



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

CASTAÑEDA NOMBERTO, ERIK JHOEL

CRUZADO HONORIO, JULISSA IVONNE

ASESOR METODOLOGO:

Ms.C. ELMIS JONATAN GARCÍA ZARE

ASESOR ESPECIALISTA:

Mg. LUIS CONSTANTE VALDIVIESO MERINO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

CHEPÉN - PERÚ

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Erik Jhoel Castañeda Nomberto cuyo título es: "Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...16...(número) dieciseis.....(letras).

Chepen (o Filial).....21.....de.....12... del 2018.



.....
Ms.c. Estuardo Muñoz Aguilar

PRESIDENTE



.....
Ms.c. Elmis Jonatan García Zare

SECRETARIO



.....
Mg. Lillana Correa Rojas

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Erik Jhoel Castañeda Nomberto cuyo título es: "Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...16...(número) dieciseis.....(letras).

Chepen (o Filial).....21.....de.....12... del 2018.



.....
Ms.c. Estuardo Muñoz Aguilar

PRESIDENTE



.....
Ms.c. Elmis Jonatan García Zare

SECRETARIO



.....
Mg. Lillana Correa Rojas

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

Ante todo, queremos agradecer primero a Dios por las todas las cosas que nos ha brindado, salud, sabiduría, bienestar y amor.

A nuestras familias por su comprensión, amor, por sus sabios consejos y por su apoyo que nos dan cada día para salir adelante.

Gracias a nuestro profesor metodólogo que nos brinda su conocimiento para poder cumplir con el objetivo profesional.

Agradecimiento

Queremos agradecer a nuestros familiares por su gran apoyo para culminar nuestro presente trabajo.

También a su vez agradecer a nuestro metodólogo por brindarnos su conocimiento para llevar a cabo nuestra tesis para obtener la Licenciatura en Administración.

A nuestros jurados gracias por su constante apoyo en darnos observaciones para mejorar nuestro presente trabajo.

A todos los profesores en general que nos han enseñado por enriquecernos de conocimiento en nuestra carrera de Administración.

Declaración de autenticidad

Yo, Erik Jhoel Castañeda Nomberto con DNI N° 70668760, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Chepen, Diciembre del 2018



Erik Jhoel Castañeda Nomberto

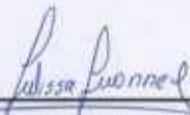
Declaración de autenticidad

Yo, Julissa Ivonne Cruzado Honorio con DNI N° 71790372, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Chepen, Diciembre del 2018



Julissa Ivonne Cruzado Honorio

Presentación

Señores miembros del jurado:

Les queremos presentar a continuación la tesis titulada “Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018”

Nuestro objetivo es: Determinar la incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo para obtener nuestro reglamento de grado de Bachiller y Título.

Hoy en día el rendimiento de los trabajadores, esta siendo perjudicado por la mala gestión que dirigen las Municipalidades de cada localidad, esto si el área de Recursos Humanos no reconoce el esfuerzo de los trabajadores esto no estarás motivados a poder mejor su rendimiento en su puesto de trabajo.

Indice

Página del Jurado.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de autenticidad.....	iv
Presentación.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad Problemática.....	1
1.2. Antecedentes	4
1.2.1. Antecedentes internacionales	4
1.2.2. Antecedentes Nacionales.....	5
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	6
1.3.1. Gestión de Recursos Humanos.....	6
1.3.2. Desempeño Laboral.....	9
1.4. Formulación del Problema.	10
1.5. Justificación del estudio.	10
1.5.1. Conveniencia.....	10
1.5.2. Relevancia Social	11
1.5.3. Implicaciones Prácticas.....	11
1.6. Hipótesis	11
1.7. Objetivos	11
1.7.1. Objetivo general	11

1.7.2. Objetivos específicos.....	12
II. MÉTODO.....	12
2.1. Diseño de Investigación.....	12
2.1.1. No Experimental.....	12
2.1.2. Trasversal.....	12
2.1.3. Descriptivo.	12
2.2. Variables de Operacionalización	14
2.3. Población y Muestra.....	16
2.3.1. Muestra.....	16
2.3.2. Muestreo.....	17
2.3.3. Unidad de análisis.....	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	17
2.4.1. Técnicas de recolección de datos.....	17
2.4.2. Validez y confiabilidad.....	17
2.5. Métodos y Análisis de datos.....	17
2.6. Aspectos Éticos	17
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSION.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	42

RESUMEN

En esta investigación inicia mediante un problema lo cual es identificada como incidencias de la Gestión de Recursos Humanos en el desempeño laboral de los trabajadores en la MDP 2018, tuvo como objetivo general: Determinar las Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el año 2018.

Esta investigación tuvo como muestra a 36 trabajadores de dicha entidad. Para sustentar la parte marco teórico, nos hemos guiado de varias fuentes bibliográficas. Para la labor de campo se utilizó una encuesta de 12 preguntas realizadas según nuestros indicadores a través de las variables de nuestra investigación, de tal manera se tabularon las encuestas obteniendo resultados que se analizó y que se presenta detallado en la investigación.

Por lo consiguiente se concluyó,

Se pudo comprobar que la Gestión de Recursos humanos y el Desempeño laboral de los Trabajadores están relacionadas, según la prueba estadística que realizamos a través del chi-cuadrado con un valor de 12.95%, lo que comprueba nuestra hipótesis al constatar que ambas variables tienen relación.

ABSTRACT

This research begins with a problem which is identified as incidents of Human Resources Management in the work performance of workers in the MDP in 2018, had as a general objective: Determine the Incidence of Human Resources Management in the Labor Performance of the Workers of the District Municipality of Pacasmayo in the year 2018.

This investigation had as sample to 36 workers of this entity. To support the theoretical framework, we have been guided by several bibliographical sources. For the fieldwork, a survey of 12 questions made according to our indicators was used through the variables of our research, in such a way that the surveys were tabulated, obtaining results that were analyzed and presented in detail in the research.

Therefore it was concluded,

It was found that Human Resources Management and Workers' Work Performance are related, according to the statistical test we perform through the chi-square with a value of 12.95%, which proves our hypothesis when verifying that both variables are related.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

Hoy en día los trabajadores de las Municipalidades a nivel nacional, muestran profesionalismos adecuados para la dicha área que son correspondidos, no todos los trabajadores están conformes por las gestiones de los alcaldes, cada gestión es distinta, la situación puede variar a favor como en contra.

Según Paula Muñoz menciona como un punto débil al incremento en los pagos intergubernamentales de las municipalidades y gobiernos regionales reciben desde el año 2006: este acontecimiento ha incitado a múltiples ambiciosos candidatos a querer formar parte del gobierno distrital, provincial, regional.

La ciudadanía elige a sus gobernantes municipales, donde les brinda su confianza, para ejercer funciones ejecutivas y administrativas que corresponden al tercer poder político, administrativo de gobierno. En lo cual los representantes prometen y no ejercen su labor como les corresponden.

Según Paula Muñoz declara que no existe control, esto se debe a una baja destreza de la Gestión en cada una de las Municipalidades esto se debido a un mal Gobierno Municipal por parte del administrado.

Los trabajadores de las Municipalidades deben mostrar una actitud de profesionalismo al realizar sus labores, a pese a la mala gestión por parte del alcalde.

Lamentablemente la población al informarse del mal gobierno que está gestionando su gobernante, lo trasmite de mala manera, diciendo que el alcalde extraen

dinero de las obras que realizan, todos los trabajadores están involucrados, ocasionando mala reputación como profesionales que son.

En el tiempo que hemos estado practicando desde inicios del año hasta la actualidad en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, he analizado que no hay ningún control hacia los trabajadores, falta de gestión por parte del alcalde, algunos trabajadores que son minuciosos, salen a llamar por celular un buen rato, descuidando su labor, piden permiso para salir a un inconveniente y regresan cuando desean. Al momento de laborar, si lo hacen, pero se descuidan bastante en esos detalles que perjudican, dando una mala imagen a la entidad, a sus compañeros de trabajo y a sus practicantes.

Es por eso que este siguiente trabajo de investigación se investigará la “Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo”, direccionándose a los trabajadores de dicha Municipalidad, investigando si afecta a su desempeño laboral el mal gobierno de su alcalde.

En el desempeño que realizan los trabajadores es bueno, pero a la vez desmotivados por el mal sueldo que reciben y los atrasos al remunerar su pago.

Hay 50 trabajadores estables en la municipalidad distrital de Pacasmayo que pertenecen al Sindicato, donde reclaman por la demora de 2 meses que no reciben su remuneración a causa de los embargos que están sucediendo desde setiembre del presente año.

Son muy estrictos en la puntualidad, al entrar 10 minutos después de la tolerancia dada, le descuentan todo un día, pero son muy escasas en pagar puntual su remuneración.

Por otro lado, al momento de recibir capacitación para un mayor conocimiento, no todos los trabajadores lo obtienen, solo reciben a un grupo de trabajadores llamados jefes de algunas áreas, que no es tan favorable para un buen rendimiento a la Municipalidad, porque los mismos jefes de las áreas más influyentes, son los que se ponen de acuerdo para extraer algo de lo que realizan.

En este gobierno del alcalde periodo 2015 - 2018, en el área Sub Gerencia de Desarrollo Urbano, que es el área donde se da el mayor movimiento e inicio de las obras, han pasado ocho jefes, motivos por que quisieron extraer más de los demás que también extraen, otros motivos es porque reciben poco sueldo y se consiguen otras obras externas, ocasionando ausencia en el área donde le corresponde, de la misma manera estancamiento de documentos, donde los clientes o trabajadores reclaman por su servicio realizado.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes internacionales:

Alarcón (2015)

En su presente investigación nos dice que deben permitir trabajar a las personas con discapacidad, ayudándoles a realizar su labor con más eficiencia, sin incitar a la discriminación de la misma, porque también tienen igual de oportunidades que los demás, pueden desempeñarse de la misma manera o mucho mejor que las personas que no presentan discapacidad. Según la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973. La persona que presente discapacidad, tiene derecho a trabajar en igualdad de condiciones, a recibir remuneración, bonificaciones, protección y otros. Esta ley fue aplicada con el único motivo de fomentar empleo y la contratación de personas con ciertas deficiencias mentales, físicas y otros tanto en el sector privado y público.

Mariñes (2014)

En su tesis expresa que los resultados obtenidos, la GRH se caracterizan con alto nivel organizativo en las organizaciones públicas como privadas para un mayor desarrollo en las empresas, por ello se debe disponer un soporte que fundamenten nuevos objetivos que enfrentan las organizaciones. Las tendencias y perspectivas en el área de recursos humanos al ser implementadas en la organización no favorecen el desarrollo personal y la estabilidad y otras que no llegan a conducir mejores condiciones a las personas y a la organización.

Navarro, (2012)

En su tesis señala que la satisfacción laboral entre los mismos trabajadores es buena, porque si esta no lo fuera no podrían desempeñarse de manera eficaz y adecuada para acatar con los propósitos establecidos por la organización; por ello es importante que exista una comunicación activa y armónica en entre los trabajadores, , para el cumplimiento de la funciones asignadas. Por ello es necesario que exista una comunicación asertiva y armónica por el mismo bienestar de los trabajadores, por lo cual el área de recursos humanos debe delegar de manera productiva.

1.2.2 Antecedentes Nacionales.

Huamani (2015)

En su tesis señala que el rendimiento laboral de los trabajadores, se mide a través de su desempeño de cómo va mejorando a nivel personal como laboral, refiriéndose a lo que el trabajador hace; a través de ello podemos evaluarlos y se podrá decidir si están capacitados para el puesto de trabajo, donde puedan desarrollarse y sentirse satisfechos e orgullosos con los resultados obtenidos. El clima o ambiente organizacional de los trabajadores en la conducción de trenes resulta ser totalmente favorable para la organización. Los jefes y supervisores en la conducción de trenes juegan un rol importantísimo en el seguimiento del rendimiento de cada trabajador, podrán desenvolverse y sentirse a gusto con los resultados favorables, en el desarrollo de sus responsabilidades y deberes que deberán cumplir diariamente en su trabajo.

Tataje (2015)

En su tesis indica que para lograr una eficiente GRH se debe procurar que los trabajadores se encuentren o se sientan satisfechos con el trabajo que realizan y que la empresa reconozca el esfuerzo que vienen realizando, para lograr un buen desempeño por parte de los trabajadores que sea beneficioso para la empresa como también para cada uno de ellos.

Capcha y Campomanes (2014)

En su tesis afirma que la motivación está relacionada con el desempeño laboral, por ello si un trabajador se encuentra en un buen ambiente laboral estará motivado para desempeñarse mejor según las funciones asignadas, al estar una persona motivada tendrá el deseo obtener un buen resultado para la organización como los mismos, donde los jefes cumplen un papel importante en el seguimiento del desempeño de los trabajadores.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema.

1.3.1. Gestión de Recursos Humanos

Mora (2012). Nos menciona que GRH es una herramienta que contribuye a que los trabajadores puedan ayudar alcanzar los objetivos de la empresa, es por ello que la empresa se encarga de buscar trabajadores más adecuados de acuerdo al perfil de cada puesto, donde puedan desempeñar las tareas y funciones que son asignadas de acuerdo a sus conocimientos y habilidades.

1.3.1.1. Características de Recursos Humanos

-) Busca contar con una actitud positiva ante los problemas y situaciones que se presente.
-) Habilidad o capacidad de toma de decisiones.

-) Capacidad de querer aprender para la mejora de su desarrollo personal como laboral.
-) Aprender no es asemejar definiciones, sino habilidades, competencias, capacidades y facultades.

1.3.1.2. Objetivo de la Gestión de los Recursos Humanos

Cevallos Sánchez (2013). En el trabajo, cada trabajador debe estar motivados para desempeñarse adecuadamente según los requerimientos del puesto, con el objetivo que los trabajadores apoyen para alcanzar los objetivos propuestos por parte de la empresa. La organización busca orientarse con los trabajadores con el propósito de seguir creciendo y prosperando por el beneficio de todos.

1.3.1.3. Los Procesos de la Gestión de Recursos Humanos

Chiavenato (2012). Los procesos de GRH, habla de cómo administrar, en realizar exámenes a los trabajadores, qué cargo van a desempeñar, su remuneración, brindarles capacitación; exámenes médicos y psicológicos, estos procesos son esenciales para realizar una buena gestión en cualquier empresa, privada como pública.

1.3.1.4. Reclutamiento

Armijos Villacís (2014). Dice que el reclutamiento es un procedimiento donde se publica anuncios o avisos al mercado según las necesidades que se requiere para cubrir la vacante solicitada y así atraer posibles candidatos calificados a pasar por un proceso de selección.

Es un sistema donde la organización ofrece al mercado oportunidades de empleo que requiere cubrir.

1.3.1.4.1. Fuentes de reclutamiento

Espinosa J. A. (2013). Nos quiere decir existen dos fuentes de reclutamiento interno y externo: En el interno, abarca toda la empresa, en reclutar a familiares o recomendados, en

los sindicales por medio de pactos colectivos, en cartera de personal a través de los anuncios de los candidatos que el reclutamiento. En lo externo, abarca en fuentes profesionales, que son los estudiantes, el futuro del desarrollo de las empresas como el nacimiento de nuevas empresas; abarca también en las asaciones profesionales que son por medio de las experiencias; en las bolsas de trabajo, que son por medio de las empresas que buscan trabajadores idóneos; agencias de colocación, que son por medio de organizaciones que buscan reclutan personal para otras empresas obteniendo tarifas.

1.3.1.5. Selección al personal

Martínez. (2013). Es un proceso que toda empresa realiza para encontrar posibles candidatos o candidatas para un puesto de trabajo según el perfil del puesto que son requeridos, por eso importante obtener toda la información posible de cada uno de los candidatos por medio de una entrevista con la finalidad de medir su conocimientos y habilidades, para así determinar cuál es el candidato indicado para el puesto de trabajo a desempeñar.

1.3.1.5.1. Importancia de la selección

Espinosa J. A. (2013). Nos quiere decir que una buena selección del personal radica desde las expectativas de querer encontrar a la persona indicada para el puesto requerido, contando con los siguientes requisitos (experiencia) que son esenciales para laborar desarrollo al momento de laborar.

Podemos decir que la selección es el procedimiento encaminado a encontrar a la persona adecuada para el puesto.

1.3.1.6. Evaluación del desempeño

Pantoja (2013). Nos dice que, los gerentes deben estar actualizados de los movimientos internos como externos de la empresa para poder planear estrategias y así lograr

ventajas competitivas, de tal manera generando que los clientes se sientan más a gustos con lo que desean. A través de la evaluación podremos obtener resultados sobre el cumplimiento de sus actividades, para así mejorar el rendimiento de cada trabajador dentro de la organización. Con el objetivo de informar a cada trabajador, como se están desempeñándose en su trabajo y lo que se requiere de cada uno, buscando corregir ciertos errores y poder mejorarlas.

1.3.2 Desempeño Laboral.

Según Espinosa E. A. (2015). Nos da entender que, el desempeño laboral es cuando el trabajador cumple las metas planteadas por la empresa en un tiempo determinado, donde es un factor principal e importante para cualquier entidad. También se encara de medir ciertos factores como habilidades, características, conocimientos y capacidades ejecutadas por el trabajador y aplicadas en su trabajo.

Robbins (2013). Nos quiere decir que el rendimiento laboral es el objetivo de las actividades de las funciones que realizan los trabajadores para cumplir con lo establecido pactados por la entidad. También es la manera de cómo medir su capacidad de producir en menos tiempo y que tan exitosa puede llegar hacer la organización.

1.3.2.1 Satisfacción del trabajador

Según Robbins (2013). Nos da entender que, la satisfacción de los trabajadores es igual al cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones que cooperan a la producción de un bien, de tal manera la satisfacción se debe interpretar hasta la meta cumplida de cualquier propuesta que mande la empresa. También es definida como una sensación positiva sobre el esfuerzo propio.

1.3.2.2 Autoestima

Robbins (2013). Nos da entender que, la Autoestima, es un factor importante en el trabajo, esto define en cómo se comportan al mostrar sus habilidades, en superar trastornos

depresivos laborales como familiares. La autoestima es delicada, y puede llegar hacer más fuerte si la autoestima es controlada al 100%.

1.3.2.3. Trabajo en Equipo

Robbins (2013). Nos da entender que, el trabajador para que sea más efectivo debe trabajar con un equipo de trabajo, allí es donde se medirá su calidad, sus habilidades a demostrar para que lleguen a un fin determinado o planeado por la empresa y por el equipo de trabajo. Un equipo se esfuerza para alcanzar un propósito, como resultado surge un desempeño mucho mayor y mejor que el de cada uno.

1.3.2.4. Capacitación del Trabajador

Según Robbins (2013). Nos da entender que, la falta de productividad lleva acabo a todo tipo de ineficiencia laboral, como comportándose mal con los compañeros de trabajo, robo de un bien o servicio, daños de la empresa, o ausentarse con frecuencia o sin permiso, de tal manera esto afecta a la entidad, de tal manera debe capacitarse de acuerdo a su labor que se encuentra. La capacitación es un herramienta importante para que el trabajador puede desempeñarse mucho mejor; porque a través de los programas de capacitación se podrá obtener resultado positivos, ya que el objetivo de las capacitaciones es brindar información a los trabajadores.

1.4. Formulación del Problema.

“¿Cómo incide la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo 2018?”

1.5. Justificación del estudio.

1.5.1. Conveniencia.

Nuestra tesis tiene por finalidad conocer la Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los trabajadores, desde la posición organizacional y

social, puesto que, en base a los resultados, conseguiremos una respuesta acerca del título ya expuesto.

1.5.2 Relevancia Social.

Nuestra investigación beneficiara a los trabajadores MDP, no solo al personal administrativo, si no en general a todos, porque en esta investigación se dará a conocer datos estadísticos de los daños que genera las incidencias de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los trabajadores, para que sean tomados en cuenta a las autoridades correspondientes de este gobierno distrital.

1.5.3 Implicaciones Prácticas.

Esta investigación servirá de gran utilidad para las próximas investigaciones sobre las Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, como antecedentes, por lo que son muy escasas en el aspecto local.

1.6. Hipótesis.

H1: La Gestión de Recursos Humanos incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.

H0: La Gestión de Recursos Humanos no incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

“Determinar la incidencia de la gestión de Recursos Humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018”.

1.7.2. Objetivos específicos

-) Analizar la Gestión de Recursos Humanos de la MDP.
-) Identificar el nivel de gestión percibida de recursos humanos de la MDP.
-) Analizar el desempeño laboral de los trabajadores en la MDP.
-) Determinar el nivel de desempeño de los trabajadores en la MDP.

II. MÉTODO.

2.1. Diseño de Investigación.

2.1.1. No Experimental.

Hernández, Fernández y Baptista, (2014). Es donde se realizan procedimientos a seguir sin tener la necesidad de manipular cada variable, en este caso se puede observar los acontecimientos en su entorno natural para así poder analizarlos.

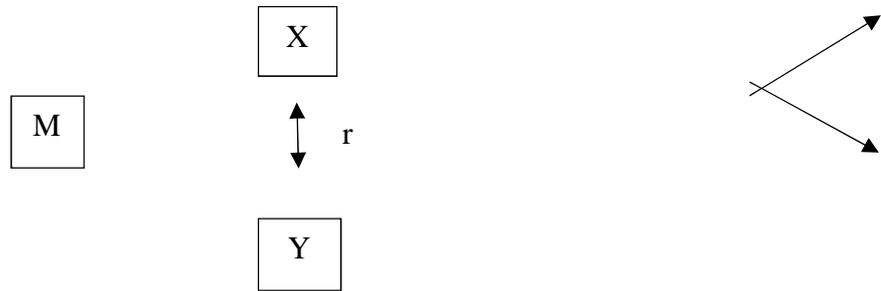
2.1.2. Transversal.

Hernández, Fernández y Baptista, (2014). Esta tiene por finalidad analizar la relación que tienen una variable con otra, además el diseño puede ser transversal siempre que se quiera conocer el nivel de una variable o más.

2.1.3. Descriptivo.

Según Tamayo y Tamayo M. se encarga de describir y observar el comportamiento de una cosa o persona con la finalidad de conocer si una influye o tiene que ver con la otra.

Esquema de diseño de investigación:



M: Los trabajadores de la MDP.

X: Gestión de Recursos Humanos.

Y: Desempeño Laboral.

2.2. Variables de Operacionalización

Tabla 1. Operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de Recursos Humanos	Es un proceso administrativo aplicado dentro de una empresa que se centra en el reclutamiento, en la gestión y en la dirección de las personas que trabajan de una organización.	Es una organización que representa el medio que permite a los trabajadores de la Municipalidad colaborar en ella, se medirá mediante encuestas a los mismos trabajadores.	Reclutamiento) Anuncios de trabajo vía internet	Nominal
			Selección del personal) Entrevista) Contratación	Nominal
			Evaluación de Desempeño) Examen de Rendimiento.	Nominal

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	El Desempeño Laboral es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales. ROBBINS (2013)	Es la respuesta que proporciona el trabajador de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, en su labor que se desempeña, medido mediante encuestas.	Satisfacción del trabajador	<ul style="list-style-type: none">) Remuneración) Reconocimiento del esfuerzo 	Nominal
			Autoestima	<ul style="list-style-type: none">) Agrado o desagrado con el trabajo que realiza) Agrado o desagrado consigo mismo 	Nominal
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none">) Cumplimiento de objetivos de trabajo) Colaboración entre trabajadores 	Nominal
			Capacitación del trabajador	<ul style="list-style-type: none">) Capacitación) Plan o programa de Capacitación 	Nominal

2.3. Población y Muestra.

Es un grupo de personas que está compuesta por trabajadores de la MDP del año 2018, según el gerente del área de Recursos Humanos, existen 76 trabajadores en lo cual serán encuestados.

2.3.1. Muestra.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Definen la muestra como una parte de una cosa o población que representa a la totalidad del grupo, digamos que son parte de una cosa o población que pertenecen a otra población”.

Nuestra muestra será determinada por 76 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n: Es el tamaño de la muestra.

Z²: Es el nivel de confianza: (90% nivel de confianza) 1.65

N= 76 Trabajadores

P= (Q) Es la probabilidad del éxito o no éxito del 50%

E²: Es el error muestral (0.10)

$$n = \frac{76 * (1.65)^2 * 0.5 * 0.5}{0.10^2 * (76 - 1) + (1.65)^2 * 0.5 * 0.5} = 36$$

2.3.2. Muestreo.

Debido a la mayor parte de los trabajadores de MDP y a la correlación de la investigación, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

2.3.3. Unidad de análisis.

Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas de recolección de datos.

En nuestra tesis utilizamos la técnica de recolección de datos, la cual consiste en medir el nivel de cada una de las variables mediante la aplicación de un cuestionario.

Instrumento.

El cuestionario se compone con un total de 15 preguntas, en la que se encuentran con escalas de Si y No. Para medir la relación que tienen estas variables de Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral, que estuvieron compuestas por preguntas e ítems.

2.4.2. Validez y confiabilidad.

2.5. Métodos y Análisis de datos.

-) Estadísticas descriptivas.
-) Cuadros de frecuencia y gráficos estadísticos

2.6. Aspectos Éticos.

En la tesis se tomara en cuenta los siguientes aspectos, como:

-) Estima a la propiedad intelectual de investigaciones, citadas anteriormente.
-) Transparencia y veracidad de la información recolectada en la investigación.
-) Objetividad en el desarrollo del proyecto.
-) El resguardo de la identidad de los colaboradores de la investigación.

III. RESULTADOS

En la presente investigación, después de haber analizado la encuesta sobre la circunstancia actual de la Gestión de Recursos Humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la MDP, se obtuvo la siguiente información que se presenta mediante figuras de manera sintetizada.

Tabla 1

Los trabajadores que pasaron por un proceso de reclutamiento en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.

ITEM		PORCENTAJE
Si	10	28%
No	26	72%
TOTAL	36	100%

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

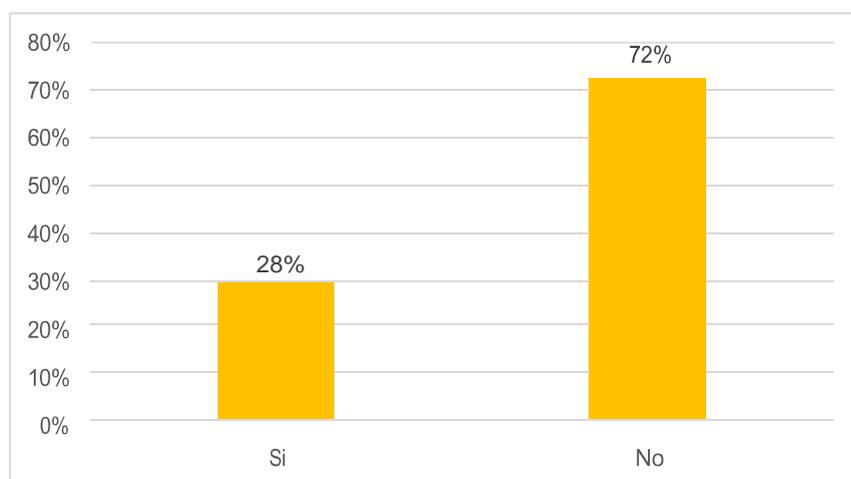


Figura 1. *Porcentaje de los trabajadores que pasaron por un proceso de reclutamiento en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.*

Interpretación

En la figura 1, nos aprecia que el 28% de los trabajadores responden que si pasan mediante un proceso de reclutamiento, mientras que el 72% de los trabajadores aseguran que

no pasan por un proceso de reclutamiento, a través de anuncios de trabajo vía internet. Estos datos nos quieren decir que la MDP que no existe un proceso de reclutamiento.

Tabla 2

Trabajadores que pasaron por una selección del personal en la Municipalidad

Distrital de Pacasmayo, 2018.

ITEM		PORCENTAJE
Si	9	25%
No	27	75%
TOTAL	36	100%

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

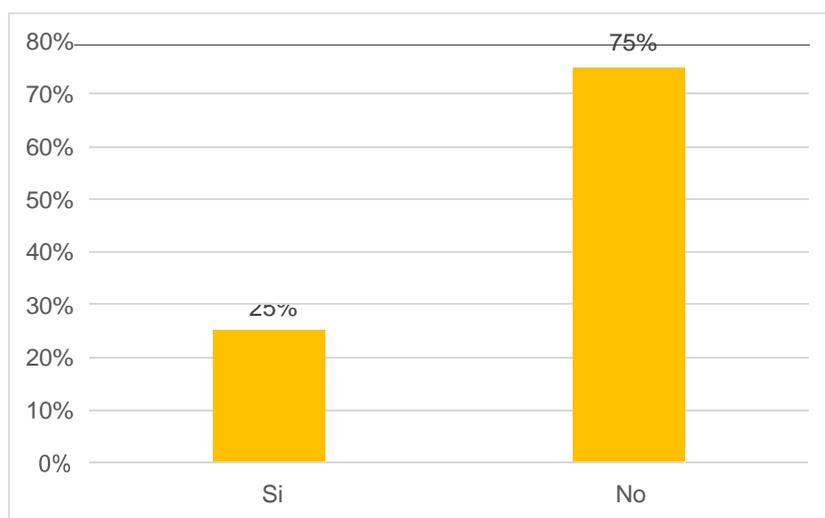


Figura 2. *Porcentaje de los trabajadores que pasaron por una selección del personal en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.*

Interpretación

En la figura 2, nos aprecia que el 25% de los trabajadores responden que si pasan por una selección de personal, mientras que el 75% de los trabajadores aseguran que no pasan por una selección de personal de acuerdo al perfil de cada cargo. Estos datos nos quieren decir que la Municipalidad Distrital de Pacasmayo que no asignan a los trabajadores según sus características para cada cargo.

Tabla 3

Los trabajadores dijeron que la selección de personal es la más adecuada para contratar al personal en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.

ITEM		PORCENTAJE
Si	32	89%
No	4	11%
TOTAL	36	100%

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

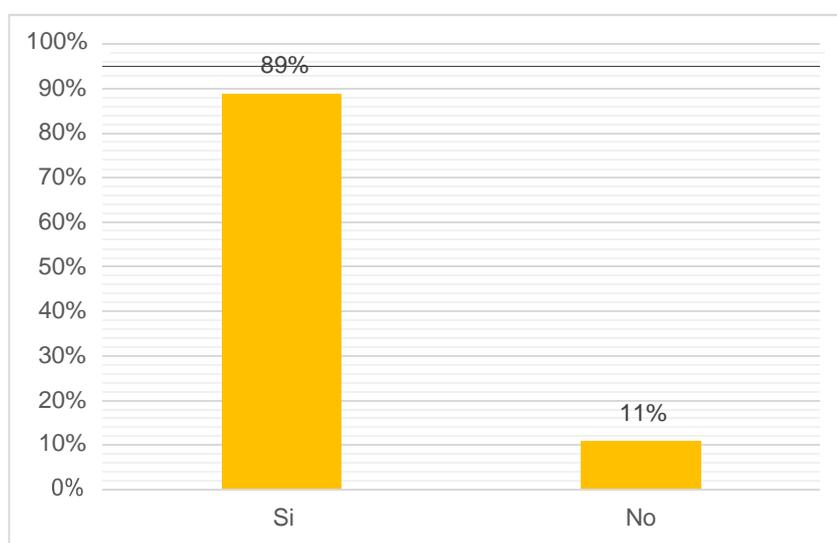


Figura 3. *Porcentaje de los trabajadores que dijeron que la selección de personal es la más adecuada para contratar al personal en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.*

Interpretación

En la figura 3, nos aprecia que el 89% de los trabajadores dijeron que la selección de personal es la más eficaz, para contratar al personal para el puesto de trabajo, mientras que el 11% dicen no estar de acuerdo que exista una selección al personal. Estos datos nos quieren decir que la Municipalidad Distrital de Pacasmayo por mayoría debe a ver na selección del personal más adecuada al momento de contratar personal para el puesto de trabajo.

Tabla 4

Los trabajadores pasaron por una evaluación de rendimiento en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.

ITEM		PORCENTAJE
Si	5	14%
No	31	86%
TOTAL	36	100%

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

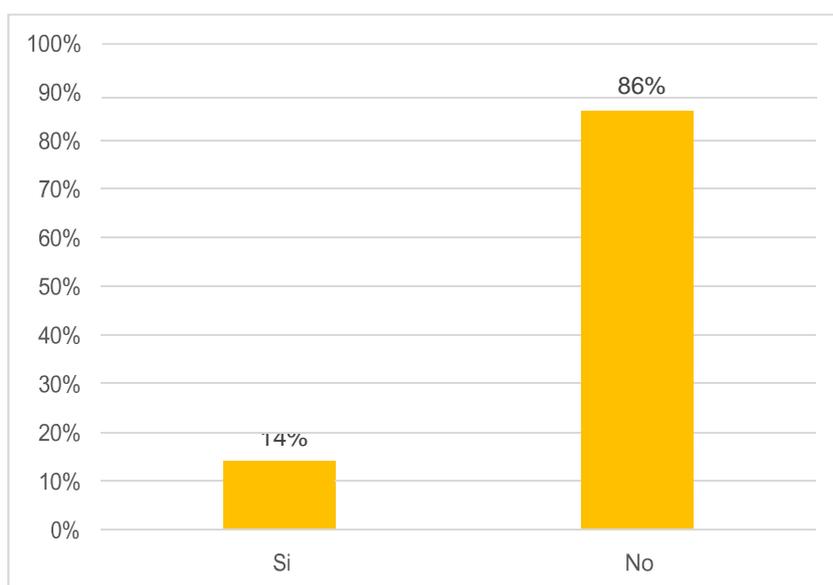


Figura 4. *Porcentaje de los trabajadores que pasaron por una evaluación de rendimiento en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.*

Interpretación

En la figura 4, nos aprecia que el 14% de los trabajadores dicen que si han realizado una evaluación de rendimiento, mientras que el 86% asegura que se haya realizado una evaluación de rendimiento a los trabajadores. Estos datos nos quieren decir que la Municipalidad Distrital de Pacasmayo por mayoría no los evalúa los trabajadores con una evaluación de rendimiento.

Tabla 5

Trabajadores que se sienten satisfechos y motivados en su área (ambiente) de trabajo en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.

ITEM		PORCENTAJE
Si	28	78%
No	8	22%
TOTAL	36	100%

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

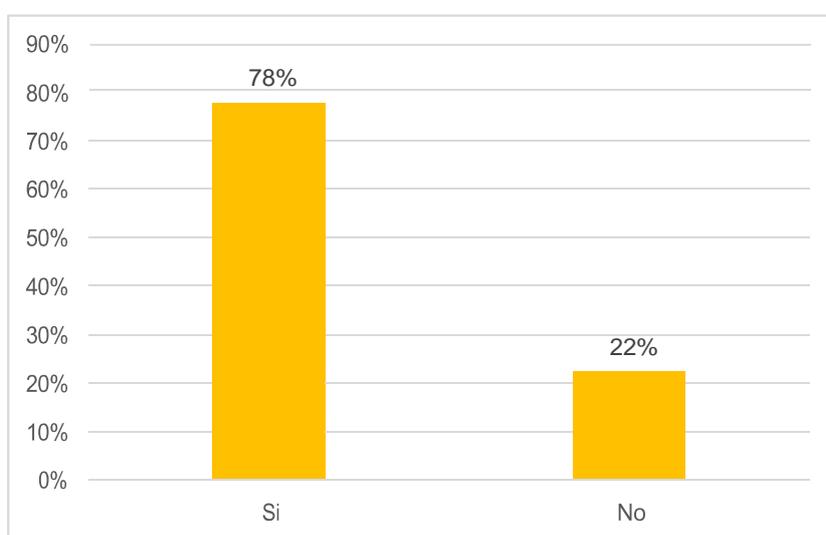


Figura 5. *Porcentaje de los trabajadores que se sienten satisfechos y motivados en su área (ambiente) de trabajo en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.*

Interpretación

En la figura 5, nos aprecia que el 78% de los trabajadores dicen sentirse satisfechos y motivados en su área de trabajo, mientras que el 22% aseguran no sentirse satisfechos y motivados en su área de trabajo. Estos datos nos quieren decir que la Municipalidad Distrital de Pacasmayo procura que sus trabajadores al momento de trabajar se encuentren en un ambiente laboral cómodo.

Tabla 6

Los trabajadores dicen que la remuneración que percibe es justa en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.

ITEM		PORCENTAJE
Si	7	19%
No	29	81%
TOTAL	36	100%

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

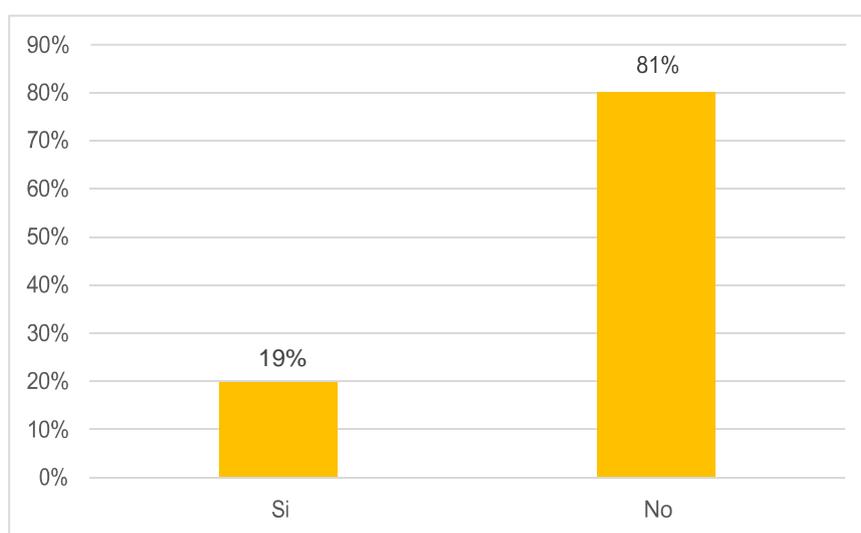


Figura 6. *Porcentaje de los trabajadores que dicen que la remuneración que percibe es justa en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.*

Interpretación

En la figura 6, nos aprecia que el 19% de los trabajadores dicen sentirse a justo con la remuneración que perciben de acuerdo a su trabajo, mientras que el 81% aseguran no estar conformes con la remuneración que perciben, por lo que no la consideran justa. Estos datos nos quieren decir que la Municipalidad Distrital de Pacasmayo no califica a los trabajadores de acuerdo a sus conocimiento y habilidades que posee, colocando en áreas que no tienen relación con lo que en realidad saben hacer lo cual consideran que la remuneración que perciben es no es justa.

Tabla 7

Los trabajadores dicen que si se reconoce el esfuerzo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.

ITEM		PORCENTAJE
Si	2	6%
No	34	94%
TOTAL	36	100%

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

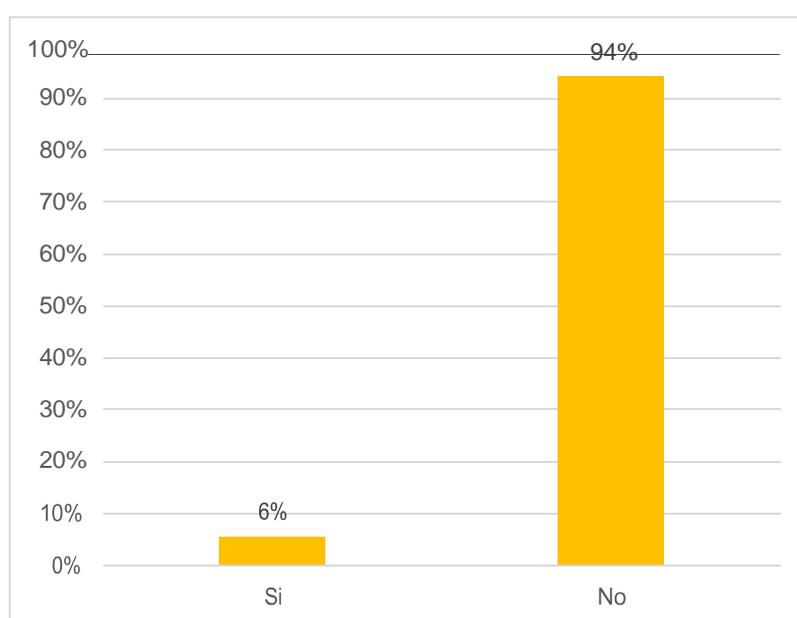


Figura 7. *Porcentaje de los trabajadores que dicen que si se reconoce el esfuerzo de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.*

Interpretación

En la figura 7, nos aprecia que el 94% de los trabajadores no son reconocidos sus esfuerzos por la empresa y el 6% de los trabajadores dicen que si son reconocidos sus esfuerzos por la empresa. Estos datos nos quieren decir que la Municipalidad Distrital de Pacasmayo a una minoría de sus trabajadores reconoce los esfuerzos que realizan.

Tabla 8

Los trabajadores están satisfechos con el trabajo que realizan en la Municipalidad

Distrital de Pacasmayo, 2018.

ITEM	PORCENTAJE	
Si	29	81%
No	7	19%
TOTAL	36	100%

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

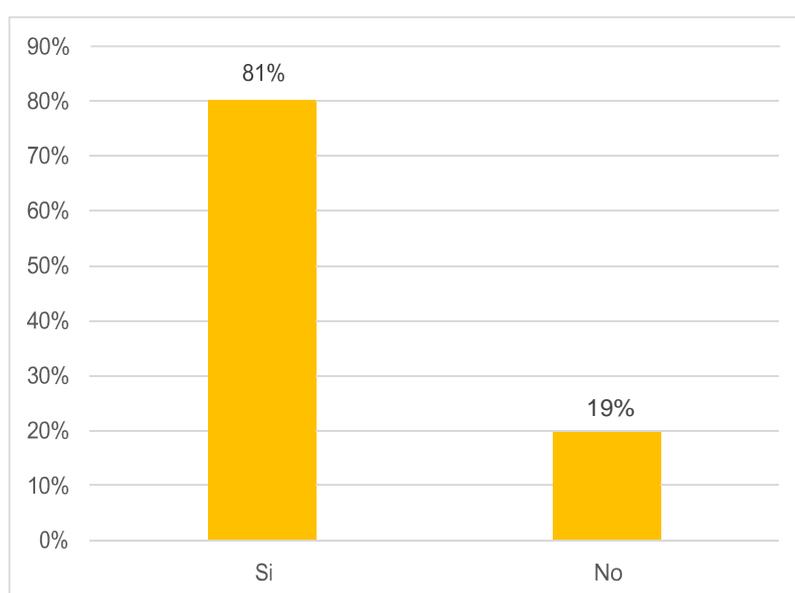


Figura 8. *Porcentaje de los trabajadores que están satisfechos con el trabajo que realizan en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.*

Interpretación

En la figura 8, nos aprecia que el 81% de los trabajadores si están satisfecho con la labor que están realizando en la Municipalidad y el 19% de los trabajadores no están satisfechos en su labor que realizan. Esta recolección de datos nos quiere decir que la gestión de recursos humanos no tiene un equilibrio emocional de sus trabajadores.

Tabla 9

Los trabajadores dicen que existe una buena colaboración entre los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.

ITEM		PORCENTAJE
Si	25	69%
No	11	31%
TOTAL	36	100%

Fuente: Instrumento de Recolección de datos.

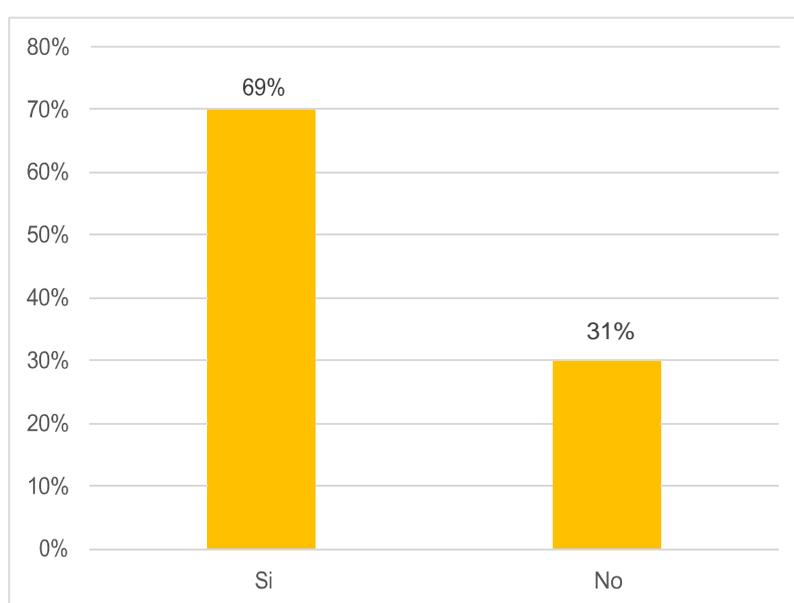


Figura 9. *Porcentaje de los trabajadores que dicen que existe una buena colaboración entre los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.*

Interpretación

En la figura 9, nos indica que el 69% de los trabajadores percibe una buena colaboración entre los miembros de trabajo y el 31% de los trabajadores indica que no existe una buena colaboración entre los miembros de trabajo. Esta recolección de datos nos quiere decir que no todos los trabajadores tienen esa colaboración que les permite avanzar más en su labor.

Tabla 10

Los trabajadores dicen que el personal es capacitado en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.

ITEM	PORCENTAJE	
Si	12	33%
No	24	67%
TOTAL	36	100%

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

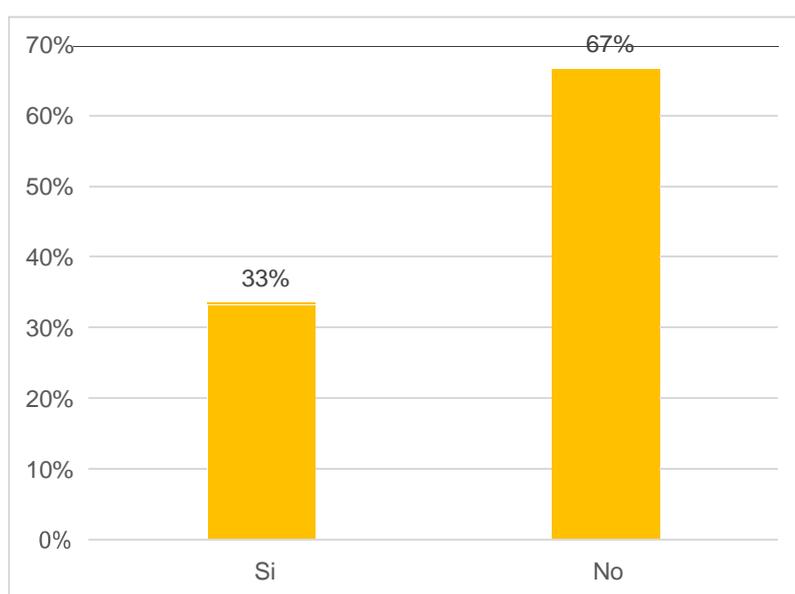


Figura 10. *Porcentaje de los trabajadores que dicen que el personal es capacitado en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.*

Interpretación

En la Figura 10, nos indica que el 33% de los trabajadores si son capacitados y el 67% de los trabajadores no son capacitados. Esta recolección de datos nos da entender que no todos los trabajadores de la municipalidad son capacitados, esto origina un desequilibrio en aumentar los conocimientos para que realicen su labor con más eficiencia al cumplir con los objetivos pactados por la entidad.

Tabla 11.

Los trabajadores dicen que las capacitaciones son realizadas según las necesidades del trabajador en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.

ITEM	PORCENTAJE	
Si	8	22%
No	28	78%
TOTAL	36	100%

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

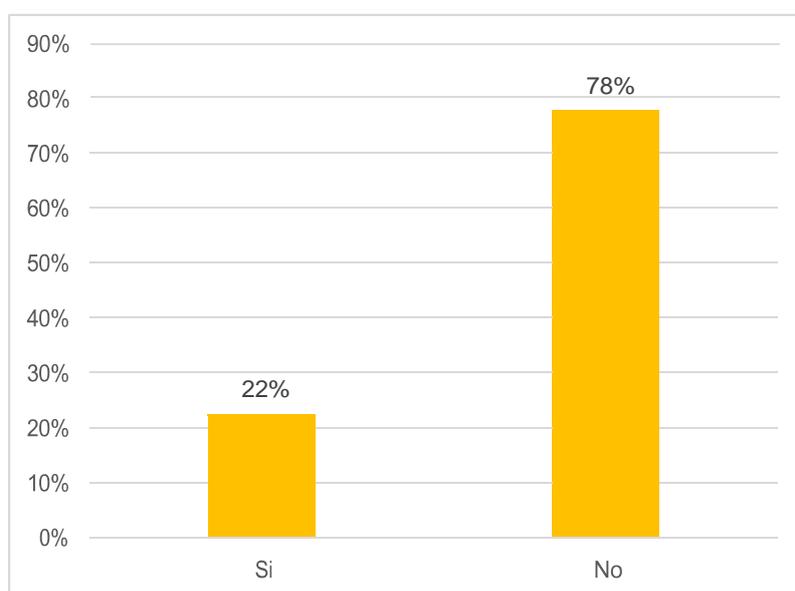


Figura 11. *Porcentaje de los trabajadores que dicen que las capacitaciones son realizadas según las necesidades del trabajador en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.*

Interpretación.

En la Figura 11, nos aprecia que el 22% de trabajadores nos dice que las capacitaciones del personal si se hacen de acuerdo a las necesidades del trabajador, y un 78% de los trabajadores nos dice que las capacitaciones no se hacen de acuerdo a las necesidades del trabajador. Esta recolección de datos da entender que a los de la Municipalidad no a todos los capacita según a las necesidades del trabajador.

Tabla 12

Los trabajadores dicen si existe un programa de capacitación en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.

ITEM		PORCENTAJE
Si	7	19%
No	29	81%
TOTAL	36	100%

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

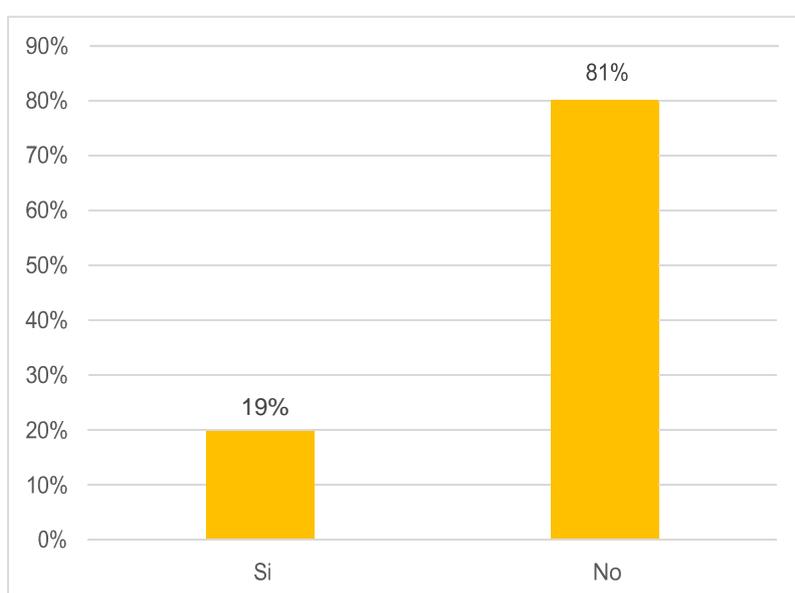


Figura 12. *Porcentaje de los trabajadores que dicen si existe un programa de capacitación en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.*

Interpretación

En la figura 12, nos aprecia que el 19% de los trabajadores tienen conocimiento que si existe un programa de capacitación actual en la Municipalidad y que el 81% de los trabajadores dicen que no existe un programa de capacitación en la entidad. Esta recolección de datos nos da entender que no todos los trabajadores de dicha entidad están informados que existe un programa de capacitación actual.

Figura 13

Nivel de Gestión percibida de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.

GESTIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
Buena	17	47.2%
Mala	19	52.8%
Total	36	100.0%

Fuente: Instrumento de Recolección de datos

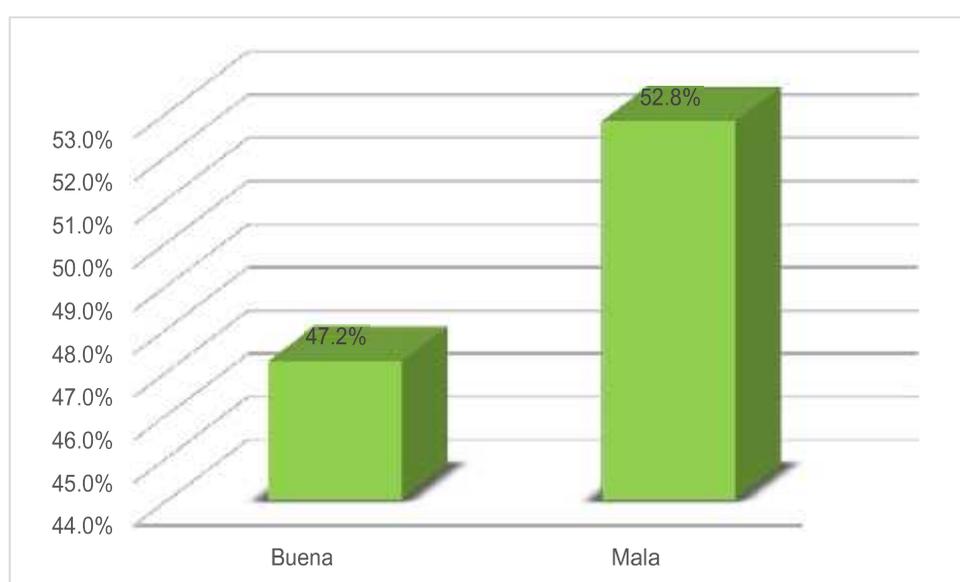


Figura 13. *Porcentaje del nivel de Gestión percibida de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.*

Interpretación

En la figura 13, nos aprecia que 47.2% dicen que, el área de Recursos Humanos realiza una buena gestión, por otro lado, un 52.8% dicen que, realizan una mala gestión, de tal manera la gran mayoría de los trabajadores dicen que realizan una mala gestión, esto implica que no todos los trabajadores reciben un trato adecuado a nivel personal y a nivel profesional.

Figura 14

Nivel de desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.

DESEMPEÑO	CANTIDAD	PORCENTAJE
ALTO	2	5.6%
MEDIO	12	33.3%
BAJO	22	61.1%
TOTAL	36	100.0%

Fuente: Instrumento de Recolección de Datos

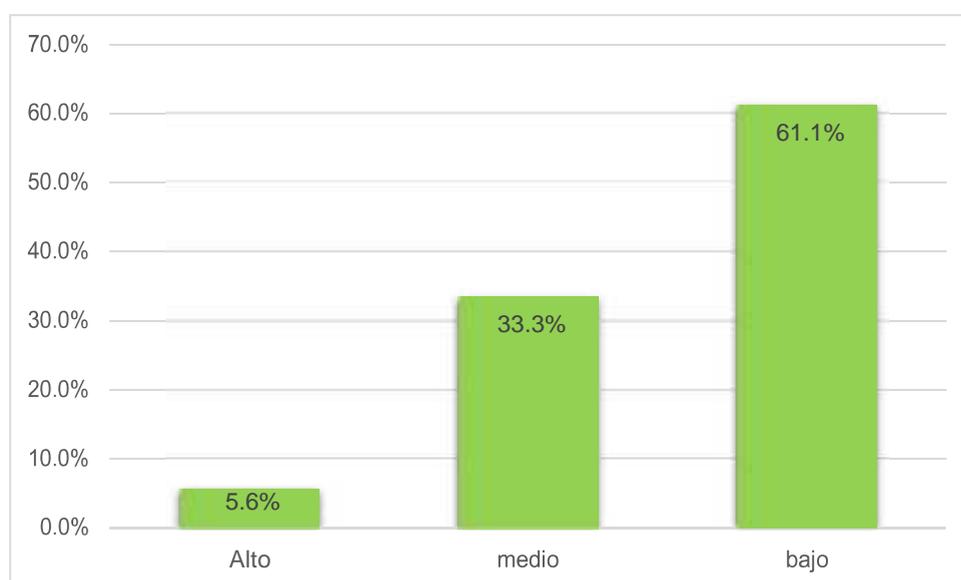


Figura 14. *Porcentaje del nivel de desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018.*

Interpretación

En la figura 14, nos aprecia que, 5.6% los trabajadores muestran un alto desempeño, un 33.3% los trabajadores muestran un medio nivel de desempeño y un 61.1% los trabajadores muestran un bajo nivel de desempeño, esto da a entender que la mayoría de los trabajadores muestran un nivel bajo al tener una mala gestión por parte de Recursos Humanos, de la misma manera algunos trabajadores hacen lo que deseen cuando no tienen un control que los supervise.

IV. DISCUSIÓN.

Esta investigación tiene como objetivo: “Determinar la incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo.

En primer lugar, respecto a la Gestión de la MDP, los resultados nos muestran que el 28% de los trabajadores ingresaron a laborar pasando por un proceso de reclutamiento, y 72% indicaron no haber pasado por este proceso (ver Fig. 1), esto permite deducir que la falta del proceso de reclutamiento en esta municipalidad trae como consecuencia la ineficiencia laboral, que ocasionalmente se ve reflejada en el desempeño de los trabajadores.

Según Espinosa J. A., 2013. Nos quiere decir que, hay dos fuentes de reclutamiento interno, como externo; la primera, abarca toda la empresa, en reclutar a recomendados, en los sindicales por medio de pactos colectivos, en cartera de personal por medio de los anuncios de los candidatos que fue en el reclutamiento anterior. En lo externo, abarca en fuentes profesionales, que son los estudiantes, el futuro del desarrollo de las empresas como el nacimiento de nuevas empresas; abarca también en las acciones profesionales que son por medio de las experiencias; en las bolsas de trabajo, que son por medio de las empresas que buscan trabajadores idóneos; agencias de colocación, que son por medio de organizaciones que buscan reclutan personal para otras empresas obteniendo tarifas. De tal manera la GRH no aplica en establecer por medio de entidades terceros que cobren tarifas en busca de reclutar personal, solo aplica fuentes de reclutamiento interno, mediante recomendados para obtener la jefatura de algún área solicitada, y contratan asistentes según en el área solicitada, por medio de los practicantes que laboran con efectividad.

Respecto a la selección de personal, 25% dijeron que la entidad si realiza dicha selección de acuerdo al perfil de cada cargo y un 75% dijeron que no (ver figura 2), donde

hay una contradicción entre los mismos trabajadores, esto implica que el área de Recursos Humanos no toma en serio en realizar selección del personal de acuerdo al perfil de cada cargo para que trabajen con eficacia su labor. Además, un 89% de los trabajadores dijeron que la selección del personal es la más adecuada para contratar al personal (ver Fig. 3). Según Espinosa J. A. (2013). Nos quiere decir, una buena selección radica a las mejores expectativas de encontrar a la persona indicada para puesto requerido, contemplando los siguientes aspectos de tener experiencia, trayectoria académica, y los aspectos psicológicos, que hacen tener óptimo desarrollo al momento de laborar. También, un 14% de los trabajadores afirmaron que la entidad si elabora un examen de rendimiento, pero un 86% de los trabajadores niegan que la entidad realiza dicho examen (ver Fig. 4). Esto implica que la gran mayoría de los trabajadores de la MDP, trabajan sin ninguna evaluación que mida su capacidad para una labor más eficiente y así mejoren la imagen de la Municipalidad.

En segundo lugar, tenemos como objetivo, identificar el nivel de gestión recursos humanos percibida por los trabajadores de la MDP, donde los resultados obtenidos muestran que un 47.2 % es buena y el 52.8% se aprecia que tiene una mala gestión (ver Fig. 13), lo que es reflejo de la mala gestión que ha venido realizando recursos humanos, particularmente en el proceso de reclutamiento, selección y evaluación del rendimiento del personal. Según Chiavenato (2012) en los procesos de Gestión en Recursos Humanos, habla de como administrar, en realizar exámenes a los trabajadores, en qué cargo van a desempeñar, su remuneración en darles capacitación; exámenes médicos y psicológicos, estos procesos son esenciales para realizar una buena gestión en cualquier empresa, privada como pública. Por lo tanto, esta Municipalidad debe aplicar estos procesos donde le pueden traer resultados positivos si lo aplican correctamente a sus trabajadores.

En tercer lugar, al analizar el desempeño laboral de los trabajadores de la MDP se aprecia que el 78% de los trabajadores dicen sentirse satisfechos y motivados en su área de trabajo, mientras que el 22% aseguran no estarlo (ver Fig. 5). Esto implica que los trabajadores de la MDP si se encuentran satisfechos y mucho más motivados en su área de trabajo, esto se debe a que existe una buena relación entre compañeros de trabajo o por la presión laboral.

Además, el 19% de los trabajadores dicen sentirse a justo con la remuneración que perciben de acuerdo a su trabajo, mientras que el 81% aseguran no estar conformes, por lo que no la consideran justa (ver figura 6). Podemos definir que la MDP no califica a los trabajadores de acuerdo a los conocimientos y habilidades que poseen, colocando en áreas que no tienen relación con lo que en realidad saben hacer, generando molestia de cada de los trabajadores.

También, se aprecia que el 6% de los trabajadores son reconocidos sus esfuerzos por la empresa y el 94% de los trabajadores dicen que no son reconocidos (ver Fig. 7). Esto quiere decir que la MDP no le importa si los trabajadores están a gusto o no, con el trabajo que realizan, lo único importante para ellos que vengan a cumplir con sus funciones asignadas.

Respecto a la satisfacción con la labor realizada, se aprecia que el 81% de los trabajadores si están satisfechos y el 19% de los trabajadores no lo están (ver figura 8). Según Robbins (2013). Nos da entender que, el desempeño de las tareas es igual al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien, de tal manera el desempeño se debe interpretar hasta la meta cumplida de cualquier propuesta que mande la empresa. Por lo consiguiente los trabajadores de la MDP, estén o no satisfechos en su área, la gran mayoría demuestra un compromiso eficaz, que laboran hasta cumplir la meta empleada.

Respecto a la colaboración de los trabajadores, se aprecia que el 69% existe una buena colaboración entre los miembros de trabajo y el 31% de los trabajadores indica que no existe (ver Fig.9). Esto nos quiere decir que la MDP no se interesa por que exista una buena relación entre los trabajadores, lo único e importante es que haga y cumplan con su labor.

Respecto a la Capacitaciones, Nos indica que el 33% de los trabajadores si son capacitados y el 67% no son capacitados (ver Fig. 10). Podemos ver que la MDP, origina un desequilibrio en conocimientos, en solo capacitar algunos jefes de área para que realicen su labor con más eficiencia y al cumplir con los objetivos pactados por la entidad.

Además, el 22% de los trabajadores dicen que las capacitaciones del personal se hacen de acuerdo a las necesidades del trabajador, y un 78% aseguran que no se hacen de acuerdo a las necesidades del trabajador (ver Fig. 11). Esto conlleva a una contradicción y nos da entender que la Municipalidad tiene favoritismo hacia algunos trabajadores y deja que los capacite en temas que ellos deseen aprender más.

Respecto al programa de capacitación, observamos que el 19% de los trabajadores dicen que si existe un programa de capacitación actual en la Municipalidad y que el 81% aseguran que no existe (ver Fig. 12). Esto permite deducir que hay una contradicción entre los mismos trabajadores y que no tienen conocimiento, respecto al 19% de los trabajadores aseguran que la MDP si cuenta con programa de capacitación, pero que no lo están aplicando según al programa, esto no favorece al desarrollo personal y laboral de los trabajadores.

En cuarto lugar, tenemos como objetivo, Determinar el nivel de desempeño de los trabajadores de la MDP, donde los resultados muestran, que el 5.6% es alto, el 33.3% es medio y el 61.1% es bajo, con ello pudimos comprobar que en nivel de desempeño de los trabajadores de la MDP es baja (ver figura 14), esto nos permite deducir que la Gestión de Recursos Humanos es mala, porque no se preocupan de sus trabajadores si reciben

capacitación que es un beneficio para que puedan aprender más y desarrollarse personal como laboralmente. Según Tataje (2015). En su tesis indica que para lograr una eficiente GRH se debe procurar que los trabajadores se encuentren o se sientan satisfechos con el trabajo que realizan y que la empresa reconozca el esfuerzo que vienen realizando, para lograr un buen desempeño por parte de los trabajadores que sea beneficioso para la empresa como también para cada uno de ellos.

V. CONCLUSION

Con la finalidad de lograr alcanzar los objetivos establecidos buscamos llevar a cabo nuestra investigación en base a los resultados encontrados donde podemos concluir lo siguiente:

1. Se pudo comprobar que la Gestión de Recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la MDP están relacionadas, según la prueba estadística que realizamos a través del chi-cuadrado con un valor de 12.95%, lo que comprueba nuestra hipótesis al constatar que ambas variables tienen relación. Comprobando que la GRH incide en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la MDP.
2. En esta investigación se concluye que la gestión de recursos humanos le falta detallar en algunos aspectos, según los resultados especificados, que esto genera que está realizando una mala gestión.
3. La Gestión de Recursos Humanos de la MDP se indicó como mala gestión con un 52.8% según la percepción de los trabajadores.
4. En esta investigación, el desempeño laboral de los trabajadores de la MDP, no es de alto nivel desempeño por la manera de como gestiona en Recursos Humanos, no supervisan y algunos trabajadores, no laboral con un alto de rendimiento.
5. El desempeño laboral de los trabajadores de la MDP se indicó como bajo nivel de desempeño con un 61.1%.

VI. RECOMENDACIONES

1. El área de Recursos Humanos debe enfocarse en el proceso de reclutamiento para tener un contacto directo con los trabajadores y así facilitar el procedimiento para la selección de acuerdo al perfil de cada cargo.
2. El área de Recursos Humanos debe realizar un seguimiento a los trabajadores contratados y analizar sus experiencias dadas.
3. Se recomienda capacitar a todos los jefes de cada área para un mayor conocimiento y así mostrar mejorías en su labor.
4. La Municipalidad debe reconocer el esfuerzo que realizan los trabajadores para una labor eficaz.
5. Los trabajadores deben tener un mejor ambiente laboral cómodo, sin reproches, sin malos tratos, debe a ver una mayor cooperación entre cada uno de los trabajadores.

REFERENCIAS

Alarcón (2015) “La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas”. Recuperado de:

<http://docplayer.es/83674986-La-gestion-del-talento-humano-y-el-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-administrativos-de-la-municipalidad-distrital-de-chaclacayo.html>

Arandia (2013), “El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral del personal del área Administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yuracuy”. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Armijos Villacís , R. (2014). Diseñar un modelo de gestión de talento humano para mejorar la satisfacción laboral y calidad de gestión gerencial de ecuaquímica. Recuperado de:

<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2710/1/TUAADM006-2014.pdf>

Capcha y Campomanes (2014) “Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho 2014. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4869/Capcha_CJR-Campomanes_GJB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cevallos Sánchez , Y. P. (2013). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11961/figueroa_pr.pdf?sequence=1

Chiavenato, I. (2012). Gestión del Talento Humano. Recuperado de:

<http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1136/1/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%2c%20DIRECCI%C3%93N%20PROVINCIAL>

[%20AGROPECUARIA%20DE%20SANTA%20ELENA%2c%20A%C3%91O%202013.pdf](#)

Espinosa, E. A. (11 de 03 de 2015). Influencia-del-clima-laboral-en-el-desempeño-del-trabajador. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8309/Arboleda_PLI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinosa, J. A. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal.

Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8309/Arboleda_PLI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación.

Recuperado de:

<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbXJkb250YWw1cm1hcHVibGljYTk5MDUxMHxneDo0NmMxMTY0NzkxNzliZmYw>

Huamani (2015). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes. Recuperado de:

http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/21199/Silva_CCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mariñes (2014). “Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con la política y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas”. Recuperado de:

<https://docplayer.es/83674986-La-gestion-del-talento-humano-y-el-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-administrativos-de-la-municipalidad-distrital-de-chaclacayo.html>

Mora Vanegas, C. (2012). Gestión de talento humano. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/document/370908582/GESTION-DEL-TALENTO-HUMANO-Y-SU-RELACION-CON-EL-DESEMPEÑO-LABORAL-EN-LA-MUNICIPALIDAD-DISTRITAL-DE-HUALMAY-2017>

Navarro (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8579/Rosales_MAM.pdf?sequence=1

Robbins (2013). Satisfacción del trabajador. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8579/Rosales_MAM.pdf?sequence=1

Tataje (2015). “Gestión del talento humano y el clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación-Lima 2015”. Recuperada de:

<https://docplayer.es/83674986-La-gestion-del-talento-humano-y-el-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-administrativos-de-la-municipalidad-distrital-de-chaclacayo.html>

ANEXOS

ANEXO N°1: CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario tiene como propósito conocer la Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la MDP. Por ello es importante que sea muy breve en sus respuestas.

Edad: _____ **Género:** _____ **Puesto de trabajo:** _____

Estimado trabajador(a) lea cuidadosamente y responda las siguientes preguntas, marque con un aspa la alternativa, según su criterio:

1. ¿En la entidad donde usted labora el ingreso de personal pasa por un proceso de reclutamiento, a través de internet?
Si () No ()
2. ¿En su entidad realizan la selección de personal de acuerdo al perfil de cada cargo?
Si () No ()
3. ¿Está usted de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal para el puesto de trabajo?
Si () No ()
4. ¿Tiene conocimiento usted que la entidad ha realizado un examen de rendimiento?
Si () No ()
5. ¿Te sientes satisfecho y motivado en tu área (ambiente) de trabajo?
Si () No ()
6. ¿Considera que la remuneración que percibe es justa y acorde a su puesto de trabajo?
Si () No ()

7. ¿Considera que la empresa reconoce el esfuerzo de los trabajadores?
Si () No ()
8. ¿Usted se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza?
Si () No ()
Porque: _____
9. ¿Percibe que existe una buena colaboración entre los miembros de trabajo?
Si () No ()
10. ¿El personal es capacitado sobre los procedimientos a seguir en el trabajo a desempeñar?
Si () No ()
11. ¿La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador?
Si () No ()
12. ¿Tiene conocimiento usted si existe en la empresa sobre un programa de capacitación últimamente?
Si () No ()

ANEXO 02

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Luigi Italo Villena Zapata, titular del DNI. N° 43 79 97 60, de profesión Ingeniero Estadístico, ejerciendo actualmente como Metodólogo, en la Institución Universidad Cesar Vallejo - Escuela de Administración

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Municipalidad Distrital de Pacasmayo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Chepen, a los 20 días del mes de JUNIO del 2018



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Elmer Walter Oliva Lozano, titular del DNI. N° 18126253, de profesión Contador Público, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Universidad Cesar Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Municipalidad Distrital de Pacasmayo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

En Chepen, a los 22 días del mes de Junio del 2018


Elmer Walter Oliva Lozano
CONTADOR PÚBLICO
N° MAT 02-4069

Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Alberto Logada Medina, titular del DNI. N° 18856185, de profesión Lic. Administración, ejerciendo actualmente como Jefe de Logística, en la Institución Proyecto Especial Teguetepegue Zaña

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Municipalidad Distrital de Pacasmayo

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Chepén, a los 30 días del mes de Junio del 2018



Firma
C.L.A. 16703

ANEXO N°3

CHI CUADRADO

	BUENA	MALA	TOTAL GENERAL
ALTO	1	1	2
MEDIO	10	12	22
BAJO	6	6	22
TOTAL	17	19	36

0.94	1.06	2.00
5.67	6.33	12.00
10.39	11.61	22.00

0.00326797	0.00292398
3.31372549	5.07017544
1.85412953	2.71158958

CHI 2	12.94962
CHI 2 TEO	5.99146455

ANEXO N° 4

BASE DE DATOS

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
Trabajador 1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2
Trabajador 2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
Trabajador 3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1
Trabajador 4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1
Trabajador 5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1
Trabajador 6	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 7	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 8	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 9	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
Trabajador 10	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
Trabajador 11	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1
Trabajador 12	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1
Trabajador 13	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1
Trabajador 14	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1
Trabajador 15	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1
Trabajador 16	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1
Trabajador 17	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
Trabajador 18	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
Trabajador 19	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
Trabajador 20	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
Trabajador 21	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1
Trabajador 22	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2
Trabajador 23	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
Trabajador 24	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 25	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1
Trabajador 26	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 27	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 28	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2
Trabajador 29	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2
Trabajador 30	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1
Trabajador 31	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1
Trabajador 32	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1
Trabajador 33	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1
Trabajador 34	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1
Trabajador 35	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1
Trabajador 36	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 2 de 2
---	--	---

Yo, Elmis Jonatan García Zare, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Chepen (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada "Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018", del (de la) estudiante Erik Jhoel Castañeda Nomberto, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.7% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha... Chepen - 21 de Diciembre de 2018



Firma

Elmis Jonatan García Zare

DNI: 43124406

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 2 de 2

Yo, Elmis Jonatan García Zare, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Chepen (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada "Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paqasmayo, 2018", del (de la) estudiante Erik Jhoel Castañeda Nomberto, constato que la investigación tiene un índice de similitud de ...% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha... Chepen - 24 de Diciembre de 2018



Firma

Elmis Jonatan García Zare

DNI: 43124406

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Erik Jhoel Castañeda Nomberto, identificado con DNI N° 70668760, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo () . No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA

DNI: 70668760

FECHA: 21 de Diciembre del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La escuela de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Castañeda Nomberto Erik Joel

INFORME TITULADO:

Incidencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 21 de diciembre de 2018.

NOTA O MENCIÓN: 16



Rodrigo Paul
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La escuela de administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Cruzado Honorio Julissa Ivonne

INFORME TITULADO:

Incidencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Aceniciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 21 de diciembre de 2018.

NOTA O MENCIÓN: 16



Rodriguez Paul
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN