de estas personas también se percibe que para alcanzar los objetivos mantienen una actitud positiva, por otro lado en referencia a la tabla N° 10 de la dimensión clima institucional el 53,3% de estos empleados ediles indico que siempre asiste a las actividades organizadas por la institución en fechas importantes, creándose un ambiente favorable laboral entre compañeros de trabajo, el cual viene complementado por reuniones organizadas por el jefe para coordina aspecto del trabajo edil, dichos ediles manifiestan que existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo, el cual tiene una autoestima muy alto dentro de su trabajo, en cuanto a la dimensión estímulo la tabla N° 11 muestra que el 40,0% de los encuestados adujo que casi siempre durante su labor encuentra condiciones ambientales agradables, y que algunas veces las remuneraciones salariales satisfacen sus necesidades familiares, los mismos encuestados manifiestan que dentro de esta municipalidad se promueve un clima institucional optimo, el cual por un buen desempeño se les otorga diplomas y resoluciones, por otro lado en la dimensión condiciones óptimas del

trabajo la tabla N° 12 muestra que resultados muy equilibrados entre todas las opciones de respuesta siendo la más alta la del 33,3% de los encuestados que manifestó que casi siempre la municipalidad cuenta con materiales de tecnología, que algunas veces las oficinas son adecuadas para efectuar el trabajo de manera ordenada, de lo descrito anteriormente la tabla N° 13 muestra en resumen los resultados hallados de esta segunda variable de estudio, en donde el 43,3% de los trabajadores opto por marcar la alternativa de siempre el cual no llevo a concluir que existe una alta productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac.

Para la prueba de hipótesis tanto general como específicas se recurrió a la estadística inferencial el cual con la ayuda del estadístico Tau b de Kendall, se estableció la correlación entre las variables de estudio como también la relación las dimensiones de la segunda variable, es así que en la tabla N° 14 se obtuvo un coeficiente de 0,827 (alta correlación) cuyo valor de significancia fue de $0,000 < 0,05$ (significativo) lo que nos llevó a la conclusión de que existe relación significativa entre la Gestión Recursos Humanos y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac, por otro lado para las usb hipótesis se efectúa igual proceso cuyos resultados se asemejan al de la hipótesis general, dichos valores e muestran en las tablas de contingencia del N°15 a la tabla N° 18

CONCLUSIONES

PRIMERO.- La tabla N° 8 nos induce a la conclusión de que Existe un nivel casi bueno de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital Anco Huallo - Apurímac, esto porque los resultados hallados muestran que 50,0% de los trabajadores opto por responder casi siempre, el 36,7% adujo siempre y el 13,3% marco la alternativa de casi nunca.

SEGUNDO.- Se llegó a la conclusión de existe una alta productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac, esto porque la tabla N° 13 muestra que el 43,3% de los trabajadores encuestados opto por la alternativa de siempre, el 30,0% adujo casi siempre, otro 23,3% marco la alternativa de casi nunca y solo el 3,3% de los mismos encuestados indico nunca.

TERCERO.- De la tabla N° 14 se concluye que existe una relación alta y significativa entre la Gestión Recursos Humanos y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac, esto porque mediante la prueba estadística de correlación Tau b de Kendall se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,827 (alta correlación), además que (alfa): $\alpha = 5\%$ (0,05) es mayor al p-valor encontrado, ósea que $0,000 < 0.05$ (demostrando ser significativo).

CUARTO.- De la tabla N° 15 se concluye que existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac, esto porque mediante la prueba estadística de correlación Tau b de Kendall se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,794 (alta correlación), además que (alfa): $\alpha = 5\%$ (0,05) es mayor al p-valor encontrado, ósea que $0,000 < 0.05$ (significativo).

QUINTO.- De la tabla N° 16 se concluye que existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y el clima institucional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac, esto porque mediante la prueba estadística de correlación Tau b de Kendall se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,776 (alta correlación), además que (alfa): $\alpha = 5\%$ (0,05) es mayor al p-valor encontrado, ósea que $0,000 < 0.05$ (significativo).

SEXTO.- De la tabla N° 17 se concluye que existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y el estímulo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac, esto porque mediante la prueba estadística de correlación Tau b de Kendall se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,808 (alta correlación), además que (alfa): $\alpha = 5\%$ (0,05) es mayor al p-valor encontrado, ósea que $0,000 < 0.05$ (significativo).

SEPTIMO.- De la tabla N° 18 se concluye que existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y las condiciones óptimas de trabajo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac, esto porque mediante la prueba estadística de correlación Tau b de Kendall se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,807 (alta correlación), además que (alfa): $\alpha = 5\%$ (0,05) es mayor al p-valor encontrado, ósea que $0,000 < 0.05$ (significativo).

SUGERENCIAS

1) Al alcalde de la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac, que mediante el asesoramiento de sus gerentes proyectos de selección del personal, con perfiles adecuados a laborar con eficacia y eficiencia en una determinada área de esta institución edil el cual mejora una atención a los pobladores que concurren a dicha municipalidad.

2) A los gerentes de asuntos sociales y jefes de personal, de la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac, desarrollar capacitaciones, permanentes en los trabajadores en cuanto a su atención y desarrollo laboral dentro de las diferentes áreas que cuenta dicha institución edil, y con esto superar el porcentaje encontrado en la presente investigación sobre gestión de los recursos humanos.

3) Al alcalde y jefes de las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac, elaborar mejores estrategias de estímulos a los trabajadores de dicha entidad edil y con ello obtener mejor productividad por parte de estos, el cual beneficiara a la institución edil como a la población en general de este distrito.

4) A los trabajadores y pobladores de la Municipalidad Distrital Anco Huallo – Apurímac, que mediante sus directivos hagan llegar al alcalde y gerentes, sus propuestas de mejoramiento profesional y capacitación, para brindar un servicio eficaz tanto dentro de la institución como a la población en general.

VII. REFERENCIAS

Achaerandio, L. (2001). Iniciación a la práctica de la investigación, 5ta. Edición por

Universidad Rafael Landívar.

Álvarez, D. (2010), Satisfacción laboral en el personal técnico y secretarial de una

institución de educación superior . Tesis Universidad Rafael Landivar. Guatemala.

Amorós, F. (2011), Factores de satisfacción laboral. Edición de la página de internet

<http://www.tisoc21sl.com/el-rincon-del-coach/calidad-y-productividad.php>.

Bain, R. (2003), La productividad. 2ª. Edición. Editorial McGraw Hill. Colombia.

Chiavenato, I. (1999), Administración de recursos humanos. 5ª. Edición. Colombia:

McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2001), Administración de recursos humanos.

5ª. Edición. Colombia:

Edita.

Chiavenato, I. (2002), Administración de recursos humanos. Editorial Mc Graw Hill. 5ª.

Edición. Colombia.

Chiavenato, I. (2000), Administración de Recursos Humanos. 5ª. Edición. Colombia

Edita. Comenzaña, F. (2008), Consultora laboral Randstad. Comunicado de prensa.

Dardon, B. (2004), Prensa Libre, Anacafé. Impulsarán salarios por productividad.

Guatemala.

Davis, K. & Newstrom, J. (2003), Comportamiento humano en el trabajo 11ª. Edición.

México: McGraw-Hill.

Davis, K. (1998), El comportamiento humano en el trabajo. Editorial Mc Graw Hill.

México.

Diario Exterior de España (2010), Satisfacción laboral en Estados Unidos.

Fernández, P. (2007). Satisfacción laboral, actitud de compromiso hacia el trabajo y su

relación con conductas autodestructivas. Edición de la página de internet

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/fernandez_m_p/resumen.html

Gaither, N. y Frazier, G. (2000), Administración de producción y operaciones. México

International Thomson Editores.

Garoz, P. (2010), El mercado de trabajo, los salarios y la productividad. Edición de la

página de internet. <http://definanzas.com/2009/05/25/concepto-de-productividad/>

Gutiérrez, A. (2005), Satisfacción laboral en una empresa de transporte de carga

internacional. Tesis. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Kootz, H, y Weihrich, H. (1998) Administración 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.

Maslow, A. (1991) Motivación y personalidad. España: Díaz de Santos, S.A. McGraw-

Hill Interamericana Editores, S. A. de C. V. 5ª. Edición.

Medina, O. (2008), Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la

creación de valor económico en la empresa . Revista de administración pública.

Mejia, R. Balkin, B. y Cardy, L. (2001), Dirección y gestión de Recursos Humanos. 3ra.

Edición. España: Prentice Hall.

ANEXOS

BASE DE DATOS GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

BASE DE DATOS PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES.

ALFA DE CROMBAC POR DIMENSIONES

BASE DE DATOS GESTION DE RECURSOS HUMANOS

TRABAJADOR RES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																							
	FORMACIÓN ACADÉMICA							SELECCIÓN DEL PERSONAL - EXPERIENCIA LABORAL									CAPACITACIÓN - FORMACIÓN EN SERVICIO							
	1	2	3	4	5	6	TOTAL	7	8	9	10	11	12	13	14	TOTAL	15	16	17	18	19	20	21	TOTAL
A1	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	1	3	3	3	3	19
A2	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	2	3	2	3	3	3	19
A3	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	2	3	2	3	3	3	19
A4	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	2	3	3	3	3	3	20
A5	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	2	3	2	3	3	3	19
A6	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	2	3	1	3	3	3	17
A7	3	3	3	2	2	2	15	2	3	3	3	3	2	3	3	22	2	2	3	2	3	3	3	18
A8	1	2	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	1	2	3	19	2	2	3	1	2	3	3	16
A9	2	2	3	3	2	2	14	2	2	3	3	3	3	3	3	22	2	2	2	1	2	3	3	15
A10	3	2	3	3	2	2	15	2	3	3	3	3	3	2	3	22	2	2	2	3	2	3	3	17
A11	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	3	2	2	2	19	2	2	2	1	2	3	2	14
A12	2	2	2	1	2	2	11	2	1	3	3	3	2	2	2	18	2	2	2	1	2	3	2	14
A13	1	2	2	3	2	2	12	2	1	3	3	2	3	2	2	18	2	2	2	3	2	3	3	17
A14	2	2	2	3	2	2	13	2	1	3	3	2	3	3	2	19	2	2	2	3	2	3	3	17
A15	3	2	2	3	2	2	14	2	1	3	3	2	3	2	2	18	2	2	2	1	2	3	3	15
A16	2	2	2	2	1	2	11	2	3	3	3	2	1	1	2	17	2	2	2	2	2	3	2	15
A17	2	2	2	3	1	2	12	2	2	3	2	2	2	3	2	18	2	2	2	1	2	3	3	15
A18	3	2	2	1	1	2	11	2	2	3	2	2	3	3	2	19	2	1	2	1	2	2	2	12
A19	2	2	2	3	1	2	12	2	3	3	2	2	3	3	2	20	2	1	2	2	2	2	3	14
A20	1	2	2	0	1	2	8	2	3	3	2	2	2	1	2	17	1	1	2	1	2	2	2	11
A21	3	1	2	1	1	2	10	2	3	2	2	2	3	3	2	19	1	1	2	3	2	2	2	13
A22	1	1	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	2	1	2	2	1	10
A23	1	1	2	2	1	2	9	2	1	2	2	2	1	2	2	14	1	1	1	1	1	2	2	9
A24	2	1	2	2	1	2	10	1	1	2	2	2	3	3	1	15	1	1	1	3	1	2	3	12
A25	2	1	2	2	1	2	10	1	3	2	2	2	3	3	1	17	1	1	1	3	1	2	2	11
A26	3	1	2	1	0	1	8	1	3	2	1	1	3	3	1	15	1	1	1	1	1	2	3	10
A27	2	1	1	3	0	1	8	1	2	2	1	1	2	3	1	13	1	0	1	2	1	1	1	7
A28	2	1	1	3	0	1	8	1	1	2	1	1	1	0	1	8	1	0	1	3	1	1	0	7
A29	3	1	1	2	0	0	7	0	2	1	1	1	1	1	0	7	1	0	0	0	1	1	2	5
A30	2	0	0	2	0	0	4	0	3	1	1	1	3	3	0	12	0	0	0	2	0	1	2	5

BASE DE DATOS PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES

TRABAJADOR ES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																									
	MOTIVACIÓN									CLIMA INSTITUCIONAL							ESTÍMULO						CONDICIONES OPTIMAS DE TRABAJO			
	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL	9	10	11	12	13	14	TOTAL	15	16	17	18	19	TOTAL	20	21	22	TOTAL
A1	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	1	15	3	3	3	1	3	13	3	3	3	9
A2	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	14	3	3	3	9
A3	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	14	3	3	3	9
A4	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	14	2	3	2	7
A5	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	1	2	12	2	3	2	7
A6	3	2	3	2	2	2	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	2	12	2	3	2	7
A7	3	2	3	2	2	2	3	3	20	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	2	2	12	2	2	2	6
A8	3	2	3	2	2	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	17	3	2	2	2	2	11	2	2	2	6
A9	3	2	3	2	2	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	2	12	2	2	2	6
A10	3	2	3	2	2	2	3	3	20	3	3	2	3	3	3	17	3	2	2	1	2	10	2	2	2	6
A11	2	2	3	2	2	2	3	2	18	3	2	2	3	3	3	16	2	2	2	1	2	9	2	2	2	6
A12	2	2	2	2	2	2	3	2	17	3	3	2	3	3	3	17	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6
A13	3	2	2	2	2	3	3	2	19	3	3	2	3	2	3	16	2	2	2	3	2	11	2	2	2	6
A14	3	2	2	2	2	2	3	2	18	3	3	2	3	2	3	16	2	2	2	3	2	11	2	2	1	5
A15	3	2	2	2	2	2	3	2	18	3	3	2	3	2	3	16	2	2	2	0	2	8	2	2	1	5
A16	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	3	2	2	2	3	14	2	2	2	2	2	10	2	2	1	5
A17	3	2	2	2	2	3	3	2	19	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	10	1	2	1	4
A18	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	3	2	10	1	2	1	4
A19	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	3	1	9	1	1	1	3
A20	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3
A21	3	1	2	2	1	3	2	2	16	2	3	2	2	2	2	13	2	1	1	2	1	7	1	1	1	3
A22	2	1	2	2	1	1	2	1	12	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3
A23	2	1	2	2	1	2	2	1	13	2	1	2	2	2	2	11	2	1	1	2	1	7	1	1	1	3
A24	3	1	1	2	1	2	2	1	13	2	2	2	1	2	1	10	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3
A25	3	1	1	1	1	2	2	1	12	2	2	1	1	2	1	9	2	1	1	3	1	8	1	1	1	3
A26	3	1	1	1	0	2	2	1	11	2	3	1	1	2	1	10	1	1	1	2	0	5	1	1	0	2
A27	3	1	1	1	0	2	2	1	11	2	2	1	1	2	1	9	1	1	0	3	0	5	1	1	0	2
A28	3	1	1	1	0	2	1	1	10	1	3	1	1	1	1	8	1	0	0	1	0	2	0	1	0	1
A29	3	1	1	1	0	3	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0
A30	2	0	1	1	0	3	0	0	7	1	1	0	1	1	1	5	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0

ALFA DE CROMBAC POR DIMENSIONES

VARIABLE 1

FORMACIÓN ACADÉMICA

Variable	Media total	Desv.Est.	total ajustada	Correlación múltiple	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	total ajustada	por elemento	cuadrada	
Item1	21.700	6.939	0.1884	1.0000	0.7989
Item2	22.000	6.357	0.9004	1.0000	0.7276
Item3	21.700	6.450	0.8629	1.0000	0.7377
Item4	21.600	6.770	0.3520	1.0000	0.7838
Item5	22.333	6.172	0.9127	1.0000	0.7096
Item6	21.933	6.496	0.8028	1.0000	0.7441
TOTAL1	11.933	3.552	1.0000	1.0000	0.8228

Alfa de Cronbach = 0.7833

SELECCIÓN DEL PERSONAL - EXPERIENCIA LABORAL

Variable	Media total	Desv.Est.	total ajustada	Correlación múltiple	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	total ajustada	por elemento	cuadrada	
Item7	34.100	7.725	0.8299	1.0000	0.7251
Item8	33.800	8.151	0.2690	1.0000	0.7677
Item9	33.400	7.912	0.7771	1.0000	0.7398
Item10	33.633	7.784	0.7937	1.0000	0.7302
Item11	33.767	7.780	0.8441	1.0000	0.7288
Item12	33.667	8.104	0.3555	1.0000	0.7620
Item13	33.667	8.100	0.3361	1.0000	0.7628
Item14	33.967	7.618	0.8699	1.0000	0.7162
TOTAL2	18.000	4.202	1.0000	1.0000	0.8318

Alfa de Cronbach = 0.7672

CAPACITACIÓN - FORMACIÓN EN SERVICIO

Variable	Media total	Desv.Est.	total ajustada	Correlación múltiple	Alfa de Cronbach
omitida	ajustada	total ajustada	por elemento	cuadrada	
Item15	25.700	7.923	0.8825	1.0000	0.7491
Item16	26.000	7.909	0.8989	1.0000	0.7477
Item17	25.600	7.925	0.7809	1.0000	0.7519
Item18	25.633	8.389	0.1944	1.0000	0.7981
Item19	25.533	7.921	0.8711	1.0000	0.7492
Item20	25.033	7.950	0.9031	1.0000	0.7507
Item21	25.033	8.075	0.6708	1.0000	0.7647
TOTAL3	13.733	4.307	1.0000	1.0000	0.8824

Alfa de Cronbach = 0.7875

VARIABLE 2

MOTIVACIÓN

Variable	Media total	Desv.Est.	total	Correlación	Alfa de
omitida	ajustada	total	ajustada	múltiple	Cronbach
		ajustada	por	cuadrada	
			elemento		
Item1	30.933	8.702	0.1715	1.0000	0.7911
Item2	31.900	8.130	0.8991	1.0000	0.7456
Item3	31.567	8.144	0.8386	1.0000	0.7477
Item4	31.700	8.272	0.8318	1.0000	0.7566
Item5	32.100	7.967	0.9079	1.0000	0.7341
Item6	31.400	8.704	0.1141	1.0000	0.7934
Item7	31.233	8.123	0.8501	1.0000	0.7461
Item8	31.667	7.954	0.9557	1.0000	0.7319
TOTAL1	16.833	4.395	1.0000	1.0000	0.8950

Alfa de Cronbach = 0.7827

CLIMA INSTITUCIONAL

Variable	Media total	Desv.Est.	total	Correlación	Alfa de
omitida	ajustada	total	ajustada	múltiple	Cronbach
		ajustada	por	cuadrada	
			elemento		
Item9	24.733	7.061	0.9352	1.0000	0.7709
Item10	24.833	7.311	0.4750	1.0000	0.8021
Item11	25.067	7.027	0.8369	1.0000	0.7706
Item12	24.867	6.917	0.9340	1.0000	0.7586
Item13	24.833	7.130	0.8577	1.0000	0.7784
Item14	24.900	6.945	0.8602	1.0000	0.7634
TOTAL2	13.567	3.848	1.0000	1.0000	0.9180

Alfa de Cronbach = 0.8065

ESTÍMULO

Variable	Media total	Desv.Est.	total	Correlación	Alfa de
omitida	ajustada	total	ajustada	múltiple	Cronbach
		ajustada	por	cuadrada	
			elemento		
Item15	15.733	6.368	0.8587	1.0000	0.7656
Item16	16.167	6.215	0.9396	1.0000	0.7469
Item17	16.200	6.133	0.9048	1.0000	0.7407
Item18	16.000	6.898	0.1220	1.0000	0.8391
Item19	16.300	6.171	0.9255	1.0000	0.7432
TOTAL3	8.933	3.523	1.0000	1.0000	0.8566

Alfa de Cronbach = 0.8056

CONDICIONES OPTIMAS DE TRABAJO

Variable	Media total	Desv.Est.	total	Correlación	Alfa de
omitida	ajustada	total	ajustada	múltiple	Cronbach
		ajustada	por	cuadrada	
			elemento		
Item20	7.733	4.152	0.9556	1.0000	0.8344
Item21	7.533	4.125	0.9267	1.0000	0.8331
Item22	7.900	4.097	0.9373	1.0000	0.8272
TOTAL4	4.633	2.470	1.0000	1.0000	0.9550

Alfa de Cronbach = 0.8789

ANEXOS

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCO HUALLO- APURIMAC- 2017
ENCUESTA A LOS TRABAJADORES
GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Distinguido (as) amigo(a) recurro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **GESTION DE RECURSOS HUMANOS**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
01	¿En su centro de trabajo consideran el grado académico para ocupar un puesto?				
02	¿En su centro de trabajo los trabajadores están sujeto a cambios repentinos?				
03	¿consideran la calidad de productividad en su centro de trabajo?				
04	¿se considera competente ante sus compañeros en su centro de trabajo				
05	¿recibe permanente capacitaciones durante el año en su centro de trabajo?				
06	¿Tus compañeros de trabajo de cada área tienes el dominio y manejo de conocimientos para cumplir con sus labores eficientemente?				
07	¿En su centro de trabajo se contrata al personal con exigencias de cargo lo cual es acorde a las características del candidato?				
08	¿tiene experiencia laboral suficiente para ocupar el cargo que viene trabajando en su centro de trabajo?				
09	¿En su centro de trabajo cumple con sus funciones y tareas encomendadas?				

10	¿En su centro de trabajo existe una organización planificada para un buen funcionamiento laboral?				
11	¿Tu trabajo permite que desarrolles al máximo todas tus capacidades en el cumplimiento de tus metas y objetivos?				
12	¿se considera una persona emprendedora, muy comprometida y minuciosa en el cumplimiento de mis tareas en su centro de trabajo?				
13	¿El perfil profesional de tus compañeros corresponde a su área de trabajo?				
14	¿en su centro de trabajo los trabajadores cumplen con los requisitos adecuados para el puesto que ocupan profesionalmente?				
15	¿En tu centro de trabajo se realiza actividades de capacitación permanentemente?				
16	¿Cada cuánto tiempo realiza sus capacitaciones?				
17	¿En su centro de trabajo existe una planificación adecuada para cumplir sus metas laborales?				
18	¿La falta de necesidades humanas produce una baja en el cumplimiento de los objetivos laborales en tu centro de trabajo?				
19	¿se considera importante, ciertas habilidades y/o actitudes con liderazgo y respeto para que un trabajador logre sus metas?				
20	¿en su centro de trabajo se siente eficiente para la realización de un buen trabajo?				
21	¿para tener una buena productividad laboral es necesario una mejor educación, capacitación y mayor tecnología?				

GRACIAS

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCO HUALLO-APURIMAC- 2017

PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES

PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR Distinguido (as) colega recurro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES**

. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónimo e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
01	¿Te sientes motivado y comprometido con tu organización y el servicio que brindas?				
02	¿tu centro de trabajo esta implementado de acuerdo a tus necesidades?				
03	¿Te motivan tus jefes y la parte administrativa en tus ascensos y cumplimiento de tus derechos laborales?				
04	¿El personal en su trabajo toma buenas decisiones y acertadas para solucionar problemas?				
05	¿la remuneración que recibes satisface las necesidades de tu familia?				
06	¿La organización es pertinente para que realice un buen trabajo en tu centro de trabajo?				
07	¿para alcanzar tus objetivos que te propones necesitas ser disciplinado y debes mantener actitud positiva.				
08	¿Se da cumplimiento el trabajo en equipo para el cumplimiento de objetivos y metas de la organización?				
09	¿Asistes a las reuniones sociales organizadas por tu institución en fechas festivas importantes?				
10	¿Durante tu desempeño el ambiente laboral es agradable con tus compañeros?				
11	¿Tu jefe de área donde laboras se reúne regularmente con ustedes para coordinar aspectos de trabajo?				
12	¿Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo?				
13	¿Durante tus labores las relaciones interpersonales entre el jefe del área y el				

	personal son buenas?				
14	¿tienes autoestima laboral en tu centro de trabajo?				
15	¿Durante tu desempeño laboral las condiciones ambientales del área de trabajo son agradables?(limpio, pasadizos amplios, etc)				
16	¿sus remuneraciones salariales satisfacen sus necesidades familiares?				
17	¿La institución donde labora con resultados te han premiado con algún asenso de un cargo?				
18	¿promueven un clima institucional optimo?				
19	¿Dentro de tu organización recibes Resoluciones, diplomas de felicitación por tu buen desempeño?				
20	¿Tu institución de trabajo cuenta con materiales de tecnología?				
21	¿Tu oficina es adecuada para realizar tu trabajo de manera ordenada?				
22	¿en su centro de trabajo tienes condiciones ecológicas?				

GRACIAS

Anexo N° 02. Validación Juicio de Expertos - N° 01

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA GESTION PUBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Vilma Centeno Mamani.
MENCIÓN :
FECHA :

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

..... *Aceptable*

2. CONTENIDO:

..... *Aceptable*

3. ESTRUCTURA:

..... *Aceptable*

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma
Mg. o Dr. *[Signature]*
DNI : *7677247*
N° de Celular *914505057*
Mg. Edgar Enriquez

Anexo N° 03. VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS – N° 01

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSTGRADO
 MAESTRÍA EN GESTION PUBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCOHUAYLLO - APURIMAC.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario a Trabajadores del área de Recursos Humanos

1.3 INVESTIGADOR : Vilma Centeno Mamani

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e items están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					✓
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

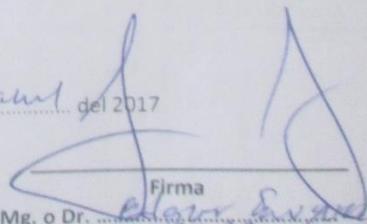
III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

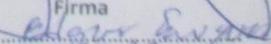
IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

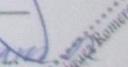
Debe corregirse

22 abril del 2017

Firma 

Mg. o Dr. 

DNI : 77975292

N° de Registro Profesional: 

Anexo N° 04. Validación Juicio de Expertos – N° 02

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA GESTION PUBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Vilma Centeno Mamanj.
MENCIÓN : Gestión Pública
FECHA : 29 de Marzo del 2017

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

Aceptable

2. CONTENIDO:

Aceptable

3. ESTRUCTURA:

Aceptable

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

[Firma]
Firma
Mg. o Dr. Flavio Ricardo Sánchez
DNI : 23803533
N° de Celular 984 619563

Anexo N° 05. Validación Juicio de Expertos – N° 02

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSTGRADO
 MAestrÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCOHUAYLLO - APURIMAC.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario a Trabajadores del área de Recursos Humanos

1.3 INVESTIGADOR : Vilma Centeno Mamani

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **85%**

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

29 de marzo del 2017

Firma
 Mg. o Dr. *Flavio Ricardo Sánchez*
 DNI : 23803533

Anexo N° 06. Validación Juicio de Expertos – N° 03

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA GESTION PUBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Vilma Centeno Mamani.
MENCIÓN :
FECHA : Cusco, 29 marzo del 2017

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
Acceptable
.....

2. CONTENIDO:

.....
Acceptable
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
Acceptable
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

[Firma]
Firma
Mg. o Dr. Edwato Apeme E
DNI : 23854868
N° de Celular 984625542

Dr. Edwato Apeme E

Anexo N° 07. Validación Juicio de Expertos – N° 03

ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTION PUBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCOHUAYLLO - APURIMAC.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario a Trabajadores del área de Recursos Humanos

1.3 INVESTIGADOR : Vilma Centeno Mamani

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 83%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Arequipa, 27 de marzo del 2017

 Firma
 Mg. o Dr. Edgardo Quiroz
 DNI : 23854868

Anexo N° 10. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCOHUAYLLO - APURIMAC- 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA								
<p>Problema General. ¿En qué medida la Gestión de Recursos Humanos se relaciona con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac- 2017?</p>	<p>Objetivo General. Determinar en qué medida la Gestión Recursos Humanos se relaciona con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital – Anco Huallo Apurímac- 2017</p>	<p>Hipótesis General. Existe relación alta y significativa entre la Gestión Recursos Humanos y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac- 2017.</p>	<p>Variable de estudio 1: Gestión Recursos Humanos.</p> <p>Variable de estudio 2: la productividad de los trabajadores</p>	<p>Nivel: Básica sustantiva Tipo: Descriptivo.</p> <p>Diseño: No experimental correlacional.</p> <p>Dónde: M = Muestra. O1 = Gestión de Recursos Humanos. O2 = productividad de los trabajadores</p> <p>Población: La población está conformada por el total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancohuayllo.</p> <p>SERVIDORES PÚBLICOS</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARONES</th> <th>MUJERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table> <p>TOTAL: 30 Muestra Recursos Humanos personal Porcentaje estadísticamente determinado</p> <p>SERVIDORES PÚBLICOS</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARONES</th> <th>MUJERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table> <p>TOTAL: 30 Técnicas e instrumentos de recojo de datos. -Entrevista -Encuesta -Cuestionario VE1: Encuesta de escala valorativa sobre el Gestión Recursos Humanos VE2: Encuesta de escala valorativa sobre la Calidad de servicio. Método de análisis de datos. Los principales Análisis, sintaxis, deductivo, inductivo, descriptivo, estadístico en 30 Recursos Humanos. Habiendo sido seleccionada por la naturaleza de desempeño y productividad de su fuerza laboral. Procesamiento estadístico en EXCEL y SPSS (v.16).</p>	VARONES	MUJERES	20	10	VARONES	MUJERES	20	10
VARONES	MUJERES											
20	10											
VARONES	MUJERES											
20	10											
<p>ESPECÍFICOS</p> <p>➤ ¿En qué nivel se da la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac- 2017?</p> <p>➤ ¿Qué nivel de productividad tienen los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo – Apurímac- 2017?</p> <p>➤ En qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac - 2017?</p> <p>➤ En qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y el clima institucional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac - 2017?</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar en qué nivel se da la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac- 2017.</p> <p>Determinar en qué nivel se da la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac- 2017.</p> <p>Determinar en qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac - 2017.</p> <p>Determinar en qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y el clima institucional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac - 2017.</p> <p>Determinar en qué medida</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Existe un nivel bueno de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital Anco Huallo - 2017.</p> <p>Existe una alta productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac- 2017.</p> <p>Existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo –Apurímac- 2017.</p> <p>Existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y el clima institucional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo –Apurímac-</p>	<p>DIMENSIONES</p> <p>Gestión Recursos Humanos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Formación académica Selección de personal - Experiencia laboral Capacitación – formación en servicio <p>Productividad de los trabajadores</p> <ul style="list-style-type: none"> Motivación Clima institucional Estímulo Condiciones óptimas de trabajo (recursos materiales e insumos) 	<p>SERVIDORES PÚBLICOS</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARONES</th> <th>MUJERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table> <p>TOTAL: 30 Técnicas e instrumentos de recojo de datos. -Entrevista -Encuesta -Cuestionario VE1: Encuesta de escala valorativa sobre el Gestión Recursos Humanos VE2: Encuesta de escala valorativa sobre la Calidad de servicio. Método de análisis de datos. Los principales Análisis, sintaxis, deductivo, inductivo, descriptivo, estadístico en 30 Recursos Humanos. Habiendo sido seleccionada por la naturaleza de desempeño y productividad de su fuerza laboral. Procesamiento estadístico en EXCEL y SPSS (v.16).</p>	VARONES	MUJERES	20	10				
VARONES	MUJERES											
20	10											

<p>➤ En qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y el estímulo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital <u>Ancu Huallo</u>-Apurímac - 2017?</p> <p>➤ En qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y las condiciones óptimas de trabajo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital <u>Ancu Huallo</u>-Apurímac - 2017?</p>	<p>se relaciona la Gestión de RRHH y el estímulo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital <u>Ancu Huallo</u>-Apurímac - 2017.</p> <p>Determinar En qué medida se relaciona la Gestión de RRHH y las condiciones óptimas de trabajo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital <u>Ancu Huallo</u>-Apurímac - 2017</p>	<p>2017.</p> <p>Existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y el estímulo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Ancohuayllo -Apurímac- 2017.</p> <p>Existe una relación alta y significativa entre la Gestión de RRHH y las condiciones óptimas de trabajo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital <u>Ancu Huallo</u>-Apurímac- 2017.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo N° 11. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE “GESTION DE RECURSOS HUMANOS” (N° 01)
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE
“GESTION DE RECURSOS HUMANOS”

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>1.- GESTION DE RECURSOS HUMANOS La gestión de personas es una de las áreas empresariales que más ha tenido cambios y transformaciones en los recientes años. La visión que se tiene hoy es totalmente diversa de su tradicional configuración, cuando recibía el nombre de Relaciones Industriales o Administración de Recursos Humanos (ARH). La gestión de personas ha sido la responsable por la excelencia de las organizaciones exitosas y por el aporte de capital intelectual que simboliza, más que todo, la importancia del factor humano en plena era de la información. La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo. 2008</p>	<p>Administración de Recursos Humanos (RRHH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para conducir los aspectos de la posición gerencial relacionados con las “personas” recursos humanos, incluyendo reclutamiento, selección, entrenamiento, recompensas y evaluación del desempeño. RRHH es la función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. Bedoya Sánchez, Enrique Osvaldo. 2008</p>	<p>Formación académica continua</p> <p>La formación académica es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que te ayudarán a consolidar las competencias que posees.</p> <p>“Los profesionales deben saber que hoy en día tienen que diversificarse y hacer que su capital humano sea flexible. Eso significa que tienen que estar dispuestos a reinventarse a sí mismos rápidamente”, afirma Alejandro Gaviria, decano de la Facultad de Economía en la Universidad de los Andes. Gaviria, A. 2014</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formación académica continua • Ser flexible ante un cambio • Capacidad humana • Competencias • conocimientos 	<p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Casi nunca</p> <p>d) nunca</p>
		<p>Selección de personal - Experiencia laboral</p> <p>Por otro lado, el concepto de Selección puede definirse como el proceso de escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, buscando mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal, se configura en un proceso de comparación y decisión entre dos variables, las exigencias del cargo y el perfil de las características de los candidatos que se presentan, comprenden tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quien deberá contratarse. El proceso de selección debe iniciar con el análisis del puesto para determinar qué perfil deben cumplir los candidatos preseleccionados en el proceso de reclutamiento, luego se continúa con una serie de entrevistas las cuales pueden ser: Cardona Saldarriaga Ana María. 2005</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de técnicas adecuadas para la selección • Competencias • Funciones • Satisfacción laboral • Cualidades de las personas • Entrevista • Perfil del personal 	
		<p>Capacitación – formación en servicio</p> <p>Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y <u>actitudes</u> necesarias para el mejor <u>desempeño</u> de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.</p> <p>María José Martínez Carrillo 2009</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Planificación permanente • Necesidades • Habilidades y actitudes • Eficiencia del personal • Mejor desempeño • productividad 	



**Anexo N° 12. MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE “GESTION DE RECURSOS HUMANOS”
(N° 01)**

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE
GESTION DE RECURSOS HUMANOS**

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACION
Formación académica	-Formación académica - Ser flexible ante un cambio - Capacidad humana - competencias	28. 57%	6	¿Se consideran el grado académico para ocupar un puesto?	a) Siempre b) Casi siempre c)Casi nunca d)Nunca
				¿se dan cambios repentinos En su centro de trabajo entre los trabajadores?	
				¿consideran la calidad de productividad en su centro de trabajo?	
				¿se considera competente ante sus compañeros en su centro de trabajo?	
				¿recibe permanente capacitaciones durante el año en su centro de trabajo?	
				¿Tus compañeros de trabajo de cada área tienes el dominio y manejo de conocimientos para cumplir con sus labores eficientemente?	
Selección de personal - Experiencia laboral	- Uso de técnicas adecuadas para la selección - Funciones - Satisfacción laboral - Cualidades de las personas -Perfil del personal	38.09%	8	¿En su centro de trabajo se contrata al personal con exigencias de cargo lo cual es acorde a las características del candidato?	
				¿tiene experiencia laboral suficiente para ocupar el cargo que viene trabajando en su centro de trabajo?	
				¿En su centro de trabajo cumple con sus funciones y tareas encomendadas?	
				¿En su centro de trabajo existe una organización planificada para un buen funcionamiento laboral?	
				¿Tu trabajo permite que desarrolles al máximo todas tus capacidades en el cumplimiento de tus metas y objetivos?	
				¿se considera una persona emprendedora, muy comprometida y minuciosa en el cumplimiento de mis tareas en su centro de trabajo?	
				¿El perfil profesional de tus compañeros corresponde a su área de trabajo?	
				¿en su centro de trabajo los trabajadores cumplen con los requisitos adecuados para el puesto que ocupan profesionalmente?	
Capacitación - formación en servicio	-Capacitación -Planificación permanente -Necesidades -Habilidades y actitudes - Eficiencia del personal -Mejor desempeño -productividad	33.33%	7	¿En tu centro de trabajo se realiza actividades de capacitación permanentemente?	
				¿Cada cuánto tiempo realiza sus capacitaciones?	
				¿En su centro de trabajo existe una planificación adecuada para cumplir sus metas laborales?	
				¿La falta de necesidades humanas produce una baja en el cumplimiento de los objetivos laborales en tu centro de trabajo?	
				¿se considera importante, ciertas habilidades y/o actitudes con liderazgo y respeto para que un trabajador logre sus metas?	
				¿en su centro de trabajo se siente eficiente para la realización de un buen trabajo?	
				¿para tener una buena productividad laboral es necesario una mejor educación, capacitación y mayor tecnología?	
	total	100%	21		

Anexo N° 13. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE “PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR” (N°02)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE
“PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR”

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>2.- PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR La productividad en el trabajo (productividad laboral), como concepto, es la relación entre la producción de un bien o la prestación de un servicio y el personal que los realiza. Es decir, mide o refleja la “eficiencia, eficacia o la intensidad del trabajo” del personal en los procesos productivos o en la prestación de un servicio. En este punto señalar que, cada vez más, la variable “bienestar en el trabajo” se considera en algunas organizaciones. Bienestar en el trabajo implica encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Google podría ser considerada como un ejemplo de empresa donde su política de relaciones laborales es el espejo de muchas de las startups tecnológicas que inician su singedura en el líquido siglo XXI, aunque debemos señalar que dicha política tiene su lado oscuro</p> <p><u>José López Ponce 2012</u></p>	<p>PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR La productividad es uno de los conceptos relevantes en cualquier análisis de los procesos económicos actuales, sobre todo en una economía globalizada. Es, en definitiva, el indicador para medir la utilización óptima de los recursos (costes) en la producción de bienes y servicios. Esta utilización óptima de los recursos se traduce en obtener más cantidad y/o calidad de productos o servicios, o conseguir unos costes de producción o prestación de servicios menores por unidad de producto o servicio. <u>José López Ponce 2012</u></p>	<p>1 Motivación La motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y el interés. En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.</p> <p><u>Julián Pérez Porto y María Merino 2008.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> Factores Motivacionales Dirigir y mantener la conducta Organización Estímulos Propósitos para cumplir metas 	<p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Casi nunca</p> <p>d) nunca</p>
		<p>1. Clima Institucional Condición subjetiva que da cuenta de cuán gratificantes son las circunstancias en que se desenvuelven los procesos laborales. Está estrechamente ligado al grado de motivación del trabajador. Supone no sólo la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también la necesidad de pertenecer a un grupo social, de autoestima y realización personal.</p> <p><u>ARTEAGA, V. (2006)</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> Clima institucional Procesos laborales Seguridad Satisfacción laboral Autoestima 	
		<p>Estímulo Un estímulo es aquello que posee un impacto o influencia sobre un sistema. En el caso de los seres vivos, el estímulo es aquello que origina una respuesta o una reacción del cuerpo.</p> <p>La noción de estímulo está vinculada al verbo estimular, que significa provocar la concreción de algo o dar inicio a una actividad, labor, operación o función. Por ejemplo, un estímulo económico constituye una motivación extra para quien trabaja; un estímulo sonoro, como ser el disparo de un arma de fuego, puede señalar el comienzo de una competencia. <u>Julián Pérez Porto y María Merino 2008.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones óptimas de trabajo (recursos materiales e insumos) Expectativa salarial Nivel de productividad Ambientes de trabajo Métodos de motivación 	
		<p>Condiciones óptimas de trabajo (recursos materiales e insumos) Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas (ya que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales (ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas).</p> <p>Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos)<u>Julián Pérez Porto y María Merino 2014.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones de trabajo Condiciones físicas del trabajador Condiciones económicas del trabajador Condiciones medio ambientales en el centro de su trabajo 	

Anexo N° 14. MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE “PRODUCTIVIDAD” (N° 02)

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE
PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR**

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ÍTEM S	ÍTEM S/REACTIVO	ESCALA DE MEDICION
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Factores Motivacionales Dirigir y mantener la conducta Organización Estímulos Propósitos para cumplir metas	36.36%	8	¿Te sientes motivado y comprometido con tu organización y el servicio que brindas? ¿Tu centro de trabajo este implementado de acuerdo a tus necesidades? ¿Te motivan tus jefes y la parte administrativa en tus ascensos y cumplimiento de tus derechos laborales? ¿El personal en su trabajo toma buenas decisiones y acertadas para solucionar problemas? ¿La remuneración que recibes satisface las necesidades de tu familia? ¿La organización es pertinente para que realice un buen trabajo en tu centro de trabajo? ¿Para alcanzar tus objetivos que te propones necesitas ser disciplinado y debes mantener actitud positiva. ¿Se da cumplimiento el trabajo en equipo para el cumplimiento de objetivos y metas de la organización?	a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> Clima institucional Procesos laborales Seguridad personal Satisfacción laboral Autoestima 	27.27%	6	¿Asistes a las reuniones sociales organizadas por tu institución en fechas festivas importantes? ¿Durante tu desempeño el ambiente laboral es agradable con tus compañeros? ¿Tu jefe de área donde laboras se reúne regularmente con ustedes para coordinar aspectos de trabajo? ¿Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo? ¿Durante tus labores las relaciones interpersonales entre el jefe del área y el personal son buenas? ¿Tienes autoestima laboral en tu centro de trabajo?	
Estímulo	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones óptimas de trabajo (recursos materiales e insumos) Expectativa salarial Nivel de productividad Ambientes de trabajo Métodos de motivación 	22.73%	5	¿Durante tu desempeño laboral las condiciones ambientales del área de trabajo son agradables?(limpio, pasadizos amplios, etc) ¿Las remuneraciones salariales satisfacen sus necesidades familiares? ¿La institución donde labora con resultados te han premiado con algún ascenso de un cargo? ¿Crees que hay un clima institucional optimo? ¿Dentro de tu organización recibes Resoluciones, diplomas de felicitación por tu buen desempeño?	
Condiciones óptimas de trabajo (recursos materiales e insumo	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones de trabajo Condiciones físicas del trabajador Condiciones medio ambientales en el centro de su trabajo 	13.63 %	3	¿Tu institución de trabajo cuenta con materiales de tecnología? ¿Tu oficina es adecuada para realizar tu trabajo de manera ordenada? ¿En su centro de trabajo tienes condiciones ecológicas?	
	totales	100%	22		

Anexo N° 15. Documentos Presentados (V°B°)

UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO
DE POSTGRADO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Uripa, 07 de agosto del 2017

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE ANCO-HUALLO**

MESA DE PARTES

INGRESADO: 08.08.17
N° DE REG.: 3223
FOLIOS: 06
HORA: 4:33 PM
FIRMA: 

OFICIO N° 001 -2017- VC.M.UCV.

SEÑOR : EDILBERTO PILLACA PUCLLA.
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Uripa.

ASUNTO : Solicita APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE TESIS

Es grato dirigirme a Ud., señores (as) regidores y al personal de RRHH. Del honorable concejo de nuestra Municipalidad Distrital Anco huallo, para saludarlos muy cordialmente a nombre propio y de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, augurándoles muchos éxitos en su gestión

Primero.- pongo conocimiento a su distinguida institución por motivos de superación profesional y aporte a la municipalidad vengo realizando la tesis de maestría en mención de GESTION PUBLICA.

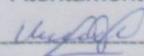
Por lo cual solicito la aplicación de instrumentos de tesis, al personal de RRHH.

Aprovecho de la oportunidad para expresarle mis consideraciones de estima personal e institucional.

Adj.

- copia de matriz
- Ficha encuesta

Atentamente,


VILMA CENTENO MAMANI
DNI-41063140

Anexo N° 16. Documentos Presentados (V°B°)

UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

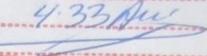
DE POSTGRADO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE ANCO-HUALLO

MESA DE PARTES

Uripa, 07 de agosto del 2017

INGRESADO: 08-08-17
N° DE REG.: 3223
FOLIOS: 06
HORA: 4:33 PM
FIRMA: 

OFICIO N° 001 -2017- VC.M.UCV.

SEÑOR : EDILBERTO PILLACA PUCLLA.
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Uripa.

ASUNTO : Solicita APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE TESIS

Es grato dirigirme a Ud., señores (as) regidores y al personal de RRHH. Del honorable concejo de nuestra Municipalidad Distrital Anco huallo, para saludarlos muy cordialmente a nombre propio y de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, augurándoles muchos éxitos en su gestión

Primero.- pongo conocimiento a su distinguida institución por motivos de superación profesional y aporte a la municipalidad vengo realizando la tesis de maestría en mención de GESTION PUBLICA.

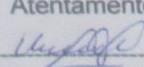
Por lo cual solicito la aplicación de instrumentos de tesis, al personal de RRHH.

Aprovecho de la oportunidad para expresarle mis consideraciones de estima personal e institucional.

Adj.

- copia de matriz
- Ficha encuesta

Atentamente,



VILMA CENTENO MAMANI
DNI:41063140