



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Administración de recursos humanos y desempeño laboral en los  
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Córdova Zuta, Mariela ([orcid.org//0000-0003-4346-1504](https://orcid.org/0000-0003-4346-1504))

**ASESOR:**

Dr. Panduro Salas, Aladino ([orcid.org//0000-0003-2467-2939](https://orcid.org/0000-0003-2467-2939))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

**Tarapoto – Perú**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi madre e hijas, que hicieron posible cada pequeño esfuerzo y sacrificio para lograr cumplir mis sueños.

**Mariela**

## Agradecimiento

A mi asesor, por su disposición y apoyo para la realización de esta investigación.

**La autora**

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figura .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>26</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>26</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización .....</b>	<b>26</b>
<b>3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....</b>	<b>27</b>
<b>3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad .....</b>	<b>27</b>
<b>3.5. Procedimientos.....</b>	<b>30</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos .....</b>	<b>30</b>
<b>3.7. Aspectos éticos .....</b>	<b>31</b>
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>32</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>37</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>40</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>41</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>51</b>

## Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de administración de recursos humanos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.....	32
Tabla 2.	Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.....	32
Tabla 3.	Prueba de normalidad.....	33
Tabla 4.	Relación entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.....	34
Tabla 5.	Relación entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.....	35

## Índice de figura

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral.....	35
---	----

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 98 colaboradores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de administración de recursos humanos, fue regular en 60 %, malo en 22 % y bueno en 18 %; el desempeño laboral, fue medio en 78 %, bajo en 12 % y alto en 10 %. Concluyendo que existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,941 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 88.55 % de la administración de recursos humanos influye en el desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño, recursos, Colaboradores.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between the Human Resources Administration and the work performance of workers in the Provincial Municipality of Rioja, 2021. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was of 98 collaborators. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of human resources administration was regular in 60%, bad in 22% and good in 18%; job performance was medium in 78%, low in 12% and high in 10%. Concluding that there is a significant relationship between the Human Resources Administration and the job performance of workers in the Provincial Municipality of Rioja, 2021, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.941 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 (p-value  $\leq$  0.01); In addition, only 88.55% of human resource management influences job performance.

Keywords: Performance, resources, Collaborators.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el contexto internacional, la amplia diversidad de empresas y organizaciones cuenta con colaboradores que hacen posible la ejecución de procesos que dan como lugar el logro de los objetivos para dar funcionamiento el modelo de negocio, por lo tanto, es indispensable que estas firmas comerciales desarrollen procedimientos estratégicos que permitan gestionar al personal de manera eficiente, el cual involucra el mejoramiento de las condiciones donde se desarrollan las actividades, el potenciamiento de sus habilidades y competencias mediante planes de capacitación de acuerdo al área donde se encuentran y a las labores asignadas (Paredes y Bustamante, 2021).

Sin embargo, en Latinoamérica, de acuerdo a Aular (2021), existe un gran problema con esta variable, porque las empresas se están quedando rezagadas en el contexto de la necesidad de gestionar personas, lo que limita la disposición de las herramientas adecuadas a fin de que el talento humano trabaje, sin ningún tipo de obstáculo; no pueden tener un nivel significativo de desempeño que les permita alcanzar metas personales y organizacionales.

En cuanto al contexto peruano, de acuerdo a Marín y Delgado (2020), la problemática es similar, debido a que las diferentes empresas no consideran la importancia de la gestión de los recursos humanos acorde a los lineamientos estratégicos que permitan mejorar su productividad dentro de su área respectiva, la gestión de los recursos humanos en el ámbito público se lleva a cabo de manera deficiente, el mismo que está evidenciado por la insatisfacción de los colaboradores, debido a que no se les dota de las herramientas adecuadas para que ejecuten las actividades encomendadas, lo cual genera las limitaciones para obtener los resultados planteados por la entidad; por lo tanto, es vital el desarrollo de actividades estratégicas que incrementen la eficiencia.

En referencia al ámbito local, se tiene que la Municipalidad Provincial de Rioja se replica la problemática, debido a que las diferentes autoridades designadas para llevar a cabo estas actividades, no se desempeñan de

manera eficiente para gestionar las habilidades y competencias de los colaboradores, asimismo, no se brindan las estrategias y herramientas necesarias mejorar el clima laboral, el cual es un elemento muy importante para mejorar los resultados; todo ello, trae como consecuencia el bajo nivel de desempeño los colaboradores, los cuales presentan deficiencias para cumplir con las metas trazadas, de modo que todo ello provoca que la eficiencia integral de la entidad se vea afectada, lo cual además priva a los usuarios para el acceso a los servicios públicos.

A raíz de la problemática mencionada se formuló el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021? **Problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de administración de recursos humanos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021? ¿Determinar la relación entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021?

La investigación se justifica bajo los siguientes criterios: por **conveniencia**, ya que mediante su realización se permitirá conocer el nivel ambas variables dentro de la entidad, al mismo tiempo, se detectará los mecanismos que se usan para administrar las habilidades para obtener el máximo rendimiento en su puesto de trabajo. **Relevancia social**, se busca mejorar la eficiencia en la gestión de recursos humanos en la entidad la cual ayudará al mejoramiento del desempeño laboral propicio para ofrecer un buen servicio hacia los usuarios. **Valor teórico**, la investigación permiten obtener conocimiento amplio sobre las variables. **Implicancias prácticas**, permitirá diseñar estrategias y tácticas para aumentar la eficiencia en la gestión de los recursos humanos para potenciar el desempeño de los colaboradores. **Utilidad metodológica**, a través de la elaboración de los instrumentos que serán usados en la investigación, estos quedarán para futuras investigaciones que se encuentren relacionado con las variables.

A continuación, se presenta los objetivos de la investigación, **objetivo general**: Determinar la relación entre la administración de recursos humanos y desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021. **Objetivos específicos**: Identificar el nivel de administración de recursos humanos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021. Analizar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021. Determinar la relación entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.

Del mismo modo se mencionan las hipótesis. **Hipótesis general**:  $H_i$ : Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.  $H_o$ : No existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021. **Hipótesis específicas**:  $H_1$ : El nivel de administración de recursos humanos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021, es bueno.  $H_2$ : El nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021, es medio.  $H_3$ : Existe relación significativa entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a **nivel internacional** se citaron a Simancas et al. (2018), quienes desarrollaron una investigación de tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 37 empresas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, en un escenario tan dinámico como el actual, porque se ha demostrado tomar el interés que mediante la aplicación de capacitar al personal colaborativo, se han podido adaptar a las nuevas versiones del mundo tecnológico, donde se ha sentido que se está logrando fortalecer el desempeño laboral, porque las Pymes se han dado cuenta que tanto ayuda toda esta organización de que todos estén al mismo nivel, por lo cual la empresa necesita para desarrollar nuevas misiones y retos competitivos como parte de su misión, por eso mismo han propuesto seguir con el área de recursos humanos que ayuden a calificar a su personal administrativo y de base para mejorar su competitividad.

De igual forma se citaron Basantes et al. (2018), su investigación fue de tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 47 personas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, los administradores deben promover la satisfacción por parte de sus colaboradores respecto al ámbito laboral por la misma función de encargarse de velar todo el área de la empresa como interno y externo, de considerar implementar un área de recursos humanos para poder amenizar enlazar el trabajo juntos de poder controlar y evaluar al personal, de sus capacidades y niveles que se encuentran para seguir desarrollando las actividades al interior de la organización, todo ello con el fin de condiciones que resulten adecuadas para la generación de productividad, en base de metas de poder incrementar sus recursos económicos como base de fortaleza y superación de desarrollo.

Por ello también se citó a Cárdenas et al. (2018), su investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue de 29 empresas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Concluyeron que, durante la investigación que se ha ejecutado se ha podido visualizar que gracias al apoyo brindado por el personal se han conseguido desarrollar las actividades dentro de la empresa, haciendo de esta manera posible que ésta siga adelante y crezca de una manera económica más sostenible, a su vez, se recalca que el capital humano ha hecho siempre lo posible para satisfacer la diversidad, necesidades que presentan los clientes, manteniendo siempre un ambiente productivo.

También se citó a Armijos et al. (2019), desarrollaron una investigación de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue de 29 empresas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, en referencia el capital humano, éste ha adquirido en el tiempo una mayor relevancia, puesto que no hablamos solamente ya de un proceso de selección y contratación de empleados al azar si no se habla de esta contratación a través de estrategias que se encuentran orientadas a conseguir al personal capacitado para una organización o empresa, todo esto basado en cuatro principales procesos que vienen a hacer la planificación, organización, coordinación y control.

Para culminar este apartado, se citó a Guartán et al. (2019), su investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue de 14 empresas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, de acuerdo a la información obtenida, se pudo determinar que el 65,9% las empresas han contado un método para lo gestionar la evaluación del desempeño laboral de sus colaboradores, que se encuentra debidamente orientada respecto al cumplimiento de los objetivos, por lo que la contraparte no cuenta con métodos objetivos para la evaluación del desempeño de los colaboradores, sin embargo, no se encuentra enfocado respecto al nivel de productividad que tiene el colaborador.

Para el ámbito **nivel nacional** se citó a Mori (2018), su investigación fue de tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 90 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Concluyeron que, de acuerdo con la información que se obtuvo a raíz de la investigación, se ha podido determinar que existe una relación directa y significativa en referencia a las variables de la presente investigación, ya que al reclutar personal se evalúa mediante exámenes y prácticas para poder ganarse el puesto, además dentro de la entidad siempre se desarrolla de manera formal y constante de ocuparse del personal administrativo, de capacitarlos, motivarlos, incluso de contar con los beneficios laborales que exige la ley, eso ha hecho que la entidad logre mayor que su personal demuestre mayor desempeño laboral, además el personal es quien califica de poder expresar alguna “satisfacción” con su trabajo.

Así mismo se citó a Rojas et al. (2020), su investigación fue de tipo básico, con un diseño no experimental, la población y muestra fue de 78 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, de acorde a los valores obtenidos a través del instrumento, se estimó que resulta importante el contar con proceso de realización de planes respecto al proceso de reclutamiento, es decir, tenerlo estratégicamente planeado de acuerdo a las metas; al contar con un personal capacitado, que actúa de manera eficiente y responsable en el cumplimiento de las actividades que la empresa u organización se proponga, a su vez, la empresa brinda capacitaciones a estos colaboradores orientados hacia la mejora de su productividad laboral.

De igual modo se incluyó a Quintana y Tarqui (2020), su investigación fue de tipo básico, con un diseño no experimental, la población y muestra fue de 35 trabajadores de salud, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, recordar información obtenida se puede determinar que la gran parte de los profesionales de enfermería de la entidad cuentan con el desempeño laboral esperado, sin embargo, resulta necesario que la entidad ejecute esfuerzos adicionales y no deje de parar para seguir contando con una organización de mayor desempeño laboral, además dentro de sus preposiciones de rutina para lograr un mayor desempeño laboral es por el gran servicio que ofrecen, el tiempo, la

paciencia, que se dan a los pacientes, por lo que se ha logrado gracias a contar con la evaluación y estar pendiente de la organización laboral de mantener un clima laboral, con los factores de motivación, coordinación, y por contar con una gerencia que se preocupa por mantener una organización ordenada.

De igual modo se incluyó a Campos et al. (2020), la investigación fue de tipo básico, con un diseño no experimental, la población y muestra fue de 29 enfermeras, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, en la referencia a la rotación de personal de enfermería dentro de la entidad Respecto a la dimensión de trabajador, se consideró mayoritariamente no adecuada, puesto que no se han tomado en cuenta diversos aspectos relacionados al colaborador y su entorno para poder ejecutar de manera correcta esta rotación, es así que el 58,6% considera la rotación como algo indiferente, puesto que lo consideran como una actividad común dentro de su entidad.

Para el **nivel local**, se citó a Santos (2020), su investigación fue de tipo básico, con un diseño no experimental, la población fue de 387 docentes y la muestra fue de 194, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, de la información que se obtuvo se pudo determinar que la gestión por competencias y la administración del talento humano tienen una influencia porcentualmente grande en lo que respecta a la productividad Investigativa del personal docente en la Universidad, representando un porcentaje del 97%, recalcando en es de esta manera la importancia de la implementación de proyectos de formación respecto a la gestión por competencias y a que se tome en cuenta la influencia que ésta tiene para elevar la cultura investigativa de sus docentes.

También, se incluyó a Castro y Delgado (2020), se desarrolló un tipo de investigación básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 35 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, en la dimensión motivación del desempeño laboral el colaborador tiene ambición importante en desarrollarse como profesional,

de generar nueva experiencia, de aprender nuevo saberes, para una nueva oportunidad que se le presente de estar preparado para asumir retos, siempre y cuando las empresas cumplan también con los derechos laborales mediante ley, aunque a veces el personal reclame que existe el poco interés de los jefes de apoyar al personal en su desarrollo profesional, porque no invierten mucho en la administración de recursos humanos, la falta de consideración de poner a un lado tiene sus consecuencias de poder bajar el nivel de empeño en los trabajadores.

Finalmente se citó a Pacherez y Marrufo (2020), su investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, la población y muestra fue de 50 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad es deficiente, por los mismos problemas de siempre de no desarrollar un programa de gestión y contar con alguien quien les dirija, le motive, y les indique las coordenadas de las actividades a desarrollar, solo lo que se ha logrado es contar con un bajo nivel de rendimiento, de tener un personal rotativo, de tener un mal manejo de los procesos administrativos, así mismo perjudicando el mal servicio brindado a la población.

En cuanto al sustento teórico de la primera variable **Administración de recurso humanos**, Chiavenato (2002) representa la también denominada área de gestión del talento humano de acuerdo que cuenta con su ley que lo amerita, siendo como parte de los derechos laborales, entonces recursos humanos, es la contingencia situacional de contar con una estructura de organización, donde el contenido es el reclutamiento, la preparación, evaluación, para asumir responsabilidades mediante las funciones asignadas. Es por ello, que la administración de estos recursos ha generado gran importancia en las épocas actuales, puesto que estos son los encargados de los cumplimientos organizacionales.

Para Anzola (2017), representa un conglomerado de políticas y prácticas que dan a asumir las responsabilidades funcionales al personal reclutado, así mismo, esta área es encargado de reclutar personal según las

requisitorias que demanda la empresa para ejecutar sus actividades, y todo este proceso se sitúa en la entrevista personal, contar con la hoja de vida, y verificar que su evaluación corresponda a lo que indica sus méritos, además de realizar prácticas de acuerdo a su experiencia, siendo así se estaría adjuntando un personal con las capacidades necesarias según las pruebas que ameritan. Es necesario que este recurso humano se encuentre debidamente capacitado para generar aspectos positivos en el cumplimiento de sus funciones encomendadas.

La importancia de esta la actualidad según Varma y Santamaría (2018), reside en que las empresas, deben considerar un poco más de reconocer el talento humano, de valorar estas personas, por lo cual es difícil de conseguir, porque existe empresas importantes que, al necesitar dos personas, se presentan una gran cantidad de postulantes, por lo cual solo pasan las mejores como corresponda. Siguiendo con el acuerdo de Jama (2018), una vez contar con un personal de gran nivel profesional y experiencia laboral, la gestión debe ejecutar estrategias para incentivar, capacitar a su personal a que, de lo mejor, donde desarrolle su función de manera eficiente, donde la gestión consiga buscar nuevos modelos laborales, de darles más libertad a los empleados, para él la aplicación de su capacidad, donde es capaz de conseguirlo o desarrollarlo, porque siente que puede dar mucho más.

Para Villareal (2018), quién ha señalado que el punto central del problema de estas áreas dentro de las entidades públicas, son limitadas por qué razón, esto tiene que ver con procesos políticos, donde cada gobernador ingresa con su nueva gente administrativa y es encargada de tomar el cargo de administrar y contratar nuevo personal, para poder contar con su respaldo, por eso mismo se recalca que en el sector público se contrata personal que son parte de su partido político, como favoritismo, no necesariamente es por la capacidad y experiencia de trabajar en una área que contiene el sector público, por eso mismo se da con el punto principal, que hace referencia a las prácticas de corrupción que se dan dentro de las entidades.

Según Esan (2017) quién ha señalado que nuestro día a día se observa el desarrollo del talento humano, donde algunos se acoplan de acuerdo a su plan de actividades ya programadas para responder a las exigencia de la empresa, mientras otras empresas de mayor nivel de desarrollo, cuentan o contratan al área de recursos humanos encargados de reclutar personal de acuerdo a las indicaciones y requisitos que la empresa exige, siendo como mediadores encargados de vigilar su nivel de rendimiento y calificar que sea el personal adecuado, además se pueden ocupar de sus pagos, beneficios, control de asistencia y capacitaciones para un mejor desempeño. De acuerdo a Cuentas (2018), indica que la gestión de talento humano mejora si se maneja una buena planificación de estructura organizacional, donde cada uno se centre en su función, así mismo que cada uno comparta experiencias de resolver el mismo objetivo que la empresa les deja como meta, siempre y cuando exista una persona que les guie y se preocupa de su mejoramiento laboral, de esa manera se da a mostrar la preocupación que la empresa emite en el cuidado de superación de personal, tanto como conveniencia propia para una mejor puntuación de rentabilidad.

En la actualidad resulta sumamente importante la administración de estos recursos dentro de las entidades, debido a que cada vez más se requiere una mayor cantidad de personal debidamente calificado y motivado para adaptarse al ambiente laboral y generar cambios positivos dentro de su entorno, es por ello la necesidad de contar con personal calificado que pueda adaptarse a estos nuevos requerimientos. Un papel importante también lo juega la motivación que ofrece la organización a los colaboradores, proporcionándoles mayores y mejores beneficios, es por ello que el desarrollo de éstas favorece el mejoramiento del desempeño del colaborador, puesto que, si este colaborador se encuentra satisfecho en sus necesidades, sus índices de producción serán mayores generando de esta manera aspectos positivos dentro de la organización (Cuentas, 2018). Se ha llegado a considerar que el factor importante dentro de una organización son los colaboradores, puesto que éstas tienen la capacidad

de brindar los conocimientos, la creatividad, las habilidades para la ejecución de las funciones que se ejecutan de manera interna. Pero para poder observar, sé el 100% del potencial del colaborador, deben encontrarse satisfechas con su entorno laboral y esta debe ser desde un enfoque de ganancia de ambas partes, en donde ambos tengan derechos y obligaciones previamente fijadas, a fin de generar una confianza del colaborador con su institución cuando éste se sienta escuchado, protegido y sobre todo valorado dentro de la entidad (Esan, 2017).

Por otra parte, Jara et al. (2018), quien ha señalado que los seres humanos representan talentos y no recursos como lo señalan diversos autores, porque se discute es que se consigue a personas que tengan la capacidad y el talento único que les hace ser profesionales en diferentes oficios, son el esfuerzo y las ganas de aprender, y potenciar su profesionalismo, aunque algunos sean dones que ya nacen para ser especialista en cierta área profesional, donde se rescata las múltiples inteligencias que el ser humano puede desarrollar, ahora recursos ya se trata de la inversión que la empresa amerita en capacitaciones, los sueldos, que se tiene que compensar para lograr la permanencia de su personal, con el fin de poder accionar a un buen camino de generar un buen nivel como empresa mediante el apoyo organizado de su personal colaborativo.

La gestión de estos recursos dota a los colaboradores de las diversas competencias y habilidades necesarias para lograr la mayor satisfacción y eficiencia que requiere la organización a la hora de llevar a cabo los procedimientos o tareas asignadas para el logro de metas. Estos se identificarán como metas a alcanzar a medida que evolucionen el tamaño de la organización, la ubicación geográfica y las políticas gubernamentales, entre otros factores. Sin embargo, los objetivos siempre serán los mismos que los de la organización, ya que se relacionan principalmente con la eficiencia y la eficacia para generar una mayor productividad a través de la satisfacción laboral de las personas que integran la organización (Rivero y Dabos, 2016).

Asimismo, para Miranda (2016), se hace énfasis de un recorrido en los sectores públicos, sobre la capacidad y que atención reciben al reclutar un personal administrativo, que tipos de medios consiguen sustentar, para lograr la permanencia del personal, si se trata de la capacidad para sustentar responsabilizar sus funciones, o se trata de la capacidad de sueldo de favoritismo, porque se ha notado un 45% en ese entonces las necesidades de nuevas habilidades, fuerza laboral que envejece, y no existe un cambio radical de acatar un personal que realmente sea capaz de asumir cierta responsabilidad.

Para Rivero y Dabos (2016), señala que visto desde un enfoque estratégico, de cómo responder que el talento humano evolucione, para el mismo fin de que las empresas cuenten con una personal calificado, de alto rango, porque esto suma de poder contar con una organización de alto nivel competitivo, de poder asumir retos y nuevas oportunidades que se les presente, la creación de estructuras armónicas, principios y controles, logra que el personal no se sienta aislado de las actividades que tenga que resolver, y que puedan estar listos para los desafíos derivados de los mercados emergentes.

Resulta súper importante comprender que esta administración de recursos se inicia desde el primer momento con el reclutamiento y selección que se ejecuta dentro de cada organización, ya sea público o privado, procurando siempre la obtención del personal más capacitado para el desarrollo de las funciones dentro de la entidad, de acorde al perfil elaborado de cada cargo, puesto que en este se determinan cuáles serán las funciones, labores, acciones que este personal realizará, es por ello que debe contratarse a personal que cuente con esta clase de habilidades y capacidades, a fin de generar un trabajo menor y orientado siempre a la obtención de beneficios y resultados positivos en aras del crecimiento de la organización (Matos et al., 2015).

Por otro lado, según Bustos et al. (2015), indican, que cuando se hace referencia a esta gestión, éste consiste en el desarrollo de cualidades competitivas de acorde a las capacidades que tiene cada colaborador, y adaptas a las políticas internas de modo que sea favorable para todos,

donde el planteamiento de nuevas estrategias les ayude a conseguir el éxito de mañana, además con un personal calificado las empresas se aseguran de poder contar un cambio, de asumir nuevos retos ante las oportunidades que se les presenta, por eso es importante la administración, el área encargado de velar por la credibilidad y existencia de un personal hábil y responsable del desarrollo de actividades que la empresa se les propone, como evaluación de su rendimiento de poder demostrar (Agudelo, 2019).

Para Bustos et al. (2015), es necesario que la gestión de los recursos humanos se ha desarrollado por personal debidamente capacitado con el conocimiento necesario para gestionar las habilidades de las personas, de modo que éstas obtengan el mayor resultado respecto a las obligaciones asignadas, asimismo, es necesario que el personal directivo cuente con las habilidades de dirección para hacer posible que el personal de una manera se encuentra comprometido con los objetivos organizacionales, para ello, es necesario considerar la necesidad de analizar las necesidades internas de los colaboradores para hacer posible la entrega de las herramientas necesarias que conlleven a un buen desempeño sin mayores complicaciones, asimismo, es muy relevante la capacidad de comunicación de los directivos como herramienta fundamental para posibilitar que el mensaje sea entendida de manera clara y precisa, el cual permitirá desarrollar las actividades asignadas de manera específica de acuerdo a los estándares y requerimientos establecidos por la organización.

De acuerdo a Rivero y Dabos (2016), es necesario considerar que la administración de los recursos humano no solamente se encarga de planificar y llevar a cabo los procedimientos de capacitación a los colaboradores, también es responsable de desarrollar el proceso de selección bajo el cumplimiento de los diferentes estándares y normativas organizacionales estipuladas para garantizar una selección eficiente de acuerdo al perfil del puesto estipulado, de modo que los nuevos ingresantes cuenten con las habilidades y competencias requeridas para generar buenos niveles de desempeño desde el primer contacto, esto permitirá además minimizar los costos asociados a las capacitaciones y

procedimientos de inducción, teniendo en cuenta que las competencias ayudarán a los colaboradores a mejorar sus resultados y adaptarse al nuevo entorno de trabajo de manera rápida. Para ello, es necesario que los directivos o personal encargado de este proceso conozcan a detalle cada una de las etapas necesarias para la integración de personal a la organización de acuerdo a los requerimientos presentados por las áreas internas.

Asimismo, Bustos et al. (2015), de modo que en base a estos datos, se puedan tomar las decisiones respecto a la planificación estratégica de los procedimientos de capacitación más eficientes de acuerdo a los problemas o falencias más recurrentes, de modo que los colaboradores cuenten con los conocimientos actualizados para desempeñarse de acuerdo a las obligaciones estipuladas obteniendo resultados sobresalientes que ayuden no solamente mejorar los resultados personales sino también incrementará el nivel de competitividad organizacional considerando que el recurso humano es el encargado de llevar a cabo una mayor parte de los procesos internos, por lo tanto, mientras más eficientes sean, mayor será la capacidad de la organización para desarrollar los procedimientos y solucionar los problemas y necesidades dentro de la población o público objetivo seleccionado.

De acuerdo a Rivero y Dabos (2016), existen diferentes requerimientos o habilidades exigidas al personal dedicado a la gestión de los recursos humanos, las cuales se consideran como elementos básicos para hacer posible que las personas saquen a relucir sus mayores esfuerzos y habilidades para obtener resultados sobresalientes, lo cual no solamente ayudará a mejorar la posibilidad de lograr los objetivos organizacionales, sino que también permitirá desarrollar un clima laboral armonioso y positivo para propiciar los buenos resultados, teniendo en cuenta que estos elementos básicos configuran el clima interno para hacer posible el trabajo en equipo y la propagación de la información multidisciplinaria para que las personas puedan enriquecer sus conocimientos respecto a la realización de una actividad específica; por lo tanto, es necesario considerar la integración de diferentes habilidades y competencias dentro de un mismo

ambiente laboral como estrategia indispensable para fortalecer los resultados, teniendo en cuenta que cada colaborador posee conocimientos sobre su área, el cual puede ser compartido a sus demás compañeros como parte de una socialización significativa que conllevará a mejorar los resultados. De esta manera se resalta la necesidad de contar con personal directivo de recursos humanos debidamente capacitado y comprometido con el desarrollo personal de los colaboradores en congruencia con los objetivos organizacionales.

La gestión de recursos humanos es aquella disciplina que se encuentra a cargo de la gestión de este recurso vital que se da dentro de cada institución, en especial, ocupándose de la efectiva planificación su organización, el desarrollo y su coordinación de los colaboradores para que todo aquello que se realice, se ejecute siempre de la mejor manera y orientado al cumplimiento de objetivos institucionales. La administración de estos recursos es responsable no solo de la macro gestión de la unidad de una manera general, sino también de los mecanismos de selección, capacitación e incentivos de los empleados, y de todas las metas de servicio (Agudelo, 2019).

De acuerdo a Matos et al. (2015), cuando se habla de teorías actuales de esta gestión humana, ya nos habla solamente del área del conocimiento y del rendimiento, de lo que son capaces por demostrar, y poder entregar mucho más, siendo eficientes de lo que hacen, así mismo responder con las peticiones que la empresa se les propone, además esto también es de ayuntar de manejar la disciplina, responsabilidad y entre otros valores y principios, para un proceso constructivo de manera formal. Asimismo, para Agudelo (2019), esta debe posibilitar el establecimiento de ciertas estrategias, de aumentar nuevas oportunidades de crecimiento, además inversión del talento humano, como parte de brindar los beneficios como la ley lo amerita, donde sientan un clima laboral saludable, y dispuesto de ayudar que se desarrollen profesionalmente, para un mejor rendimiento, y crear mayor rentabilidad organizacional por lo que se genera.

Para Sánchez y Herrera (2015), estos recursos son orientados de acuerdo a las necesidades de la empresa, de buscar tal como ellos lo necesitan, por eso invierten también, donde esa inversión en capacitaciones, y otros incentivos, es para poder obtener mejores resultados de sus actividades productivas, porque si no responden a eso, estaría fracasando de seguir invirtiendo en talento humano, y eso es lo que realizan las empresas grandes, de invertir en capacitaciones para adecuarse a sus áreas antes de ser contratados, por lo que son los que rinden que el mejor nivel de experiencia y capacidad de inteligencia cuenta. Por consiguiente, según Aular (2021), hacen mención, esta gestión debe ser vista desde un enfoque estratégico, y más si se cuenta con una estructura organizada de manera constante, donde se desarrolla el simulacro de evaluaciones para ascender a una nueva función, y así progresivamente, porque quieren que su personal se sienta calificado de contra un nuevo puesto por sus propios méritos de rendimiento y capacidad profesional.

De acuerdo a Ramírez et al. (2019), quién ha señalado ciertos rasgos y sobre todo tendencias que se dan dentro de esta gestión que se ameritan es realizar una planificación de estrategias, de optar por un cambio organizacional, que se encarguen del reconocimiento del talento humano, para darles una nueva oportunidad económica y profesional, aunque algunos no cuenten con la posibilidad, pero si tienen las ganas de aprender y adaptarse rápidamente a las actividades indicadas, donde se permita generar alternativas novedosas a fin de que la organización se encuentre orientada hacia el futuro (Mercedes et al. 2018).

Para Inturralde et al. (2020), se considera que este juega un papel vital dentro de la organización, porque son el personal quien se encarga de hacer posible que una empresa funcione y tenga una rentabilidad como ellos se plantean, mediante metas y objetivos, porque la empresa no funciona por si solas, siempre tienen que contar con un personal calificado, pero para eso también es poder cuidar de ellos, de ayudarlos y guiarlos durante el proceso de sus actividades, para no sentirse aislado, además poder reconocer su empeño que desarrolla en la empresa. Así mismo

Mercedes et al. (2018), afirmaron, que para confortar una gestión humana es no dejar del lado al personal donde ellos solo resuelvan el problema que la empresa puede contar, sino que esta área se preocupe de sus beneficios, para que ejecuten sus actividades de una manera más calmada y profesional, así mismo ser reconocidos por el gran trabajo que demuestran.

Para Carrillo (2020), define que esta se basa en la dirección estratégica del capital humano, donde el sector público debe de invertir, para conseguir un personal de alta duración y experiencia laboral, así mismo reconocer al personal si ya lo tiene y saben que muestra un rendimiento eficiente, de no cambiarlo por nada sino al contrario que siga trabajando con un nuevo puesto de trabajo de ascender, si la gerencia lo solicita. Asimismo, para Briones y Gonzáles (2019), estos cumplen en el universo empresarial, de adquirir funciones que logren que el personal cuente con un gran rendimiento, donde sean los encargados de evaluar su nivel rendimiento, y como se ha mejorado, porque esto les va resultar que puedan conseguir alcanzar logros que resulte ser apropiado, ante un nuevo enfoque de hacer que funciones, para el beneficio de todos lo que ayudan que la entidad se fortalezca, y cuente con una rentabilidad esperada (Paredes y Bustamante, 2021).

Solo en este caso el proceso comienza con la selección y asignación de los empleados a un puesto bien definido en el grupo de trabajo, donde se mide el desempeño del trabajador por otras estrategias de control, entre sí, así como su nivel de satisfacción laboral relacionado con sus funciones. Esta información, que es de interés para la organización en los diferentes niveles, se utilizará para tomar decisiones sobre la antigüedad de los trabajadores en sus puestos, traslados, etc., en particular en relación con futuras fusiones o despidos, creando así diversos indicadores y estándares que ayudaran en la evaluación del colaborador para identificar las deficiencias que pueda presentar (Paredes y Bustamante, 2021).

Para Castro et al. (2019), enfatizando que esta gestión representa una herramienta de carácter estratégico, a la par de la necesidad que enfrenta

la empresa para contar con los cuadros calificados necesarios para poder asumir los desafíos que se le presenten está a su vez, asegura el desarrollo y la gestión de sus colaboradores a fin de explotar al máximo su potencial. De igual forma, para Paredes y Bustamante (2021), representa un conglomerado de políticas y prácticas que resulten necesarios para dirigir los aspectos fundamentales de una organización de acuerdo a los objetivos y los puestos dentro de la organización donde se señalan las funciones y acciones que ejecuta cada colaborador.

De acuerdo a Rojas y Vílchez (2018), representa una función meramente administrativa orientada, mediante la previa evaluación de la capacidad que cuenta cada persona, de disposición de trabajar, de poder conocer acerca más de sus habilidades y que tan competente resulta desarrollar ciertos retos que la empresa se lo encargue, donde los supervisores son los mismos gerentes muchas veces de tomar la decisión que personal es resultante contratar. Mientras para Ferreiro et al. (2018), indican que, estos recursos humanos, representados por los colaboradores, son elementos fundamentales para generar una ventaja competitiva por su relevante función de reclutar, evaluar y cuidar su permanencia, de que todos disfruten de un buen ambiente, cuenten con las herramientas básicas y todo este conjunto de tener un clima laboral eficiente, de disfrutar de una buena organización, para tener resultados productivos de ser rentables. La buena acción de una organización puede llevar muy lejos el manejo de una empresa.

De acuerdo a Montoya y Boyero (2016), resulta vital destacar que estos recursos se constituyen en un elemento fundamental que da validez ante todo el funcionamiento de la empresa, donde se debe saber que sin la existencia de los colaboradores, la empresa no lograría crecer, ni siquiera los propósitos propuestos, pero para eso es tener un poco de consideración de cuidar al personal que cuentas a tu disposición, ya que ingresaron por las buenas calificaciones que inspira a la empresa de trabajar. Asimismo, para López et al. (2017), se consideran importantes, de contar con empresas que buscan el talento humano, personas con experiencia de

haber manejado ciertas maquinarias y entre otras actividades, que la empresa dispone, mediante coordinadas para alcanzar las metas que favorecen crecer a la empresa, de una nueva rentabilidad, ante contar con una gestión exitosa del talento humano.

De acuerdo a Chiavenato (2002), dimensiona a la variable de estudio en cuatro componentes principales: **Primera dimensión: Provisión de recursos humanos**, hace referencia a la necesidad que presenta la entidad, organización o empresa para la contratación de personal debidamente capacitado. **Segunda dimensión: Organización de recursos humanos**, ejecución de actividades relacionadas a la organización de este recurso, es poder armar una nueva lista de los postulantes, acerca de tomar control de su ingreso, función, lista de labores realizados, resultados que va obteniendo de su nivel de rendimiento, para de esa manera poder tener la lista de data sobre la información de cada uno de ellos y de las responsabilidades que tienen con la empresa. **Tercera dimensión: Mantenimiento de recursos humanos**, este punto exige una diversidad de cuidados de manera especial, sobre la lista de remuneración o la mano de obra invertida, y todo lo que tenga que ver con sus beneficios y la seguridad del trabajo. **Finalmente, la cuarta Dimensión: Desarrollo de recursos humanos**, hace referencia al desarrollo que tienen los colaboradores dentro de cualquier entidad orientada siempre a conseguir los objetivos y metas previamente establecidos.

Esto tiene que ver sobre las teorías que son vincula al tema en mención, la segunda variable es **el desempeño laboral**, que según Chiavenato (2011) caracterizado por ser situacional, debido a que los comportamientos y capacidades de una persona son distintos a los de otros. Por lo que influyen los valores y principios que una persona tiene, del esfuerzo que pone por aprender nuevas cosas, de darse la oportunidad de desarrollarse así mismo, de estar dispuesto a lograr las metas propuestas, para beneficio propio y beneficio de quien lo contrata, y que ese empeño más adelante puede tener un nuevo precio, por la calificación que resulta su comportamiento.

Para Silva (2019), este es un tema sensible para las organizaciones, mucho más si nos referimos al sector público, porque ellos trabajan en base de actividades institucionales de cumplir al pueblo, mediante su periodo de gestión político; sin embargo, muchas autoridades no le toman muy en serio la problemática, porque no trabajan en base a competencias, como las empresas privadas, sino su función se basa por conveniencia personal, sobre salir fuera del entorno de la ley, pese a las actividades programadas. Asimismo, de acuerdo a Solórzano et al. (2020), indica, el desempeño laboral en sector público, a la hora de nueva lista de publicar nuevos postulantes, no exigen mucha competencia de obtener un buen desempeño, solo entran personas de tomar el puesto por conveniencia del quien lo contrata, porque saben que su desempeño les puede ayudar económicamente entre ellos, más no por demostrar de brindar un mejor servicio a la sociedad, porque el desempeño lo tomamos como parte del profesionalismo que ejerce y califica para un determinado puesto.

Como lo mencionan los autores Canales et al. (2021), para las organizaciones ha sido una tarea difícil contar con personal que cuente con la capacidad de demostrar un gran nivel en el desarrollo de las funciones dentro del ambiente laboral; es por ello, muchas de las organizaciones tienen problemas a la hora de seleccionar a su personal, debido a que los postulantes no reúnen las condiciones para desempeñar funcionalidades que se requiera para el puesto, es por esta razón que existe dificultades a la hora de elegir, ya que la organización requiere profesional que demuestre eficiencia en el desempeño de las tareas de acuerdo al cargo que se designa, con el fin de poder llegar a cumplir con las metas establecidas.

Para Marín y Delgado (2020), en el sector público, existe una urgente necesidad de mejorar el desempeño profesional de su personal, en primer lugar, la cuestión de cambiar a los empleados jóvenes con nuevas oportunidades, y profesionalmente con la intención de dar un nuevo trabajo responsable y eficaz. Por otro lado, para González y Morales (2020), el pleno desempeño ocupacional de los trabajadores se debe principalmente a su estado mental o emocional. Porque tiene mucho que ver el interés de

una persona por su trabajo, porque el trabajo también es estresante, y llega un momento en el que necesitas estimulación mental y estimulación con una sonrisa y ganas. En el trabajo, esto es parte de reducir el estrés y cambiar los estados emocionales y cuando una persona es capaz de manejar sus emociones, es una solución para olvidarse de los problemas.

De acuerdo a Chiang y San Martín (2015), indican que, por medio del desempeño de los colaboradores se puede lograr diversas facilidades, como crecimiento de la organización, trabajo en equipo, capacidades de innovación, habilidades, etc., debido a que la gran parte del desarrollo de las actividades es proporcionado por el trabajo que ejercen los colaboradores; asimismo, la organización debe de mantener a sus colaboradores capacitados, para efectuar un trabajo de calidad que va a la vanguardia de la organización y que permita efectuar diversas funcionalidades para dar solución a los problemas que se pueda presentar durante el desarrollo de las tareas.

De acuerdo a Canales et al. (2021), el desempeño organizacional puede brindar ese extra que los trabajadores necesitan. Esto puede ser de contar con tiempo de desestrés, motivación, recrearse por un momento, de conseguir nuevas energías de estado emocional, lo cual es resultante en una empresa organizada que inspire a sus trabajadores de esa manera, lo cual resultaría que se está enfocando de conseguir que su personal cuente con un rendimiento laboral factible, mediante el seguimiento de su proceso de desarrollo laboral.

Para Chiang y San Martín (2015), indican que este representa un procedimiento de carácter estructural y sistemático que busca la medición a través de evaluaciones mensuales o como la empresa decida, para poder ver el nivel de rendimiento de cada trabajador, y poder saber con qué tipo de personal está trabajando, además estas medidas se toman de acuerdo a los resultado de haber conseguido las metas y objetivos propuestos, y ante esa respuesta se puede ver en qué se puede mejorar con el personal, o que tipo de fortalecimiento se le debe brindar para nuevos retos y

oportunidades que la empresa consigue, independiente del énfasis, puesto que si se cuenta con un sistema de evaluación y eficaz, se encuentra orientado a la evaluación de logros a la vez de la implementación de planes de desarrollo.

Por consiguiente, Guevara (2016), establece que el desempeño laboral se ha convertido en un factor muy importante dentro de las organizaciones, debido que a través de ella se puede notar el esfuerzo que realizan los colaboradores en sus tareas diarias, efectuando funciones y habilidades de acorde al conocimiento que percibe y las ganas de trabajar en base al desarrollo de las actividades que ejecuta la entidad; es por ello que cada colaborador muestra su capacidad para desarrollar estrategias que permitan medir su destreza y capacidad de innovación en sus áreas respectivas; por lo tanto, es que se desarrollan competencias para ver que trabajador es eficiente y cual no, con la finalidad de que este aporte buen trabajo en las actividades que se desarrollan dentro del ambiente laboral.

Para Chenet et al. (2019), se define como los resultados cuantitativos y cualitativos que obtiene un empleado en su puesto de trabajo, el desempeño a menudo se asocia con conceptos como habilidades, actitudes, principios y valores que han podido demostrar para lograr la longevidad en los negocios, así mismo, conseguir un nuevo nivel de puesto de trabajo, porque existe empresas que para conseguir evaluar su rendimiento laboral, te ponen metas con una fecha establecida de conseguir, donde si lo cumples como ellos lo requieren eres contratado, o despedido. Por otro lado, de acuerdo a Guevara (2016), el desempeño laboral es una disciplina que todo trabajador obtiene como parte de su experiencia o ganas de aprender, de lograr el esfuerzo de poner su empeño por aprender, para conseguir nuevas oportunidades, aunque a veces el empeño laboral también se le influye conseguir por las mismas necesidades que te exigen aprender o trabajar, para dar un mejor resultado, porque no todos trabajan en lo que realmente aman hacer, sino porque no encuentra oportunidades a su experiencia laboral de mayor potencia.

De acuerdo con Álvarez et al. (2018), las organizaciones enfrentan diversidad de cambios, por la misma competencia que les exige y las pocas oportunidades laborales, incluso la remuneración acreditada, por eso misma que la supervivencia de las empresas es muy dura de conseguir un crecimiento rápido, porque primero sin la presencia de trabajadores no consiguen nada, dependiendo de esta manera de conseguir en su mayoría las capacidades, competencias y conocimientos dentro de sus colaboradores, orientados siempre a conseguir las metas previamente trazadas.

Para Guevara (2016), las organizaciones de hoy en día buscan la manera más efectiva de mantener un buen perfil que diferencia a las demás competencias dentro del mercado, efectuando un buen manejo de sus recursos para el desarrollo de sus proyectos; por tal razón se han visto en la obligación de contratar personal que desempeñen funciones para la ejecución de las actividades, personal competente con ganas del trabajo en equipo y, que demuestre habilidades que proporcionen un buen desempeño en las tareas que se los designe; de esta manera se podrá ver reflejado el rendimiento de los colaboradores y crecimiento de la organización dentro del mercado.

Según Pilligua y Artega (2019), asevera que el término desempeño laboral representa a una herramienta para medir el desempeño adecuado para cada puesto en el sector manufacturero, ya que es parte de la fuerza laboral que emplea cada entidad. En relación con los buenos resultados de los costos de producción, se puede concluir que cuentan con el personal adecuado, a quien deben compensar, para registrar y recibir los resultados obtenidos del desarrollo de las metas planteadas. De igual forma, para Acevedo y Contreras (2021), señalan que el desempeño laboral no solamente debe basarse únicamente en las evaluaciones o pruebas psicológicas, sino que a su vez se debe hacer uso de técnicas en la que se evalué a su vez el conocimiento laboral.

De acuerdo con Bautista et al. (2020), señalan que esta evaluación se basa en las conductas observadas que debe desarrollar visualizar y evaluar por medio de la supervisión de los gerentes, así como también de que ellos puedan conseguir mejorar para que su organización se refuerce, de que sus colaboradores se desarrollen de manera eficiente para rendir un buen nivel de productividad de sus actividades que desarrollan, siempre tomando el control de seguir un orden de organización de las acciones ejecutadas. Asimismo, Canales et al. (2021), refieren que el desempeño laboral ha permitido a gran parte de las empresas a crecer de manera estructurada, ya que con el trabajo realizado por sus trabajadores ha tenido éxito, debido a que cuenta con profesionales que demuestran actitud y experiencia en las áreas respectivas; es por ello que a través del desempeño se puede lograr un sinnúmero de acciones y facilidades que permitan a las empresas a desarrollarse, como también a mantener un control de sus actividades mediante el desempeño de todos los involucrados en ella, de esta manera se llegará al óptimo cumplimiento de las metas y objetivos trazados por la misma entidad.

Para Manjarrez et al. (2019), en la actualidad, las evaluaciones del desempeño laboral, son desarrolladas por competencia, mayormente en las entidades privadas, en cambio en las entidades públicas se desarrollan por conveniencia de condiciones políticas, son pocos ser elegidos por su experiencia, por eso es que las organizaciones de las actividades públicas son deficientes y muy desordenadas por no tener un control continuo de las actividades que desarrollan, además de las responsabilidades de cada área restringida.

Para Pashanasi y Gárate (2021), señalan que el desempeño laboral también forma parte de la valoración de las capacidades de cada persona profesional que se consigue en una empresa, porque no es difícil de conseguir un trabajo de alto nivel con la responsabilidad y el empeño que le pone en su trabajo. En virtud de ello, Rodríguez y Lechuga (2019), definen al desempeño laboral como parte de conseguir la satisfacción laboral, de poder tener una mejor comunicación, coordinación de tener una

relación a las actividades que desarrollan en su centro laboral. De la misma manera, Brito et al. (2020), concibe la satisfacción laboral como la posición o la actitud en que un trabajador puede lograr o conseguir para un mejor rendimiento laboral.

A continuación, se menciona las siguientes dimensiones del **desempeño laboral**, según Chiavenato (2011), la **primera dimensión** está el **cumplimiento de los objetivos y tareas** que se orienta a la evaluación del cumplimiento de los objetivos previamente trazados de acuerdo a las responsabilidades de las actividades planificadas que se contratan por un determinado periodo de tiempo, siempre y cuando teniendo la valoración cualitativa y cuantitativa correspondiente a cada uno. **Segunda dimensión: cooperación y trabajo en equipo**, establece que todo trabajador en equipo es para fortalecer las actividades y que todos puedan conseguir los objetivos y metas propuestos que la empresa propone, porque de manera individual sería complicado de alcanzar, y además se necesitaría de un líder para poder guiarlos sobre el proceso y coordinadas del desarrollo de las actividades. **Tercera dimensión: disciplina laboral**, implica mucho en toda organización, puesto que éste permite alcanzar el cumplimiento de las normas internas, a la par de los procedimientos orientados hacia la prevención de desviaciones, como toda entidad que convalida.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

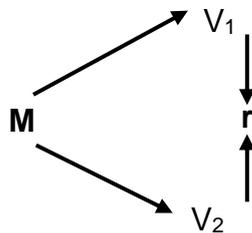
##### Tipo de estudio

Básica, todo eso se encontró orientada hacia la recopilación de información, a fin de corroborar las hipótesis previamente establecidas, sin embargo, no se ejecutaron manipulación alguna de las variables. Según Concytec (2018), que nos hicieron referencia que la finalidad de estas investigaciones resultó en la generación de nuevos conocimientos en referencia a las variables de estudio.

##### Diseño de investigación

No experimental: con nivel correlacional, puesto que el fin fundamental vino a ser el conocimiento del grado de relación que se da entre variables dentro de un contexto particularmente definido (Hernández et al., 2018).

Se tuvo el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Administración de recursos humanos

V2 = Desempeño laboral

r = Relación entre variables de relación de estudio

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variables

**Variable 1:** Administración de recursos humanos

**Variable 2:** Desempeño laboral

La matriz de operacionalización figura en anexos.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

**Población:** se encontró conformada por 98 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja.

**Criterios de inclusión:**

- Colaboradores que cuenten con contrato CAS.
- Colaboradores nombrados.
- Colaboradores con más de 3 meses en el área.
- Colaboradores entre 18 y 65 años.

**Criterios de exclusión:**

- Alcalde.
- Regidores.
- Jefes de área.
- Colaboradores por locación de servicios.
- Practicantes.

**Muestra:** estuvo representada por la misma cantidad poblacional, es decir, 98 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja.

**Muestreo:** el tipo de muestro fue no probabilístico, debido a que no se hizo uso de ninguna fórmula estadística para poder determinar la cantidad poblacional.

**Unidad de análisis:** Fue un trabajador en la Municipalidad Provincial de Rioja.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

**Técnica**

La técnica empleada para ambas variables fue la encuesta, debido a que nos permitió realizar la evaluación de la administración de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.

## Instrumentos

Con el fin de medir la administración de recursos humanos el instrumento utilizado fue adaptado de Mancilla y Vara (2018). Para este instrumento la escala de medición fue ordinal: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= A veces Casi siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Malo (17 – 40), regular (41 – 63) y bueno (64 – 85).**

El instrumento para medir el desempeño laboral, fue adaptado de Fuente: Mancilla y Vara (2018) y estuvo conformado por tres dimensiones teniendo en total 15 preguntas. Para este instrumento la escala de medición fue ordinal: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= A veces Casi siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Bajo (15 – 35), medio (36 – 55) y alto (56 – 75).**

## Validez

A fin de poder determinarse la validez de los instrumentos utilizados dentro de la investigación se hizo uso desde juicio de expertos, que se encontró conformado por tres profesionales con conocimientos bastos de la materia y en referencia a las variables de la investigación, quienes posterior al análisis respectivo de acordé a los ítems consignados pudieron determinar el nivel de validez.

Tabla 1.

### Validez

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinion del experto
Administración de recursos humanos	1	Metodólogo	4.4	Si es aplicable
	2	Especialista	4.5	Si es coherente
	3	Especialista	4.6	Si es aplicable
	1	Metodólogo	4.6	Es aplicable

Desempeño	2	Especialista	4.6	Es aplicable
laboral	3	Especialista	4.7	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Se observó un promedio de validez de la primera variable igual a 4.5, el cual hizo referencia el 90%, a la segunda variable tuvo un promedio igual a 4.6, el cual hizo referencia el 92% de concordancia en el criterio de los expertos.

### Confiabilidad

#### Análisis de confiabilidad de administración de recursos humanos

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	98	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	98	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	17

#### Análisis de confiabilidad de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	98	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	98	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	15

### **3.5. Procedimientos**

Se dio inicio por la determinación de la problemática que abordó la investigación, para lo cual se hizo uso del método empírico a través de la observación directa, seguido a ello se inició la construcción del marco teórico donde se contemplan toda la información referente a las variables de estudio; posterior a ello, se procedió a la construcción de los instrumentos que sirvieron en la recolección de los datos, los mismos que han sido sometidos a un proceso de validación y en la determinación de su confiabilidad; seguido a ello se presentó la solicitud hacia la entidad, solicitando el permiso respectivo para poder ejecutar la investigación, posterior a la obtención de una respuesta afirmativa, se ha procedido a la aplicación de los instrumentos a fin de recabar los datos necesarios para ser procesados de manera estadística, a fin de determinar los resultados, los mismos que fueron usados para contrastar con las teorías y los antecedentes que se encuentran dentro del marco teórico.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se realizó en base a la estadística de tipo descriptiva para la realización del cálculo de las frecuencias, los porcentajes y las desviaciones estándar, entre otros procedimientos. A su vez, la información obtenida como resultado, fue dada a conocer a través de tablas y figuras estadísticas para asegurar una correcta interpretación. Para la comprobación de hipótesis se hizo uso del coeficiente de Rho de Spearman, a través de sus valores, que oscilan entre el -1 y 1, pudiendo de esta manera determinar el nivel y tipo de correlación que existe entre las variables materia de estudio.

### 3.7. Aspectos éticos

La presente investigación fue desarrollada a través del estricto cumplimiento de los principios éticos internacionales. Por lo que se encontró orientado en: **principio de beneficencia**, debido a que la investigación se encuentra orientada específicamente a generar un beneficio dentro de la entidad; **el principio de no maleficencia**, debido a que la ejecución de la investigación solamente se encontró limitada la búsqueda de la correlación entre variables sin generar daño alguno dentro de los colaboradores de la investigación; **principio el de justicia**, a raíz de qué se brindó un trato justo y equitativo entre los participantes, sin atentar contra sus derechos; **el principio de autonomía**, puesto que se aseguró que la participación de los entrevistados fuese de manera voluntaria; **principio de integridad científica**, puesto que se señaló que la investigación fue ejecutada meramente con razones académicas. Además, se ha cumplido con los lineamientos establecidos a través de la guía de investigación de la Universidad y finalmente, se realizó de acorde a la normativa APA actualizada.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Nivel de administración de recursos humanos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.

**Tabla 1.**

*Nivel de administración de recursos humanos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	17 – 40	22	22 %
Regular	41 – 63	58	60 %
Bueno	64 - 85	18	18 %
Total		98	100 %

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Rioja.

##### **Interpretación:**

En cuanto al nivel de administración de recursos humanos, es regular en 60 %, malo en 22 % y bueno en 18 %.

##### 4.2. Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.

**Tabla 2.**

*Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	15 – 35	12	12 %
Medio	36 – 55	76	78 %
Alto	56 - 75	10	10 %
Total		98	100 %

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Rioja

##### **Interpretación:**

En cuanto al nivel de desempeño laboral, es medio en 78 %, bajo en 12 % y alto en 10 %.

### 4.3. Relación entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.

**Tabla 3.**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Administración de recursos humanos	,009	98	,005
Desempeño laboral	,002	98	,000

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

#### **Interpretación:**

Dado que el resultado es menor a 0.05 se utiliza el Rho de Spearman para la correlación.

**Tabla 4.**

*Relación entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.*

Administración de recursos humanos	Desempeño laboral	
	correlación	Sig.
Provisión de personal	0.967**	0.000
Organización del talento humano	0.921**	0.000
Mantenimiento del talento humano	0.934**	0.000
Desarrollo del talento humano	0.916**	0.000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

**Interpretación:**

Se contempla la relación entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.967, 0.921, 0.934 y 0.916 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq$  0.01); en todas las correlaciones.

#### 4.4. Relación entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.

**Tabla 5.**

*Relación entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.*

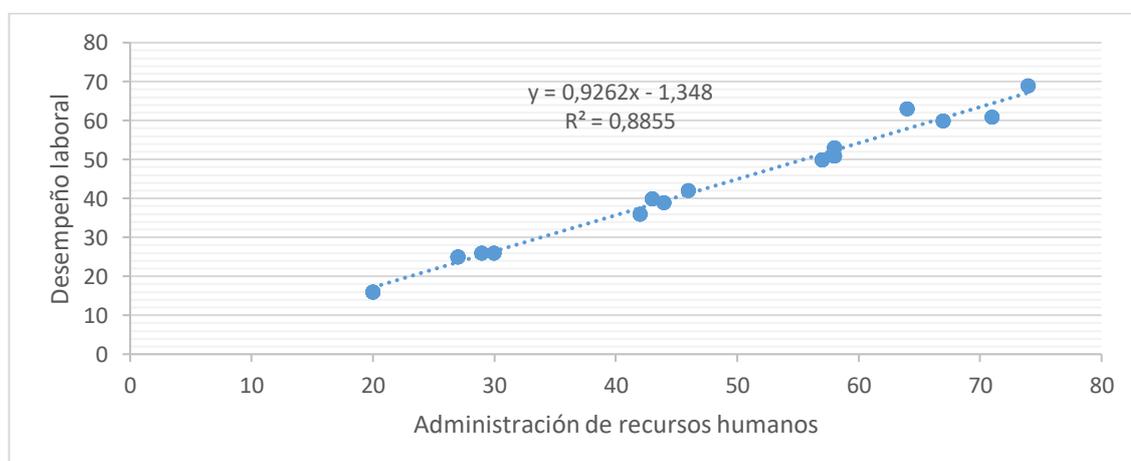
		Administración de recursos humanos		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Administración de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,941**
	humanos	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,941**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

**Figura 1.**

*Gráfico de dispersión entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral*



**Interpretación:**

Se contempla la relación entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.941 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ).

En cuanto al análisis de la figura de dispersión, solo el 88.55 % de la administración de recursos humanos influye en el desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta los resultados, teniendo que, el **nivel de administración de recursos humanos**, es regular en 60 %, malo en 22 % y bueno en 18 %, debido a que el reclutamiento (convocatoria) de personal no se realiza de manera efectiva, las convocatorias no se reclutan de manera pública, dicho resultado coinciden con Simancas et al. (2018), al sostener que, en un escenario tan dinámico como el actual, porque se ha demostrado tomar el interés que mediante la aplicación de capacitar al personal colaborativo, se han podido adaptar a las nuevas versiones del mundo tecnológico, donde se ha sentido que se está logrando fortalecer el desempeño laboral, porque las Pymes se han dado cuenta que tanto ayuda toda esta organización de que todos estén al mismo nivel, por lo cual la empresa necesita para desarrollar nuevas misiones y retos competitivos como parte de su misión, por eso mismo han propuesto seguir con el área de recursos humanos que ayuden a calificar a su personal administrativo y de base para mejorar su competitividad.

Además Armijos et al. (2019), indica que, en referencia el capital humano, este ha adquirido en el tiempo una mayor relevancia, puesto que no se menciona solamente de un proceso de selección y contratación de empleados al azar, sino de una contratación a través de estrategias que se encuentran orientadas a conseguir al personal capacitado para una organización o empresa, todo esto basado en cuatro principales procesos que vienen a hacer la planificación, organización, coordinación y control, asimismo, Mori (2018) se refiere que, de acuerdo con la información que se obtuvo a raíz de la investigación, se ha podido determinar que existe una relación directa y significativa en referencia a las variables de la presente investigación, ya que al reclutar personal se evalúa mediante exámenes y prácticas para poder ganarse el puesto, además dentro de la entidad siempre se desarrolla de manera formal y constante de ocuparse del personal administrativo, de capacitarlos, motivarlos, incluso de contar con los beneficios laborales que exige la ley, eso ha hecho que la entidad logre mayor que su personal demuestre mayor desempeño laboral, además el personal es quien califica de poder expresar alguna “satisfacción” con su

trabajo, en ese mismo contexto, Rojas et al. (2020), refiere que, de acorde a los valores obtenidos a través del instrumento, se estimó que resulta importante el contar con proceso de realización de planes respecto al proceso de reclutamiento, es decir, tenerlo estratégicamente planeado de acuerdo a las metas; al contar con un personal capacitado, que actúa de manera eficiente y responsable en el cumplimiento de las actividades que la empresa u organización se proponga, a su vez, la empresa brinda capacitaciones a estos colaboradores orientados hacia la mejora de su productividad laboral.

Además, el **nivel de desempeño laboral**, es medio en 78 %, bajo en 12 % y alto en 10 %, debido a que no se logró tener mejoras en la comunicación y en la ejecución de sus tareas, no se percibe el apoyo de la sociedad beneficiaria en la ejecución de los proyectos, además Basantes et al. (2018), hace referencia que, los administradores deben promover la satisfacción de sus colaboradores respecto al ámbito laboral por la misma función de encargarse de velar todo el área de la empresa como interno y externo, de considerar e implementar un área de recursos humanos para poder amenizar enlazar el trabajo juntos de poder controlar y evaluar al personal, de sus capacidades y niveles que se encuentran para seguir desarrollando las actividades al interior de la organización, todo ello con el fin de condiciones que resulten adecuadas para la generación de productividad, en base de metas de poder incrementar sus recursos económicos como base de fortaleza y superación de desarrollo.

En esta misma situación, Cárdenas et al. (2018), indica que durante la investigación que se ha ejecutado se visualiza el apoyo brindado por el personal porque se ha desarrollado actividades dentro de la empresa, que hace posible que esta siga adelante y crezca económicamente y más sostenible, a su vez, se recalca que el capital humano ha hecho siempre lo posible para satisfacer la diversidad, necesidades que presentan los clientes, manteniendo siempre un ambiente productivo.

Existe relación significativa entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores en la

Municipalidad Provincial de Rioja, 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.967, 0.921, 0.934 y 0.916 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), en todas las correlaciones, asimismo Guartán et al. (2019), se refiere que, de acuerdo a la información obtenida, se pudo determinar que el 65,9% las empresas han contado un método para gestionar la evaluación del desempeño laboral de sus colaboradores, que se encuentran debidamente orientadas respecto al cumplimiento de los objetivos, por lo que, la contraparte no cuenta con métodos objetivos para la evaluación del desempeño de los colaboradores, sin embargo, no se encuentra enfocado respecto al nivel de productividad que tiene el colaborador.

Así mismo existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja - 2021, en este mismo contexto Quintana y Tarqui (2020), se manifiesta que recordar información obtenida determina que gran parte de los profesionales de enfermería de la entidad cuentan con el desempeño laboral esperado; sin embargo, resulta necesario que la entidad ejecute esfuerzos adicionales y no deje de parar para seguir contando con una organización de mayor desempeño laboral, además dentro de sus preposiciones de rutina para lograr un mayor desempeño laboral es por el gran servicio que ofrecen, el tiempo, la paciencia, que se dan a los pacientes, por lo que se ha logrado gracias a contar con la evaluación y estar pendiente de la organización laboral de mantener un clima laboral, con los factores de motivación, coordinación, y por contar con una gerencia que se preocupa por mantener una organización ordenada.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,941 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 88.55 % de la administración de recursos humanos influye en el desempeño laboral.
- 6.2.** El nivel de administración de recursos humanos, es regular en 60 %, malo en 22 % y bueno en 18 %, debido a que el reclutamiento (convocatoria) de personal no se realiza de manera efectiva.
- 6.3.** El nivel de desempeño laboral, es medio en 78 %, bajo en 12 % y alto en 10 %, debido a que no se logró tener mejoras en la comunicación y en la ejecución de sus tareas.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.967, 0.921, 0.934 y 0.916 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); en todas las correlaciones.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al alcalde de la Municipalidad Provincial de Rioja, realizar actividades que permitan gestionar adecuadamente el recurso humano en aras de fortalecer sus habilidades, competencias y capacidades. Asimismo, mantener un clima de trabajo óptimo que promueva las relaciones entre los miembros del municipio e incentive a la innovación y trabajo en equipo.
  
- 7.2.** Al jefe de personal, diseñar perfiles competitivos para cada puesto de trabajo con el propósito de mejorar el sistema administrativo. Además, efectuar el proceso de reclutamiento y selección de modo transparente en aras de incorporar al profesional más preparado y capacitado para afrontar los retos que se generan en el puesto de trabajo, suplir las necesidades del municipio y lograr los resultados esperados.
  
- 7.3.** Al jefe de personal, evaluar constantemente el desempeño de los colaboradores a través de diversas pruebas que permitan determinar cuantitativamente el aporte individual para alcanzar las metas designadas, y con los resultados realizar un feedback nutritivo para mejorar su actividad interna, compensar, capacitar y promover.
  
- 7.4.** Al jefe de personal, diseñar planes de capacitación para fortalecer las aptitudes y destrezas de los clientes internos, al mismo tiempo, fomentar charlas motivacionales con el propósito de que la fuerza laboral se desempeñe eficientemente.

## REFERENCIAS

- Acevedo, Sh., Contreras, M. (2021). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo*. (tesis maestría). Universidad continental. Huancayo-Perú. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Acevedo\\_Contreras\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_PG_MRHGO_TE_Acevedo_Contreras_2021.pdf)
- Agudelo, B. (2019). *Human Talent Training and the Organizational Strategy in Companies of Colombia*. (artículo científico). Revista Entramado. Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
- Álvarez, B., Alfonso, D., Indacochea, B. (2018). *Labor performance: a social problem of science*. (artículo científico). Revista Dida. Cuba, Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Anzola, O. (2017). *Human Resources Management and the Construction of Subjectivities in the New Economy Conditions*. (artículo científico). Universitas Psychologica | Colombia. Colombia. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/13293>
- Armijos, F. Bermúdez, A. y Mora, V. (2019). *Management of human resources management*. (artículo científico). Universidad Técnica de Machala. Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Aular, M. (2021). *Functions of human talent management: a praxiological view from venezuelan organizations*. (artículo científico). Dissertare. Venezuela. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3224/2002>
- Basantes, J., Bonilla, E., y Basantes, R. (2018). *Capacidades directivas vs administración de recursos humanos en textileras de chimborazo: una interpretación cualitativa*. (artículo científico). Universidad Nacional de Chimborazo – Ecuador. <https://pdfs.semanticscholar.org/28d9/8fc292482df62f9751925ac285c99cc20452.pdf>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., Aguilar, E. (2020). *Job performance from a*

*theoretical perspective*. (artículo científico). Revista de Investigación Valor Agregado. Perú.

[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)

Briones, K., Gonzáles, C. (2019). *The contemporary university and the management talents of human talent. Notes and reflections*. (artículo científico). Revista san Gregorio. Ecuador. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n35/2528-7907-rsan-35-00081.pdf>

Brito, C., Pitre, R., Cardona, D. (2019). *Organizational climate and its influence on the performance of employees in a service company*. (artículo científico). Información Tecnológica. Colombia. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>

Bustos, V., Villarroel, G., Ariza, F. (2015). *Analysis of human resources management in family health, community and intercultural models in Andean countries*. (artículo científico). Anales de la Facultad de Medicina. Perú, Chile y Colombia. <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76nspe/a06v76nspe.pdf>

Campos, P. Gutiérrez, H. y Matzumura, J. (2019). *Job Rotation and Work Performance of Nurse Practitioners at a Specialized Healthcare Center*. (artículo científico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v10n2/2346-3414-cuid-10-2-e626.pdf>

Canales, A., López, J., Napán, A. (2021). *Organizational Climate and Work Performance during Covid-19*. (artículo científico). Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA. Perú. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>

Cárdenas, M., Montenegro, E., y Moreano, N. (2018). *Analysis of the management of human resources as part of the effectiveness of business management*. (artículo científico). Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga - Ecuador. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/575/html>

- Carrillo, G. (2020). *Análisis teórico conceptual de los modelos de Gestión del Talento Humano en los procesos de Reclutamiento y selección 2008-2018*. (Máster en Administración de Empresas). Universidad EAN. Perú. <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/10060>
- Castro, K., Delgado, J. (2020). *Management of human talent in work performance, Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo 2020*. (artículo científico). ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Castro, K., Luna, K., Erazo, J. (2020). *Human Talent Management for work improvement in Solidarity Bank*. (artículo científico). Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Venezuela. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7200012>
- Chalán, M., Del castillo, K., Escudero, R., Valega, H. (2018). *La evolución del área de gestión del talento humano en las empresas privadas en latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años, 2008-2018*. (Bachiller en Administración). Universidad privada del norte. Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22391>
- Chenet, M., Bollet, F., Vargas, J. (2019). *Motivation and work performance in teachers of the nursing faculty of the national university of huancavelica – peru*. (artículo científico). Revista de investigaciones científica. Perú. <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVa/article/view/153/140>
- Chiang, M., San Martín, J. (2015). *Analysis of work satisfaction and performance in public employees of talcahuano city hall*. (artículo científico). Ciencia & Trabajo. Chile. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. (9ª Ed.). Bogotá: Mc Graw Hill. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26339/mancilla\\_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26339/mancilla_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9ª Ed.). Bogotá: Mc Graw Hill.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26339/mancilla\\_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26339/mancilla_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Concytec (2018). *Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt*. *Journal of Chemical Information and Modeling*

Cruz, J. (2018). *The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables*. (artículo científico). *Revista pensamiento y gestión*. Perú. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>

Cuentas, S. (2018). *Management of human capital in higher education: analysis of a university*. (artículo científico). *Revista Educación*. Perú. <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v27n53/a04v27n53.pdf>

ESAN. (2017). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo*. ESAN Business. Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26339/mancilla\\_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26339/mancilla_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ferreiro, F., Del campo, M., Camino, M. (2018). *Training and talent management of the most valued human resources companies in Spain*. (artículo científico). *Contaduría y Administración*. España. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v64n3/0186-1042-cya-64-03-e114.pdf>

González, D., Morales, D. (2020). *Organizational climate and work performance of public workers of the Servicio de Rentas Internas*. (artículo científico). *Digital Publisher*. Ecuador. [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/245](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245)

Guartán, A. Torres, K. y Ollague, J. (2019). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios 2 factores*. (artículo científico). *Universidad Técnica de Machala*. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>

Guevara, P. (2016). *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*.

(tesis maestría). Universidad técnica de ambato facultad de ciencias administrativas. Ecuador.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw-Hill Interamericana, México.  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J., Pacheco, A. (2020). *The Human Talent management as determinant factor of competitive success of medians business in Machala*. (artículo científico). Digital Publisher. Ecuador.  
[https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/433/587](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/433/587)

Jama, V. (2018). *Human resources management in the company: a paradigm of the 21st century*. (artículo científico). Fipcaec. Ecuador.  
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/58/68>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. (2018). *Human talent management as a factor for improving public management and job performance*. (artículo científico). Revista Venezolana de Gerencia. Perú.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

López, P., Díaz, Z., Segredo, A. (2017). *Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting*. (artículo científico). Revista Cubana de Salud Pública. Cuba.  
<https://www.scielo.org/pdf/rcsp/2017.v43n1/3-15/es>

Majarrez, N., Boza, J., Mendoza, E. (2019). *The motivation in the labor performance of hotel employees in the quevedo canton, Ecuador*. (artículo científico). Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. Ecuador.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Mancilla, C., Vara, K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018*. (Maestra en Gestión

Pública). Ucv. Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26339/mancilla\\_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26339/mancilla_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Marín, J., Delgado, J. (2020). *Labor performance in municipal management 2020*. (artículo científico). Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>

Miranda, D. (2016). *Talent management, job satisfaction, productivity, development, retention, performance*. (artículo científico). Investigación&Negocios. Perú.  
[http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13\\_a05.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a05.pdf)

Montoya, C., Boyero, M. (2016). *The human resource management as a key element and quality competitiveness organizacional*. (artículo científico). Revista Científica Visión de Futuro. Argentino.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Mori, D. (2018). *Human resources management and job satisfaction practices in a state financial institution*. (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Perú.  
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/excathedraennegocios/article/view/1538/1353>

Pacherrez, J., y Marrufo, G. (2020). *Competency Management Model to optimize the work performance of employees of the Provincial Municipality of Rioja, 2020*. (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184/230>

Paredes, P., Bustamante, J. (2021). *Human talent management and job satisfaction in banks of Guayaquil*. (artículo científico). Journal of the Academy. Colombia.  
<https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80/48>

Pashanasi, B., Gárate, J., Palomino, G. (2021). *Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review*. (artículo científico). Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo. Perú.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12->

- Pilligua, C., Artega, F. (2019). *The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda.* (artículo científico). Cuadernos Latinoamericanos de Administración. Colombia. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Quintana, D., y Tarqui, C. (2020). *The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao – Peru.* (artículo científico). Callao – Lima. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
- Ramirez, R., Espinola, C., Hugueth, A. (2019). *Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach.* (artículo científico). Información Tecnológica. Colombia y Chile. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Rivero, A., Dabos, G. (2016). *Human resources differential management: A review and an integration of the literature.* (artículo científico). Estudios Gerenciales. Argentina. <https://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-pdf-S0123592317300013>
- Rodríguez, K., Lechuga, J. (2019). *Work performance of teachers at.* (artículo científico). Revista ean. Cusco. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-79.pdf>
- Rojas, J., Cespedes, R., y Bambaren, L. (2020). *Management of human talent and its impact on the labor productivity of operating staff in the company fisim sac huánuco – 2015.* (artículo científico). Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco - Perú. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/download/194/177>
- Rojas, R., Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de jesús – lima, enero 2018.* (tesis maestro en gestión en salud). Universidad

Norbert

Wiener.

Perú.

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>

Sánchez, S., Herrera, M. (2015). *Human resources under the approach of the theory of resources and capabilities*. (artículo científico). Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión. México. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v24n2/v24n2a08.pdf>

Santos, C. (2021). *Competence management, human talent management and research productivity of teaching staff at a national university of Peru - 2019*. (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1494/2079>

Santos, M. (2021). *Competence management, human talent management and research productivity of teaching staff at a national university of Peru - 2019*. (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1494/2079>

Silva, O. (2019). *El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos*. (artículo científico). Universidad san Martín de Porres. Perú. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5832/vall\\_e\\_haa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5832/vall_e_haa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Simancas, R., Silvera, A., Garcés, L., y Hernández, H. (2018). *Humane capital Administration: Business Productivity factor in Small and medium enterprises in Barranquilla*. (artículo científico). Universitaria Americana – Colombia. <https://www.redalyc.org/journal/290/29056115008/29056115008.pdf>

Solórzano, N., Parra, C., Macías, J. (2020). *Labor climate and its impact on the performance of officials of the property registry Manta - EP. – Manabí*. (artículo científico). Polo conocimiento. Colombia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398420>

Varma, J., Santamaría, N. (2018). *Human talent management model for ngo competencies for disability fundación cuesta holguín*. (artículo científico). Revista ecotec. Ecuador.

<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/111/76>

Villarreal, E. (2018). *He strategic management of the human resources in public administrations: professionalization of the public server.* (artículo científico). Perfiles de las Ciencias Sociales. México. <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/download/3119/2340/15603>

## ANEXOS

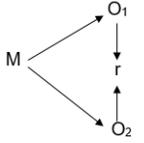
### Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Administración de recursos humanos</b>	De acuerdo con Chiavenato (2002) el área de recursos humanos también denominada área de gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las empresas. Es contingente y situacional, ya que guarda dependencia de aspectos tales como la cultura organizacional, la estructura de la organización, las características del contexto ambiental, el rubro de negocio de la organización, la tecnología usada en la organización, los procesos internos.	La variable será medida con una escala ordinal a través de un cuestionario de acuerdo con sus dimensiones e indicadores.	Provisión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Reclutamiento</li> <li>- Selección de personal</li> <li>- Inducción</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
			Organización de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de puestos</li> <li>- Descripción de puestos</li> <li>- Análisis de puestos</li> <li>- Evaluación de puestos</li> </ul>	
			Mantenimiento de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración</li> <li>- Planes de prestaciones sociales</li> <li>- Calidad de vida en el trabajo</li> <li>- Relaciones con las personas</li> <li>- Programa de incentivos</li> </ul>	
			Desarrollo de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación del personal</li> <li>- Desarrollo del personal</li> <li>- Desarrollo organizacional</li> <li>- Charlas</li> </ul>	
<b>Desempeño laboral</b>	Chiavenato (2011) nos menciona que se caracteriza por ser situacional, debido a que varía de una persona a otra y depende mucho de una gran cantidad de factores. Por lo general, el valor de las recompensas como la percepción de que estas dependen del esfuerzo personal influye en la magnitud de la dedicación que las personas estén dispuestas a hacer. Puede entenderse entonces en una relación perfecta entre costo beneficio, depende sobre todo de la calificación que el trabajador tenga para ejercer el cargo o puesto de trabajo.	La variable será medida con una escala ordinal a través de un cuestionario de acuerdo con sus dimensiones e indicadores.	Cumplimiento de los objetivos y tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejecutar las tareas</li> <li>- Alcanzar las metas trazadas</li> <li>- Lograr la misión</li> <li>- Cumplimiento de metas</li> <li>- Monitoreo</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
			Cooperación y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicaciones</li> <li>- Ordenanzas de beneficio</li> <li>- Personal calificado</li> <li>- Central de riesgo</li> <li>- Trabajo en equipo</li> </ul>	
			Disciplina laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de horario</li> <li>- Alcanzar fines trazados</li> <li>- Políticas internas</li> <li>- Normativas generales</li> <li>- Reuniones de trabajo</li> </ul>	

## Matriz de consistencia

**Título: Administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de administración de recursos humanos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021?</p> <p>¿Determinar la relación entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determina la relación entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar el nivel de administración de recursos humanos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.</p> <p>Analizar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1: El nivel de administración de recursos humanos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021, es bueno.</p> <p>H2: El nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021, es medio.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario</p>
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	

<p>Diseño No experimental</p>  <p>M = Muestra  O1= Administración de recursos humanos  O2 = Desempeño laboral  r = Relación entre ambas variables</p>	<p><b>Población</b>  La cantidad poblacional estuvo conformada por 98 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.</p> <p><b>Muestra</b>  Se trabajó con una muestra de 98 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1200 228 1397 260">Variables</th> <th data-bbox="1397 228 1727 260">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1200 260 1397 488" rowspan="4">Administración de recursos humanos</td> <td data-bbox="1397 260 1727 320">Provisión de recursos humanos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1397 320 1727 381">Organización de recursos humanos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1397 381 1727 442">Mantenimiento de recursos humanos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1397 442 1727 488">Desarrollo de recursos humanos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1200 488 1397 715" rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td data-bbox="1397 488 1727 571">Cumplimiento de los objetivos y tareas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1397 571 1727 652">Cooperación y trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1397 652 1727 715">Disciplina laboral</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Administración de recursos humanos	Provisión de recursos humanos	Organización de recursos humanos	Mantenimiento de recursos humanos	Desarrollo de recursos humanos	Desempeño laboral	Cumplimiento de los objetivos y tareas	Cooperación y trabajo en equipo	Disciplina laboral		
Variables	Dimensiones														
Administración de recursos humanos	Provisión de recursos humanos														
	Organización de recursos humanos														
	Mantenimiento de recursos humanos														
	Desarrollo de recursos humanos														
Desempeño laboral	Cumplimiento de los objetivos y tareas														
	Cooperación y trabajo en equipo														
	Disciplina laboral														

## Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario de administración de recursos humanos

N° de cuestionario: .....Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad Identificar el nivel de administración de recursos humanos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.

#### Instrucciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

N°	ÍTEMS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Criterios				
		1	2	3	4	5
<b>PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>						
01	El reclutamiento (convocatoria) de personal se realiza de manera efectiva					
02	Las convocatorias se reclutan de manera pública					
03	El criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la municipalidad					
04	La selección del personal para las diferentes plazas vacantes (en las diferentes áreas) se induce de manera adecuada.					
<b>ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>						

05	El diseño de los puestos de trabajo (plazas vacantes) se realiza de manera correcta					
06	La descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo se efectúa correctamente.					
07	Los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados.					
08	La evaluación del desempeño del personal que labora en el ámbito de la Municipalidad se realiza de manera eficiente					
<b>MANTENIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS</b>						
09	Consideras que la remuneración es adecuada a los diferentes puestos de trabajo					
10	Las prestaciones sociales que brinda la Municipalidad son las adecuadas					
11	La calidad de vida en el trabajo (dentro del ámbito de la Municipalidad) es adecuado					
12	Las relaciones interpersonales (dentro del ámbito de la Municipalidad) son las adecuadas.					
13	Los programas de incentivos son factibles dentro del ámbito de la municipalidad					
<b>DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS</b>						
14	La municipalidad capacita a su personal de manera permanente					
15	La capacitación del personal correspondiente a la Municipalidad se realiza de manera efectiva					
16	Existe alternativas de desarrollo del personal dentro de la Municipalidad					
17	Las políticas de la Municipalidad promueven a tener charlas dentro del desarrollo organizacional					

Fuente: Mancilla y Vara (2018)

## Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario de desempeño laboral

Nº de cuestionario: .....Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021.

#### Instrucciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

Nº	ÍTEMS DE DESEMPEÑO LABORAL	Criterios				
		1	2	3	4	5
	<b>CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS</b>					
01	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas					
02	Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas					
03	Cumple a cabalidad las misiones encomendadas por sus superiores					
04	Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión					
05	Comparte con sus compañeros sus conocimientos y monitoreo adquirida para el logro de la misión.					

<b>COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>					
<b>06</b>	Siente usted que logro tener mejoras en la comunicación y en la ejecución de sus tareas				
<b>07</b>	Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad beneficiaria en la ejecución de los proyectos				
<b>08</b>	Cree usted que se considera un personal calificado para ejecutar cualquier tipo de tarea encomendada				
<b>09</b>	Siente usted que el central de riesgo es un bien común para la sociedad				
<b>10</b>	El trabajo en equipo logra mejoras en sus labores.				
<b>DISCIPLINA LABORAL</b>					
<b>11</b>	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido				
<b>12</b>	Alcanza los fines trazados en la labor que realiza				
<b>13</b>	Maneja adecuadamente las políticas internas				
<b>14</b>	Cree usted que el área donde labora cumple con las normativas generales para la sociedad				
<b>15</b>	Cree usted que el trabajo conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad				

Fuente: Mancilla y Vara (2018)

# Validación de instrumentos

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. GUSTAVO RAMIREZ GARCIA  
Institución donde labora : EPG-UCV-Tarapoto  
Especialidad : Docente metodólogo  
Instrumento de evaluación : Cuestionario Administración de recursos humanos  
Autor (s) del instrumento (s) : Mariela Córdova Zuta

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Administración de recursos humanos.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Administración de recursos humanos.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Administración de recursos humanos.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores y enunciados que muestra el instrumento son coherentes, por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4 Buena

  
-----  
Dr. Gustavo Ramírez García  
DNI. 01109463

Tarapoto 26 de Mayo de 2022

Sello personal y firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. GUSTAVO RAMIREZ GARCIA  
 Institución donde labora : EPG-UCV-Tarapoto  
 Especialidad : Docente metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mariela Córdova Zuta

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño laboral.</b>				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño laboral.</b>				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño laboral.</b>				X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

**Los indicadores y enunciados que muestra el instrumento son coherentes, por lo que procede su aplicación**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5. Buena**

Tarapoto 26 de Mayo de 2022

  
 -----  
 Dr. Gustavo Ramirez Garcia  
 DNI. 01109463  
 Sello personal y firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RODRIGUEZ VASQUEZ JULIO MANUEL  
 Institución donde labora : MINISTERIO DEL INTERIOR – UE 003 REGPOL PIURA  
 Especialidad : Magíster en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Administración de recursos humanos  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mariela Córdova Zuta

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

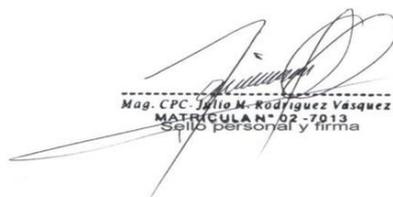
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Administración de recursos humanos.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Administración de recursos humanos.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Administración de recursos humanos.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>46</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD; EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto 18 de Mayo de 2022

  
 Mag. CPC. Julia M. Rodríguez Vasquez  
 MATRICULAN° 02-7013  
 Sello personal y firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RODRIGUEZ VASQUEZ JULIO MANUEL  
 Institución donde labora : MINISTERIO DEL INTERIOR – UE 003 REGPOL PIURA  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mariela Córdova Zuta

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño laboral.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño laboral.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño laboral.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>46</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD; EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto 18 de Mayo de 2022

  
 Mag. CPC. Julio M. Rodríguez Vásquez  
 MATRÍCULA N° 02-7013  
 Sello personal y firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PEREZ VASQUEZ MARÍA ELIZABETH

Institución donde labora : Ministerio de Economía y Finanzas – Conectamef Moyobamba

Especialidad : Magister en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario Administración de recursos humanos

Autor (s) del instrumento (s) : Mariela Córdova Zuta

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Administración de recursos humanos.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Administración de recursos humanos.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Administración de recursos humanos.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD; EL INSTRUMENTO ES APLICABLE.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto 18 de Mayo de 2022

  
Mg. Mariela Elizabeth Pérez Vasquez  
ECONOMISTA  
C.R.S.M. N° 199  
Sello personal y firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PEREZ VASQUEZ MARÍA ELIZABETH  
 Institución donde labora : Ministerio de Economía y Finanzas – Conectamef Moyobamba  
 Especialidad : Magister en Gestión Publica  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Mariela Córdova Zuta

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño laboral.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño laboral.</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Desempeño laboral.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD; EL INSTRUMENTO ES APLICABLE.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto 18 de Mayo de 2022

  
**Mag. María Elizabeth Pérez Vasquez**  
**ECONOMISTA**  
**CIESA N° 149**  
 Sello personal y firma

# AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCION

## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20148170933
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA	
Nombre del Titular o Representante legal: ARMANDO RODRIGUEZ TELLO	
Nombres y Apellidos ARMANDO RODRIGUEZ TELLO	DNI: 01045379

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

<b>Nombre del Trabajo de Investigación</b>	
Administración de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Rioja - 2021	
<b>Nombre del Programa Académico:</b> Maestría en Gestión Pública.	
<b>Autor: Nombres y Apellidos</b> Mariela Córdova Zuta	<b>DNI:</b> 42449798

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Rioja, de del 2022.

Firma:   
  
Sr. Armando Rodríguez Tello  
ALCALDE

(Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Base de datos

### V1: Administracion de recursos humanos

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	TOTAL
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	43
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	57
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	27
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	58
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	29
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	44
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	64
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	74
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	71
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	46
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	42
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	58
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	30
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	43
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	57
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	27
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	58
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	43
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	57
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	27
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	58
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	29
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	44
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	64
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	74
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	71
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	46
33	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	42
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	58
35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	30
36	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	43
37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	57
38	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
39	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	27
40	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	58

41	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	43
42	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	57
43	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
44	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	27
45	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	58
46	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	29
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
48	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	44
49	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	64
50	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	74
51	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	71
52	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	46
53	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	42
54	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	58
55	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	30
56	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	43
57	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	57
58	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
59	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	27
60	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	58
61	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	43
62	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	57
63	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
64	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	27
65	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	58
66	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	29
67	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
68	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	44
69	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	64
70	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	74
71	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	71
72	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	46
73	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	42
74	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	58
75	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	30
76	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	43
77	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	57
78	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
79	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	27
80	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	58
81	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	43
82	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	57
83	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
84	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	27
85	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	58



## V2: Desempeño Laboral

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	TOTAL
1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
6	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	26
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	39
9	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	63
10	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	69
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
12	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	42
13	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	36
14	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	53
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	26
16	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
19	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
20	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
21	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
22	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
23	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
24	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
25	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
26	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	26
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	39
29	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	63
30	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	69
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
32	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	42
33	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	36
34	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	53
35	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	26
36	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
37	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
38	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
39	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
40	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
41	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
42	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PANDURO SALAS ALADINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Administración de recursos humanos y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2021", cuyo autor es CORDOVA ZUTA MARIELA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 08 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PANDURO SALAS ALADINO <b>DNI:</b> 01128059 <b>ORCID</b> 0000-0003-2467-2939	Firmado digitalmente por: PSALASA10 el 07-08- 2022 00:48:48

Código documento Trilce: TRI - 0329084