

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN ANTÓN, PERIODO 2022

Rubén Quispe Mamani

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. Lucio Ticona Carrizales

Juliaca - Perú, 2023

Quispe-Mamani, R. (2023) *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca.

AUTOR: Quispe Mamani, Rubén.

TÍTULO: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2023

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (**103pp.**)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000072-05/Q8

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Dr. Lucio Ticona Carrizales

PALABRAS CLAVE:

Administración, desempeño laboral, recursos humanos, selección del personal, trabajadores

NOMBRE DEL TRABAJO

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTÓN, PERIODO 2022

AUTOR

Ruben Quispe Mamani

RECUENTO DE PALABRAS

25008 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

103 Pages

FECHA DE ENTREGA

Feb 12, 2024 12:37 PM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

135096 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.2MB

FECHA DEL INFORME

Feb 12, 2024 12:39 PM GMT-5



Firmado digitalmente por:
TIGONA CARRIZALES Lucio
FAU 20448281272 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/03/2024 00:45:43-

● **9% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 9% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de Internet
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- Base de datos de trabajos entregados
- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTÓN,
PERIODO 2022”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Rubén Quispe Mamani

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

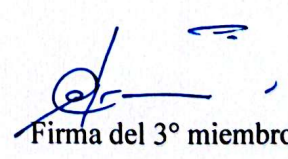
Dra. Mayda Yanira Flores Quispe
PRESIDENTE DE JURADO


Firma del presidente

Dr. Vitaliano Enríquez Mamani
JURADO


Firma del 2do miembro

Mg. Jhon Mamani Martínez
JURADO


Firma del 3° miembro

Dr. Lucio Ticona Carrizales
ASESOR


Firma del asesor

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Con gratitud les dedico esta tesis.

A mis hermanos Percy, Raúl, Jaime y mi madre Alicia Luna por su cariño infinito y por toda la magia que tenemos juntos. Juntos somos imbatibles.

A mi abuelito Agustín, a mi tía Noemi y tío Daniel por todo el amor, comprensión y enseñanzas que me inspiraron. Sin ustedes nada hubiera sido posible.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Lucio Ticona Carrizales, quien me brindó la orientación y asesoría para desarrollar la tesis de manera profesional e incondicional.

Al Dr. Juan Manuel Tito Humpiri, quien me brindó la orientación y asesoría para desarrollar la tesis de manera profesional e incondicional.

Al Dr. Hernán Larico Vera, quien me brindó la orientación y asesoría para desarrollar la tesis de manera profesional e incondicional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de contenido	6
Índice de tablas	8
Índice de figuras	9
Índice de anexos	10
Resumen	11
Introducción	12
Capítulo I	
Planteamiento del problema	15
1.1 Problema de investigación	15
1.2 Preguntas de investigación	18
1.3 Objetivos de investigación	18
1.4 Justificación	19
Capítulo II	
Revisión de literatura	21
2.1 Antecedentes	21
2.2 Marco teórico	35
2.3 Marco conceptual	48
2.4 Hipótesis de investigación	50
Capítulo III	
Materiales y métodos	52
3.1 Diseño de investigación	52
3.2 Ámbito de estudio	53
3.3 Población y muestra	53

3.4	Recolección de datos	56
3.5	Análisis de datos	59
Capitulo IV		
Resultados y discusión		62
4.1	Resultados	62
4.2	Discusión	73
Conclusiones		75
Recomendaciones		76
Referencias		77
Anexos		83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de variables	51
Tabla 2	Muestra de trabajadores encuestados MDSA - 2023	55
Tabla 3	Escala valorativa de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral	57
Tabla 4	Juicio de expertos y evaluación	58
Tabla 5	Prueba de fiabilidad de gestión de recursos humanos	58
Tabla 6	Prueba de fiabilidad de desempeño laboral	59
Tabla 7	Prueba de normalidad de ambas variables	60
Tabla 8	Nivel de medición de relación de variables	61
Tabla 9	La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral	63
Tabla 10	La administración y el desempeño laboral	65
Tabla 11	La selección del personal y el desempeño laboral	68
Tabla 12	Las actitudes y el desempeño laboral	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diagrama de dispersión entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral	63
Figura 2	Diagrama de dispersión entre la administración y el desempeño laboral	66
Figura 3	Diagrama de dispersión entre la selección del personal y el desempeño laboral	68
Figura 4	Diagrama de dispersión entre las actitudes y el desempeño laboral	71

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral	83
Anexo 2	Matriz de operacionalización de variables	84
Anexo 3	Instrumento sobre la gestión de recursos humanos	85
Anexo 4	Instrumento sobre el desempeño laboral	86
Anexo 5	Carta de autorización para encuestar	87
Anexo 6	Constancia de realización de encuestas	88
Anexo 7	Validación de instrumentos – Experto N° 1	89
Anexo 8	Validación de instrumentos – Experto N° 2	90
Anexo 9	Validación de instrumentos – Experto N° 3	91
Anexo 10	Validación de instrumentos – Experto N° 4	92
Anexo 11	Base de datos digitalización de las encuestas	93
Anexo 12	Base de datos ejecución de resultados en SPSS	94
Anexo 13	Base de datos ejecución de resultados tablas de correlacion SPSS	95
Anexo 14	Panel fotografico de la municipalidad distrital de San Antón	96
Anexo 15	Presupuesto analitico del personal PAP de la municipalidad distrital de San Antón 2022	99

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la relación de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022. Metodológicamente la investigación tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transversal y de tipo correlacional. La población se encuentra conformada por 88 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, que según el instrumento de gestión Presupuesto Analítico Personal y Cuadro Analítico Personal, la muestra se determinó de manera probabilística y que estuvo conformada por un total de 40 trabajadores de las distintas áreas de la Municipalidad Distrital de San Antón. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta para medir variables de gestión de recursos humanos y desempeño laboral, con dos cuestionarios, una para cada variable con un total de 20 ítems, debidamente revisados por expertos y haciendo el uso del alfa de Cronbach. Los resultados de la investigación determinan que existe una correlación de Rho de Spearman de (0.798), con una $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, lo cual quiere decir, que existe una relación positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022 y donde se aceptó a la hipótesis alterna. Concluyendo, que existe una relación positiva considerable de 79.8%, entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022, lo cual indica que los trabajadores de la mencionada institución, cuentan con una eficiente gestión de recurso humano, como una buena administración, selección de personal y las actitudes, debido a que esto se relaciona con el buen desempeño laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad.

Palabras clave: Administración, desempeño laboral, recursos humanos, selección del personal, trabajadores.

ABSTRACT

The management of human resources is interpreted as the administration, selection and attitudes of the personnel where they provide services and how this is reflected in the performance or performance of the worker, as well as the achievement of objectives and goals that the institution sets. ; That is why, in this research, the objective was to determine the relationship between human resources management and the job performance of the workers of the District Municipality of San Antón, period 2022. The research methodology that has been used corresponds to the quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional and correlational design. The population was made up of all the workers of the San Antón District Municipality, which according to the PAP and CAP records, make a total of 88 workers, the sample was determined probabilistically and was made up of a total of 40 workers from the District Municipality of San Antón. The survey technique was applied, with two questionnaires, one for each variable with a total of 20 items, duly reviewed by experts and using Cronbach's alpha. The results of the investigation determine that there is a correlation of Spearman's Rho 0.798, with a $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, which means that there is a positive relationship between the management of human resources and the performance of the workers of the company. District Municipality of San Antón, period 2022 and where the alternative hypothesis was accepted. Concluding, that there is a high positive relationship of 79.8%, between the management of human resources and the performance of the workers of the District Municipality of San Antón, period 2022, which implies that the dimensions of administration, personnel selection and attitudes, they are highly related to the dimensions of personal satisfaction, self-esteem and personality.

Keywords: Administration, work performance, human resources, personnel selection, workers.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las instituciones públicas, como las municipalidades buscan empoderarse de procedimientos de gestión de recursos humanos, como una estrategia para optimizar la administración de la institución, una buena selección del personal con capacidades idóneas para brindar el servicio al ciudadano, como también las buenas actitudes del personal, como la transparencia, la responsabilidad y la probidad, por lo tanto, la gestión de recursos humanos aborda los aspectos relevantes que hacen una organización reconsidere la importancia de una buena gestión, como herramientas estratégicas que posibilitan el desarrollo de la organización, cumpliendo los objetivos y metas que se plantean, así mismo, de cómo se ve reflejado en el desempeño laboral de los trabajadores, es por eso que los servidores públicos son vistos como talentos humanos en una organización de vital importancia, que dedican su tiempo y esfuerzo para lograr los objetivos de la organización.

Por otro lado, Espinoza y Montalvo (2021), manifiestan que la gestión de recursos humanos está relacionada con el desempeño laboral, entiéndase a este último como la satisfacción laboral del empleado, un empleado contento pretenderá el crecimiento de una organización, por lo tanto es fácil inferir que toda organización que aspire al crecimiento y desarrollo debe contar con un equipo humano satisfecho, cuyo desempeño laboral contribuya a brindar servicios de calidad.

A ese entender, la presente investigación da a conocer sobre la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, el interés de este trabajo se encuentra, en que hasta la actualidad se percibe deficiencias en el desempeño laboral de los trabajadores en los diferentes puestos que laboran, recalando que el trabajador es la esencia de toda instituciones pública o privada, debido a que ellos participan en la toma de decisiones, en los objetivos de la municipalidad y demás.

Es por ello, que en la gestión pública para la buena atención al ciudadano se debe seleccionar al personal idóneo para el perfil del puesto, como también debe estar en permanente evaluación, y recordar que la administración de recursos humanos es un factor determinante o estratégico de la institución, tener una buena gestión en recursos humanos y buen desempeño laboral de los trabajadores conllevara a lograr las metas de cada área de la municipalidad.

Seguidamente se menciona la estructura de la presente investigación:

En el capítulo I se muestra el planteamiento del problema de la investigación, formulación del problema general y específico, como también encontramos los objetivos y específicos, así como la justificación de este estudio.

En el capítulo II, señalamos los antecedentes internacionales, nacionales y locales juntamente a ello el marco teórico con autores tanto internacionales como nacionales, así mismo las bases teóricas donde definimos conjuntos de temas relacionados a las dos variables como; gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, además señala la importancia de tener en claro la definición de términos básicos de ambas variables y por lo tanto este capítulo cumple la función de sostener las bases de este estudio.

En el capítulo III, se encuentra los materiales y métodos de la investigación, a través de la cual, mostramos el ámbito de estudio, población, muestra y metodología que, es de tipo aplicada, de nivel correlacional, del mismo modo el diseño de esta investigación es de diseño no experimental, asimismo, se dio a conocer las técnicas e instrumentos que se aplicó en esta investigación.

En el capítulo IV se detalla el método; enfoque, alcance, tipo, dando énfasis al nivel y al diseño de la investigación; luego se detalla la población y muestra con la que se realizó el estudio, se da a conocer las técnicas e instrumentos utilizados, así como las técnicas de análisis de datos que se usaron para obtener los resultados.

Finalmente, en el capítulo V: se presentan las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía y los anexos correspondientes de esta investigación.

.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A nivel mundial, los servidores y/o trabajadores son vistos como personajes claves en las organizaciones públicas y privadas, es así que, para lograr buenos resultados, se busca reclutar a las personas adecuadas e idóneas para cubrir cada puesto de trabajo por ello el sector de recursos humanos desarrolla un proceso de selección oportuno y sofisticado para que se pueda optimizar el desempeño en las organizaciones, además de ello, está enfocado para lograr los resultados deseados, con un proceso que conduce al uso de herramientas y modelos adaptados a sus diferentes realidades, además de herramientas, estas invierten en su personal a través de la formación continua.

Por ello, la gestión de recursos humanos en las organizaciones manifiesta los retos que van desde el nivel de productividad deseado por cada empresa hasta la falta de personal dedicado y comprometido. Resaltar que según el estudio que ha realizado (Deloitte, 2018), sobre la gestión de los recursos humanos en América Latina, interpreta que las organizaciones latinoamericanas grandes y medianas, utilizan herramientas y prácticas de administración de recursos humanos, semejantes a las contempladas en los países de gran desarrollo.

A ese entender, el principal problema para el gran paso a dar, es la falta de aptitud por parte de los líderes de la organización, para establecer el área de recursos humanos, y la mejoría del rendimiento, agregado la combinación de una fuerza laboral cuantiosa, pero carente de talento calificado repercute sobre el perfil de competencias exigido para que los profesionales del área de recursos humanos puedan crear valor, asimismo en este nuevo milenio, la idea de la gestión del talento ha cambiado; anteriormente esto se veía como un gasto que tenía que hacer una empresa u organización, ahora los gerentes exitosos comprenden la importancia y los grandes beneficios que puede tener la empresa al contar con un personal capacitado porque esto trae beneficios económicos, sociales y motivacionales.

En la actualidad, tanto la gestión de recursos humanos, así como el buen desempeño laboral de los trabajadores públicos se ha convertido en uno de los factores importantes, que contribuyen al éxito o fracaso de una institución pública o privada, en este caso en específico, las municipalidades tanto provinciales como las distritales, son percibidas como entes donde se brinda el servicio al ciudadano y al logro de resultados, cerrando brechas y cumpliendo las necesidades de la población y recalcar por el lado del desempeño laboral, se refleja que cuando existe las contiendas electorales, el alcalde ganador, contrata a sus correligionarios o allegados, sin importar el mérito, el cual no debe existir, por ende surge la deficiencia del desempeño laboral y el bajo logro de resultados.

En la Municipalidad Distrital de San Antón, se sigue desarrollando procesos de la misma manera, sin tomar en cuenta el recurso humano y de cómo se refleja en el buen desempeño laboral de los trabajadores, y esto conlleva a que, en los procesos no se está involucrando la buena gestión y de cómo es el proceso de selección del personal, debido a que está enmarcado dentro de la Ley del Servicio Civil y que esta indica profesionalizar a través de una evaluación constante al personal, el cumplimiento de metas y la capacitación; con el propósito de acabar con el desorden y caos existentes.

Del mismo modo, se resalta una actitud individualista por parte de los servidores, que esto afecta en el desempeño laboral de los trabajadores, es decir, hace que el personal esté insatisfecho y desmotivado, de esta forma afecta a la buena gestión y el logro de sus objetivos, esto se debe a un manejo inadecuado de la gestión del talento humano. Esta situación se ha estado apreciando ya en años anteriores, sin embargo, no se le da la debida importancia.

Uno de los aspectos más importantes para los trabajadores es la satisfacción laboral pero en muchos casos a los trabajadores se les observa desmotivados por no tener calidad en el trabajo, no se dé prioridad para dar capacitación a sus trabajadores, para la mejora de los resultados, esto es la causa de la lentitud en el logro de las metas de la menciona entidad, baja participación de los trabajadores en el éxito de la municipalidad, problemas en la selección del personal, la administración deficiente y las pocas actitudes del personal a cargo, de seguir persistiendo este problema, las organizaciones públicas y privadas están en proceso de innovación, a su vez están ligados con la competencia en el mercado laboral de los trabajadores.

Por lo tanto, hoy en la actualidad más resaltante, sus empleados de la entidad, p su patrimonio son las personas son el factor competitivo que se ha identificado como el más esencial para obtener buenos resultados impactantes en cualquier trabajo, en la forma de lograr las metas encomiendas por el Estado y metas organizacionales, la gestión de recursos humanos es un proceso sistemático para cualquier organización, lo esencial tener al personal con competencias adecuadas para que pueda desempeñarse en el puesto que ocupa para responder a la población, en muchas ocasiones asisten a la municipalidad que se encuentran con una sorpresa que los trabajadores de algunas áreas no son idóneos para el puesto o cumplen con el perfil del puesto, en los últimos años las organizaciones están en continuo cambio en el diario se observa que es eje principal de gestión de recursos humanos, el desempeño de los trabajadores será inferior al esperado y perjudicarán el logro de las metas organizacionales de la municipalidad para ello se plantean las siguientes interrogantes:

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Pregunta general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022?

1.2.2 Preguntas específicas

- ¿Qué relación existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

1.3.2 Objetivo específico

- Identificar la relación que existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022
- Conocer la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.
- Identificar la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El tema de la Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, es un problema fundamental en la administración pública, tanto para el logro de resultados, el buen clima institucional, actitud y personalidad del personal que labora en dichas instituciones, el rendimiento de sus habilidades, su bienestar mental y física, todo ello conlleva a brindar una buena atención al usuario y/o ciudadano, que requiere atención frente a diferentes problemas públicos motivo por el cual la administración pública se ve afectada en temas de satisfacción al ciudadano y al personal que labora, nos permite evaluar la situación de la Gestión de recursos humanos de los trabajadores de la entidad municipal y cómo afecta al desempeño de los servidores y de cómo mejorar o desarrollar una cultura de política institucional en la que el trabajador se sienta cómodo y obtenga buenos resultados, tomando en cuenta las habilidades de las personas y el bienestar de la mente y el cuerpo. Además de ello incluir la cooperación, las necesidades y el compromiso de los trabajadores para brindar un servicio de calidad y generando un valor público, esta investigación realizo con la finalidad de potenciar el talento humano de los trabajadores de la Sub Gerencia, Oficinas y Áreas de la Planta Municipal de la municipalidad de San Antón para así tener un buen desempeño laboral de los trabajadores y su permanencia en el municipio.

A nivel teórico

Este trabajo de investigación, cuenta con valor teórico puesto que, incluye información teórica y científica, esto se realizó gracias a una revisión exhaustiva de un conjunto de libros e investigaciones previas respecto a las variables de investigación, referente a la gestión de recursos humanos, donde según Chiavenato (2009), sostiene que es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para orientar los aspectos administrativos en cuanto a los recursos humanos o las personas como la selección, el reclutamiento, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño, mientras que el desempeño laboral indica que es el proceso de medir el desempeño de un empleado, entendido como la medida en que cumple con los requisitos del puesto esto permitirá comparar los resultados obtenidos con otras investigaciones que giran en torno al problema encontrado.

Además de ello, esta investigación contribuirá en el vacío de conocimiento acerca del tema de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en dicha municipalidad, debido a que no existe una data acerca del tema ya investigado.

A nivel práctico

En este apartado se justifica, debido a que los resultados de esta investigación serán de gran utilidad para la Municipalidad Distrital de San Antón y demás instituciones públicas, contribuyendo a la mejora del desempeño laboral y a una adecuada gestión de recurso humano; convirtiéndose en una fuente de referencias para futuras investigaciones, que son de gran interés para diferentes profesionales, estudiantes universitarios, como también, para cualquier persona interesada en el tema, poner en práctica los nuevos paradigmas de gestión a administrativa en materia de recursos humanos.

Así mismo, los datos recolectados permitirán orientar en la evaluación del personal, debido que los datos serán compartidos a la oficina de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón, para tomar medidas de prevención frente a la problemática, para que así la ciudadanía se sienta beneficiada en la mejora de atención y satisfacción de necesidades públicas.

A nivel metodológico

La investigación posee importancia metodológica, debido a que se ha generado dos instrumentos de investigación validados para nuestro contexto, de poder medir la gestión de recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores, de esta manera aportará en futuras investigaciones para la recolección de datos del mismo modo se pretende tener como referencia, para que de esta forma pueda ser adaptado en las demás instituciones públicas, que acepte mejorar el grado de gestión del talento humano de empresa pública.

Además de ello, dicha investigación ha requerido de métodos estadísticos (correlaciones), técnicas y aplicación de instrumentos que nos han sido de mucha utilidad para conocer la gestión de recurso humano, en sus dimensiones de administración, selección del personal y las actitudes del personal, debidamente relacionadas con el desempeño laboral de los trabajadores y de cómo se comporta en la administración pública,

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 A nivel internacional

Rivadeneira (2021), en su tema de investigación, “La gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022”, tuvo como propósito, determinar la relación entre la gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022. De igual forma, estuvo guiado de un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, con componentes y correlaciones; la población estuvo conformada por un total de 120 trabajadores del centro de salud, ascendiendo así una muestra de 79 trabajadores. Los resultados mostraron que, existe una correlación directa baja entre ambas variables de gestión del recurso humano y el desempeño laboral, con una diferencia significativa de 0,007 y una correlación Rho de Spearman de 0,215. Concluyendo que, existe una relación positiva baja entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores, aceptando así la hipótesis alterna de la investigación.

Asqui (2020), en su investigación titulada, “Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de la Empresa Pública Municipal Mercado de Productores San Pedro de Riobamba, 2020”, tuvo como propósito general, analizar la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la Empresa Pública Municipal Mercado de Productores San Pedro de Riobamba, 2020. Para ello se aplicó un estudio de tipo descriptiva, explicativa, este con un diseño no experimental, se trabajó con todos los empleados, la información se recopiló a través de una encuesta directa a empleados y empleadas de la EP_EMMPA. La población estuvo conformada por 96 empleados de la empresa pública municipal, aplicando una muestra de tipo censal, dando a entender que todos participaron en la encuesta realizada. Los instrumentos que se utilizó fueron la encuesta, el análisis estadístico de la hipótesis se realizó mediante la prueba chi-cuadrado. Concluyendo que, la gestión del talento humano, incide en la producción de la empresa pública municipal del mercado de productores de San Pedro de Riobamba, 2020.

Ramon (2019), en su investigación titulada “Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal en las farmacias Alvarado I y II, de la ciudad de Orán- Salta, durante el año 2019” esta investigación tuvo por objetivo general, determinar la importancia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral del personal en las farmacias Alvarado I y II, de la ciudad de Orán- Salta, durante el año 2019. La metodología de estudio fue un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por un total de 165 trabajadores de ambas farmacias del Alvarado, constituyendo una muestra de 96 trabajadores, la técnica que se ha utilizado fue la entrevista debido a que se utilizaron para los cuestionarios a propietarios y empleados de dichas farmacias; los resultados fueron registrados y analizados mediante estadística descriptiva. Concluyendo en base a los resultados de la disertación, que la gestión de talento humano influye en el desempeño del personal de las farmacias, dando origen a un rendimiento bajo, además, se recomienda que se considere evaluar el desempeño e implementar un programa de capacitación de empleados para mejorar la productividad.

Zans (2017) realizó la investigación titulada “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”, tuvo como objetivo analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua. Con respecto a la metodología se hizo un estudio tomando en cuenta un estudio cuantitativo con elementos cualitativo, de tipo descriptivo – explicativo. La población fue de 88 trabajadores y funcionarios y una muestra de 59 trabajadores y funcionarios. Se aplicó las técnicas e instrumentos para una adecuada investigación, el mejoramiento del clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad, de esta forma se considera necesario motivar a las autoridades, jefes, encargados de áreas de trabajar en contribuir a lograr un clima organizacional, favorable, excelente, y alcanzar los niveles de optimismo y entusiasmo, excitación y orgullo, como también se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitaria, las cuales se deben dirigir a través de los dirigentes y transformarlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo potenciar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generado un ambiente adecuado para la productividad, precaver en gran medida la toma de decisiones individuales y confortar la toma de decisiones colectivas.

Alarcón (2016), en su tesis de administración de empresas, titulado “La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”, donde se tuvo como objetivo, analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. Respecto a la metodología el estudio fue de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo, para la recopilación de datos se aplicó la técnica de la encuesta, mediante la aplicación de cuestionarios, una para cada variable. La población fue de 4606 colaboradores y la muestra abarcó un total de 353 colaboradores de dicha provincia. Llegando así a la conclusión que un 44.58% de las entidades no están empleando la gestión del talento por competencias, llegando a perjudicar de forma directa al desempeño laboral al personal con discapacidad en las instituciones públicas.

Ghiglione (2015), en su investigación titulada “Gestión de recursos humanos del personal de planta permanente de la honorable cámara de diputados (Provincia de la Pampa), desafíos para una adecuada evaluación del desempeño”, quien tuvo como objetivo, evaluar periódicamente el desempeño de los empleados de larga duración en la administración pública en la gestión de recursos humanos. Donde se hizo uso del método cuantitativo y de un diseño no experimental. Además de ello, se hizo uso de la técnica de encuesta y observación censal a todos los diputados de la provincia. La población estuvo constituida con 156 personas de cámara de diputados, aplicando una muestra de 52 personas de dicha cámara. Concluyendo, de que la importancia del trabajo de la gestión de recursos humanos del personal, se ve reflejado que el comportamiento humano en la sociedad y en las organizaciones en particular ha sido importante a lo largo de los años, debido a que el desempeño no está siendo a gran escala, manifestando resultados moderados o medio en la planta permanente de la honorable cámara de diputados.

2.1.2 A nivel nacional

Chambilla (2022), en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano (GTH) en el desempeño laboral (DL) de los docentes en las instituciones educativas (I.EE) públicas del nivel primario de la ciudad de Tacna en el año 2019” tuvo como objetivo es establecer la influencia entre la Gestión del Talento Humano (GTH) en el desempeño laboral (DL) de los docentes en las instituciones educativas (I.EE) públicas del nivel primario de la ciudad de Tacna en el año 2019. Dicha investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, transversal y correlacional. La población fue constituida por 514 docente y la muestra, de acuerdo a la tabla de Fisher Arkin Colton, bajo un error muestral del 5 %, se tomó como muestra un total de 222 maestros. Donde se aplicaron dos cuestionarios cuya confiabilidad fue calculada por la prueba de Alfa de Cronbach con resultados de 0,885 y 0,820, dando a interpretar un cuestionario de nivel excelente. Lo recabado se procedió mediante el SPSS y Excel. Como resultado se obtuvo que la relación establecida a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, existe una influencia débil de la gestión del talento humano frente al desempeño laboral de los docentes. Concluyendo, que la gestión del talento humano se practica en las instituciones educativas de Tacna, débilmente ocasionando bajo desempeño en los maestros de dichas instituciones.

Chumbes (2022), realizó la investigación titulada, “La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho durante el año, 2019”, el cual tuvo por objetivo, determinar el nivel de relación que pueda existir entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos. Así mismo, el diseño fue no experimental del tipo transversal, con un enfoque cuantitativo, la población incluye a los trabajadores de la zona de Chalhuahuacho, donde se tuvo el número de 194 servidores administrativos, con una muestra de 129 personas como resultado, haciendo uso de la técnica de encuesta para recolección de datos, con dos encuestas elaboradas, una para cada variable. El resultado que se obtuvo fue de un coeficiente de Spearman de (0.885) lo que muestra que existe una relación positiva significativa entre las variables de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos. Concluyendo, que existe una relación positiva fuerte de 88.5%, entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, aceptando así la hipótesis alterna.

Quintano (2022), en su investigación de “La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020”, se tuvo como el objetivo principal, determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020. Donde se tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, con una muestra donde la cual participaron 54 trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, el diseño del estudio fue no experimental, de tipo correlacional, el instrumento utilizado para recopilar datos fue un cuestionario de gestión de recursos, productividad humana y empleo, las hipótesis se compararon mediante coeficientes de correlación. Los resultados obtenidos indican que sí existe una relación positiva de intensidad media de 0.659, pero con una significancia de ($p < 0.05$) con la correlación de Pearson y Spearman. Llegando así a la conclusión de que existe una relación positiva media de 65.9%, entre ambas variables, aceptando de esa manera a la hipótesis alterna, manifestando que la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, pero de manera media, generando un rendimiento moderado.

Velázquez (2022), en su tesis titulada “Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de diagnóstico por imágenes de la ciudad de Trujillo 2022”, donde se tuvo como finalidad de, determinar de qué manera influye la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de un centro de diagnóstico por imágenes de la ciudad de Trujillo. Para la realización de la investigación se ha utilizado el diseño de investigación no experimental, descriptivo transversal y se aplicaron las siguientes técnicas de investigación: entrevista y encuesta, y estas contribuyeron a la recolección de datos. De esa manera, se tuvo una población de 113 colaboradores, con una muestra de tipo probabilística, ascendiendo a un total de 79 colaboradores de la empresa de diagnóstico de Trujillo. De la investigación realizada se obtuvo como resultado, la información sobre las estrategias de recursos humanos aplicadas y se determinó aquellas que son más valoradas por los colaboradores. Una vez culminado el proceso de investigación se concluyó, que las estrategias de recursos humanos aplicadas influyen positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de diagnóstico por imágenes.

Alarcón (2021), en su tesis titulada “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL Huamanga – Ayacucho, 2021”, tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL Huamanga – Ayacucho, 2021. El estudio responde a una investigación no experimental, de enfoque cuantitativo, tipo correlacional y de diseño transversal correlacional; la muestra de estudio estuvo constituida por 86 trabajadores de la UGEL Huamanga; y el acopio de los datos se hizo mediante las fichas de cuestionario para trabajadores. En la sistematización y el análisis de los datos se utilizó el Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman, con lo cual se obtuvo los resultados esperados, mostrando tablas y gráficos, para su representación y análisis cuantitativo. El resultado determinó que la gestión de recursos humanos se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL Huamanga; connotando que cuando la gestión de recursos humanos es mala el desempeño laboral es deficiente ($r_s = ,870$; $p < 0,05$). les gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Espinoza, et al. (2021), en su artículo de “Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna”, este artículo analizó teórica y estadísticamente la relación entre la gestión de recursos humanos con la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, una empresa privada peruana de fabricación de ladrillos y afines. Esta investigación utilizó la técnica estadística del coeficiente de correlación de Pearson para investigar las relaciones de ambas variables en una muestra de 92 trabajadores. La investigación fue de nivel descriptivo correlacional de naturaleza cuantitativa, el método de recolección de datos fue una encuesta utilizando un cuestionario adecuado. Los resultados del análisis de datos mostraron que existe correlación significativa entre las seis dimensiones de la gestión de recursos humanos con la productividad de los trabajadores en la organización estudiada. Donde se concluyó, que existe la necesidad que tienen las organizaciones de incorporar la gestión de capital humano como parte de sus estrategias de desarrollo, ventajas competitivas y mejora de proceso, para el logro de resultados en la empresa, promoviendo la productividad a gran escala en los trabajadores de la empresa ladrillera Maxx en Tacna.

Huaytan (2021), realizó la investigación titulada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco, 2021”, donde tuvo el objetivo de estudio de, determinar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados en la municipalidad distrital de castillo grande – Huánuco. 2021. La investigación fue de tipo correlacional, descriptivo, no experimental, transversal. La muestra estuvo conformada por 86 trabajadores que fueron sometidos a una encuesta tipo Likert variables independientes 19 preguntas, variables dependientes, los resultados de la hipótesis general muestran que existe una relación entre la variable independiente de “Gestión del Talento Humano” y “Productividad de los trabajadores”, siendo el nivel de compatibilidad fijado como medio ($r_s = 0.521$). Se utilizó el modelo de Rho Spearman para el análisis de datos. Concluyendo de esta manera, de que existe una relación positiva media de 52.1%, aceptando así la hipótesis alterna de la investigación, denotando que la gestión del talento humano se vincula directamente con el desempeño laboral de los trabajadores, influyendo de esta manera en la productividad y resultados en la municipalidad.

Rojas (2021), en su tesis titulada “Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Empresa Molino Semper S.A.C. Lambayeque 2018”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en la Empresa Molino Semper S.A.C. Lambayeque 2018. Su metodología de estudio fue de tipo descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de un diseño no experimental. Participaron con los criterios de inclusión 33 trabajadores, con el propósito de dar a conocer su opinión acerca de la Gestión del Talento Humano; de la misma manera se estableció una la evaluación para comprobar el nivel de desempeño del personal, Se utilizó la técnica de recolección de datos lo cual fue la encuesta o cuestionario en escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos para el proceso de su confiabilidad lo cual se empleó el programa estadístico SPSS versión 24 (Alfa de Cronbach). La Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en la Empresa Molino Semper S.A.C después de someterse al coeficiente de correlación de Pearson arrojó un resultado de 0,757%. Señalando que existe una correlación positiva alta, entre gestión del talento humano y desempeño laboral. Manifestando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano.

Cárdenas (2020), realizó la investigación titulada, “La relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2020”, con el propósito general de determinar cómo incide la gestión del recurso humano en el desempeño de los empleados del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2020, se desarrolló un diseño de investigación no experimental, transversal y de conexión, donde se realizaron pruebas de muestra que estuvo compuesta por un total de 140 trabajadores de las distintas áreas del Hospital San Juan de Lurigancho, método utilizado en la investigación fue la encuesta, y su herramienta es un listado de 34 preguntas con cinco respuestas tipo Likert, que permite determinar si la hipótesis preestablecida es correcta. Teniendo como resultado, una incidencia positiva entre la gestión del recurso humano en el desempeño laboral, de esa manera se vinculan ambas variables dependiendo una de la otra.

Andia (2019), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Camaná- Arequipa 2019” tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Camaná. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacionar, en la municipalidad provincial de Camaná, durante el año del 2019, donde participaron 60 trabajadores de la municipalidad que cumplieron con los criterios de inclusión. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la observación, entrevista y encuesta, y el instrumento a través de un cuestionario. Para el procesamiento de información, se empleó el programa Excel. Los resultados revelaron que existe relación estadísticamente entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Camaná, existe relación estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Camaná.

Vásquez (2018), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y el desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad San Martín de Porres”. tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad de San Martín de Porres. La investigación fue de tipo correlacional con un enfoque de investigación cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal correlacional. La muestra fue de 30 clientes y/o usuarios a quienes se aplicó un cuestionario con la finalidad de obtener información y medir la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad San Martín de Porres. Los resultados obtenidos después de haber sido procesados mediante el programa estadístico SPSS - 26 y haber sido analizada la data, esto nos indican que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad San Martín de Porres en el 2021, con un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0,702$), y considerando que el p-valor fue menor que el valor de significancia ($p=0,000<0,05$).

Chávez (2017), en su investigación titulada “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017”, tuvo el objetivo general de encontrar la relación entre la gestión del capital humano y la productividad de las enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Público Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017. El estudio se realizó en el marco del método de reducción, el tipo de investigación fue básico y con el grado de concordancia; el diseño no era experimental, la muestra analizada estuvo compuesta por 110 enfermeras que laboran en el servicio de urgencias del hospital antes mencionado, el método utilizado para realizar la investigación fueron las encuestas, que aportaron en la recolección de datos. Teniendo como resultados una correlación de Rho de Spearman (0.891) positiva alta, entre ambas variables. Concluyendo, que existe una relación positiva alta de 89.1% entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, aceptando de esta manera la hipótesis alterna.

Centeno (2017), en su investigación titulada “Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac-2017”, siendo el objetivo principal, concluir que la gestión del capital humano está relacionada con el éxito de los empleados del consejo regional - Anco Huallo Apurímac - 2017. Es una estructura cuantitativa basada en el carácter de estudios descriptivos y consistencia que no se hace con pruebas diseño, el acierto de encontrar el equilibrio bueno y/o malo de cada cambio y ver la correspondencia entre ellos, es decir, cómo se hizo la muestra, por 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anco Huallo derivados del test de Cochran; Se verificó la consistencia interna y la confiabilidad de las preguntas antes de administrarlas a los encuestados, cuyo proceso se describe a continuación. Utilizando el estadístico alfa de Cronbach, se procedió con la confiabilidad interna de nuestras preguntas, esto es para encontrar el nivel de incertidumbre interna como lo indica el intervalo de confianza, donde generalmente indica que si el valor obtenido está entre 0 y 0.5 - el equipo no es. confiable, de 0.5 a 0.6 - confiabilidad para el medio y de 0.6 a 1 - muy confiable.

Muñoz (2017), en su investigación titulada “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016”. Se logró el objetivo: vea si existe una relación entre las expectativas de los empleados y la productividad de los empleados. El tipo de estudio cuyo propósito fue significativo en un diseño interactivo, cuantitativo, no experimental, la población fue de 20 empleados de la Oficina Nacional de Gestión Electoral, que por el reducido número se consideró una muestra censal; el método utilizado para recolectar información fue una encuesta y las herramientas utilizadas para recolectar información fueron dos cuestionarios. validados por revisión por pares y su confiabilidad se determinó mediante el estadístico alfa de Cronbach. Se tomaron las siguientes decisiones: que existe una relación directa y significativa entre la gestión laboral y la productividad del trabajo, resultando un valor de p de 0,000, que es menor que el valor de p tabular de 0,05. y una correlación de 0,902. Esto significa que el cuidado es bueno. de recursos humanos mejor será el desempeño de los trabajadores de la ONPE.

Castillo (2017), en su tesis “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016.”. La función principal del investigador fue: seleccionar relaciones existentes entre la gestión del talento humano y la gestión de operaciones internas Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016. La investigación fue de tipo correlacional con un enfoque de investigación cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal correlacional. La muestra fue de 72 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo a quienes se aplicó un cuestionario con la finalidad de obtener información y medir la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. Entonces, se llegó a la conclusión según el coeficiente la correlación Rho de Spearman de 0.77 representa una alta correlación entre las diferentes variables aceptando la hipótesis propuesta y esta relación fueron aceptadas, manifestando que la gestión del talento del humano influye en el rendimiento de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo – 2016.

2.1.3 A nivel local

Arpita (2021), en su tesis titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia – Puno, 2020”, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Sandia – Puno,2020, la investigación realizada tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo de primer nivel, no experimental y correlacional. La población estuvo conformada por 150 trabajadores, la muestra estuvo conformada por 98 trabajadores, el instrumento fue el cuestionario, los instrumentos de recolección de datos fueron validadas juicio de expertos. Los resultados y su confiabilidad fueron determinada por el valor alfa de Cronbach de 0.719 para la variable sistema de gestión y 0.723 para la variable desempeño laboral. Tuvo los siguientes resultados: que existe una correlación directa e importante entre la gestión y la productividad laboral en la provincia de Sandia Puno -2020. Concluyendo que existe una relación positiva alta de 83.6% entre ambas variables, aceptando así la hipótesis alterna.

Hallasi (2021), en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los Defensores Públicos, dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Región Puno 2022”, tuvo como objetivo general: determinar si la gestión del talento humano tiene relación con el desempeño laboral de los Defensores Públicos, Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Región Puno 2022. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo; método de extracción de material utilizado, el tipo de investigación que fue teórico diseño no experimental de corte transversal, la muestra utilizada es la no probabilística, constituida por 50 colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia por decisión del investigador. Se aplicó como instrumento el cuestionario tipo Likert y como prueba estadística la correlación “r” de Pearson, cuyo procesamiento de datos se realizó a través del SPSS 27. Los resultados de la investigación señalan que el porcentaje de Incorporación de Personal es de 66%, Desarrollo de Personas con 64% y Estabilidad Laboral con 66% determinado por la “r” de Pearson con un valor de $r = 0,762$ y $p = 0,001$, mucho menor que el nivel de significancia 0,05. Donde se concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte, altamente significativa de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los Defensores Públicos, Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Región Puno.

Cacsire (2019), realizó la investigación titulada “La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal de la Oficina de Recursos Humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno”, con la finalidad de encontrar el efecto de la Gestión del Talento Humano en la efectividad de los empleados del departamento de recursos humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno. La metodología fue de un enfoque cuantitativo, donde se empleó la técnica de encuesta, su instrumento fue el cuestionario un artículo de prueba utilizado para el personal de la oficina de recursos humanos, con un total de 38 personas, finalmente, los resultados de investigaciones relacionadas con la gestión del talento humano permitieron conocer los siguientes conocimientos: El 68,75% de los encuestados indicó el grado de educación de instrucción superior.

Cruz (2019), en su investigación titulada “Comunicación Interna y Desempeño Laboral en la Municipalidad del Centro Poblado de Alto Puno 2019”, tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Alto Puno 2019. Con respecto a la metodología la investigación fue de un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, diseño correlacional descriptivo no experimental y de método deductivo. La población de estudio estuvo conformada por un total 20 trabajadores de la entidad, donde se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento de la encuesta. Los principales resultados según la prueba de Correlación de Rho Spearman se determinó que hay una relación directa entre la comunicación interna y el desempeño laboral. Esto lleva a aceptar la hipótesis planteada. Concluyendo a que existe una relación directa de 89.7% entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Alto Puno periodo 2019.

Cusilayme (2019), en su investigación titulada “Factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Puno 2016- 2017”, tuvo como objetivo, determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Puno 2016-2017. La investigación fue de tipo correlacional, con un diseño no experimental de tipo transaccional/transversal, de enfoque cuantitativo, donde se aplicó el método deductivo y con una muestra censal. Respecto a su metodología de investigación se empleó como técnica la encuesta a través del uso de un cuestionario, de la misma forma para el procesamiento y análisis de datos se aplicó la estadística descriptiva, para comprobar las hipótesis se utilizó la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson mediante el software estadístico SPSS versión 24. Donde se concluye: que existe relación positiva entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, ya que esta prueba estadística Coeficiente de Pearson muestra un valor 0,661 con un nivel de probabilidad menor a 0.01, es decir, cuando más alta sea los factores motivacionales el trabajador mejor será su desempeño laboral dentro de la Dirección Regional de Educación Puno.

Sosa (2019), en su tesis de investigación “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno en el año 2021”, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta. El enfoque del estudio es cuantitativo de alcance correlacional y como diseño de investigación es no experimental transversal; se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario tipo escala de likert; la muestra fue no probabilística censal, constituida por el total de la población que es 20 colaboradores. Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman a través del programa SPSS, para determinar el nivel de correlación. Los resultados demuestran que existe una correlación positiva considerable dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es = 0,835** con un valor de significancia de 0,000, y este es menor que 0,05. Se concluye que el buen manejo y la implementación del proceso de la Gestión del talento humano a través de las dimensiones: Admisión de personas, organización de personas, compensación de tiempo y servicios.

Condori (2018), en la investigación de tesis titulada “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno - 2017”, se planteó como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno - 2017. Así mismo se planteó como hipótesis la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno - 2017. En la metodología el método de investigación es el hipotético – deductivo bajo un enfoque cuantitativo enmarcado dentro del tipo de investigación correlacional y el diseño es no experimental; se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario; la población estuvo conformado por 122 trabajadores con una muestra aleatoria de 46 trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno, tanto el personal nombrado y contratado. El procesamiento estadístico se desarrolló a través del programa SPSS. Según los resultados obtenidos se demuestra que la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno; asimismo el 34.8% indica que se da algunas veces la gestión del talento humano y por ello el desempeño laboral es regular. Por ende, el resultado que se obtuvo indica que la gestión del talento humano simboliza una correlación moderada en un 0,528** con el desempeño laboral.

Pérez (2018), realizó la investigación titulada “La gestión de recursos humanos y su influencia en la contratación de personal para el Municipio Provincial de Carabaya Macusani 2017”, el objetivo fue determinar la influencia de la gestión de recursos humanos para la contratación de personal en el municipio provincial de Carabaya, Macusani 2017, La investigación fue de un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transaccional/transversal, donde se aplicó el método deductivo y con una muestra censal de 33 trabajadores del municipio provincial de Carabaya. Respecto a su metodología de investigación se empleó como técnica la encuesta a través del uso de un cuestionario, de la misma forma para el procesamiento y análisis de datos se aplicó la estadística descriptiva, para comprobar las hipótesis se utilizó la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson mediante el software estadístico SPSS versión 24. Sostenido como resultado que la gestión de recursos humanos influye positivamente en la contratación de personal para el municipio, debido a las dimensiones de selección de personal, actitudes del personal y la administración eficiente en el proceso de resultados.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Gestión de recursos humanos

El recurso humano es un elemento primordial en una organización y más trascendental, en tal sentido se hace referencia a los siguientes autores: Chiavenato (2009), manifiesta que, es el conjunto de elementos globales de la administración pública de la organización en cuanto a los recursos humanos o las personas como la selección, la administración, el reclutamiento, la formación, las remuneraciones, las actitudes y la evaluación del desempeño.

Añadir también, que Chiavenato (2009), interpreta que los recursos humanos forman parte de las organizaciones y el trabajo que realizan es potenciar la organización lograr las metas por un lado, los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo en las organizaciones, siguiendo ciertas reglas de juego que los limitan, por otro parte, quieren que las personas sigan sus actividades laborales, ya que necesitan recursos financieros, bienes y tecnología, que moldean el carácter del empleado para alcanzar las metas u objetivos de la organización.

A ese entender que define, de tal magnitud la importancia que llegó a conseguir el recurso tan importante, que son los trabajadores de las instituciones, puesto que sin ello no sería posible lograr los objetivos de la organización, pero también se indica que no es un factor del todo independiente, pues se encuentra fijado a otros aspectos organizacionales, las mismas que en muchos casos llegan a influenciarlas ya sea de manera positiva o negativa.

Según Alvarado (2021), la gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política estado respecto del servicio civil y comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades del sector público. El sistema comprende: la planificación de políticas de recursos humanos, la administración y/u organización del trabajo y su plena distribución, la gestión del empleo (selección del personal), la gestión del rendimiento (desempeño laboral), la gestión de capacitación, la gestión de las relaciones humanas (actitudes y aptitudes del trabajador) y la resolución de controversias.

Además, Escalante, et al. (2019), interpretan que los recursos humanos, la administración pública requiere personal calificado y con experiencia en diversas áreas de las agencias municipales y organizaciones gubernamentales en este sentido, la innovación de trabajador es preponderante en la determinación de los deberes las responsabilidades, calificaciones, registros, etc.

Es por ello es importante involucrar a las personas que colaboran con el gobierno ofreciendo sus servicios profesionales íntegros para fortificar la calidad de los servicios que brinda toda la ciudadanía.

Según Organización Internacional del Trabajo, OIT (2016), menciona que la gestión de recursos humanos es un enfoque profesional para el reclutamiento, la capacitación, el soporte técnico, la motivación y los beneficios para los empleados, que debe estar en consonancia con los propósitos de su empresa, la gestión de recursos humanos cumpliendo sus actividades, ya que el trabajo se centra en crear empleados eficaces y eficientes para la empresa y los empleados de la empresa u organización deben estar de acuerdo con el propósito de su misión.

Además, Chenet (2015), define las nuevas tendencias en materia de recursos humanos, a su vez es el responsable de la gestión de personal o de recursos humanos dentro de una organización no debe cumplir un rol meramente administrativo, sino limitado solo al cumplimiento de las obligaciones laborales establecidas legalmente, como la buena administración del personal, la eficiente selección del personal, las actitudes y aptitudes del trabajador para brindar un buen servicio, las remuneraciones del personal, reconocer el pago de horas extras, otorgar el descanso vacacional oportunamente, debe cumplir un papel proactivo y estratégico dirigido a la mejora y captación de recursos humanos, de tal forma que contribuya al crecimiento y competitividad de la empresa, las empresas son lo que su gente es, y eso depende principalmente de los profesionales de recursos humanos, quienes deben aprender y medir su impacto en el negocio a través de sus procesos, los cuales deben ser estratégicos y no meramente operativos, es decir, su labor fundamental es identificar los problemas principales del personal con el que cuentan a fin de implementar las herramientas que mejoren su capacidad, moldeen las conductas laborales hacia la eficiencia, la formación y entrenamiento, implementar planes de sucesión, la administración de las relaciones laborales.

Vásquez y Lara (2008), manifiestan que la gestión de recursos humanos es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos debido a que esto conlleva y/o constituye una serie de medidas, como el compromiso de los trabajadores en la empresa que implícitamente constituye una serie de medidas, como la participación de los trabajadores en los objetivos de la empresa, el pago de salarios, esto según la productividad de cada trabajador, trato justo de los mismos y formación especializada.

Como también, Gómez, et al. (2007), afirma que los recursos humanos son vistos por el personal administrativo como más eficientes que otros porque su trabajo es brindar al cumplimiento al empleado, los trabajadores también pueden ser asignados de acuerdo a sus habilidades a menudo un empleado que ha pasado mucho tiempo trabajando en la empresa, tiene una gran responsabilidad.

2.2.2 Importancia de Recursos Humanos

Según Torres (2008), el logro de una empresa privada u organización depende más de las capacidades del personal que lo conforma de lo que humanamente tenga, por ello, es necesario gestionar el recurso humano para desarrollar colaboradores con alto desempeño, lo cual repercutirá en mejores resultados para la empresa en efecto las empresas requieren tener clientes satisfechos, que producimos lo hacemos a través de procesos donde interviene gente y para que esos procesos se ejecuten con excelencia, necesitamos gente capaz y motivada, mejor dicho, colaboradores con alto desempeño laboral con la capacidad de producción servicios satisfechos a su gente a que la organización tenga resultados positivos conjuntamente con indicadores.

2.2.3 Objetivos fundamentales de la gestión de recurso humano

De acuerdo con Werther (2008), los objetivos son los que encaminan a la función de la administración de recursos humanos, estos objetivos no solo plasman los propósitos en la parte administrativa, pues estas van más allá considerando los retos que surgen en la organización, del departamento de personal mismo, como también de las personas participantes en el proceso, estos objetivos pueden ser: objetivos corporativos, objetivos funcionales, objetivos sociales y objetivos personales.

Los objetivos corporativos comprenden el conjunto de metas que posee la organización de cara a los resultados que desean llegar como parte de su participación en el mercado, aquellas expectativas que tiene para el futuro, la cantidad de productos que se pretende vender, la calidad de servicio que se quiere otorgar, la satisfacción que se desea ofrecer y la imagen que pretende tener en la mente de sus consumidores y/o usuarios.

Los objetivos funcionales estos implican el grupo de objetivos propios de la función que desempeña cada puesto de trabajo, de la misma forma comprende el conjunto de actividades que deben de realizar, estos se encuentran relacionados en función de los objetivos corporativos y los objetivos funcionales tienen gran participación para así poder lograr los objetivos corporativos.

Los objetivos sociales es la imagen de una empresa u organización que desea conseguir ante los ojos de la ciudadanía en general, de su intervención en el progreso de la comunidad a la cual pertenece, de la misma forma su asistencia de recursos humanos de dicha localidad en la que se encuentra su máximo apogeo.

Los objetivos personales es el conjunto de objetivos que pueda tener cada trabajador como parte de su proyecto de vida, en la medida que el logro de sus objetivos contribuya al objetivo común de la empresa u organización de alcanzar las metas corporativas.

2.2.4 Dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos

2.2.4.1 Administración

Según Shafritz et al. (2016), la administración como área profesional y académica tiene muchos métodos de investigación como la necesidad de mejorar el comportamiento para prevenir la corrupción y el crimen en las organizaciones el estudio técnico y académico de la administración pública incluye teoría organizacional, cualidades de liderazgo, manejo de personal, presupuestos públicos, análisis político, métodos de gestión y otros factores que afectan la gestión de cualquier organización y donde se cuenta con los siguientes componentes:

- Recursos
- Perfiles de puesto
- Planificación

2.2.4.1.1 Sistema Nacional de Gestión de Recursos Humanos

Según el Decreto Legislativo N° 1023, indica que las disposiciones del gobierno de la administración pública de este país, donde se desarrolla e implementa la política de servicios públicos, donde se incluye leyes, principios, herramientas, métodos y procedimientos utilizados por las organizaciones públicas en el sector público del sistema, los requisitos de ésta en su aplicación política de las leyes nacionales deben cumplirse con respeto a la verdad.

2.2.4.1.2 Principios de Sistema Nacional de Gestión de Recursos Humanos

El Decreto Legislativo N° 1023, es común que este sistema de gestión continúe, considerando el desarrollo de la gestión de empleados en el sector estatal, para controlar el comportamiento de los empleados que trabajan en cualquier nivel de gestión, los siguientes principios:

- Interés general
- Eficacia y eficiencia
- Igualdad de oportunidades
- Merito
- Provisión presupuestaria
- Transparencia
- Legalidad y especialidad normativa
- Rendición de cuentas de la gestión

Según Escalante (2019), la administración pública ha ido transitando por una serie de transformaciones relacionadas a la forma de realizar actividades de gestión en las empresas del Estado, la discusión académica se limita a definir el rol del Estado, por un lado, existen aquellos que piensan que el Estado debe ser el ente que dirija el desarrollo, no obstante, hay otra postura que dice que el Estado debe ser un ente que regule la actividad económica de manera no intervencionista, la evidencia empírica da razones de peso a la segunda postura para salir airoso de todos modos los problemas que aquejan al Estado están enfocados a temas diversos, burocracia y la nueva gestión pública.

Por ende, la gestión pública debiera afrontar estos retos del mundo moderno, un ejemplo concreto es la necesidad de mejorar la infraestructura en el país, para lo cual se requiere el concurso del sector privado puesto que las inversiones son cuantiosas y, no solo el Estado, es el único que podría resolver ese reto porque los recursos siempre son escasos, en tal sentido, una administración pública moderna debe contemplar este conjunto de cambios en el ámbito del Estado.

Souto, et al. (2016), menciona que administración de recursos humanos es el desarrollo de actividades que fomenten el desarrollo de habilidades para que los trabajadores puedan tener éxito en el logro de sus metas, esta es la oportunidad de negocio más competitiva, transfiriendo naturaleza, energía, tecnología y recursos financieros desde el frente, es el propósito principal que se pretende organizar a quienes trabajan de acuerdo con el propósito de la organización y cumplir el propósito declarado a través de las acciones de quienes trabajan para lograr el éxito de la organización y resistir a la competencia, como en sector público lo que sucede la ventaja es poco competitivo en cambio la empresa está en miras de lograr objetivos empresariales.

Según Mondy (2010), afirma que administrador de recursos humanos es una persona que muchas veces trabajó como consultor o asesor y al mismo tiempo trabajó con otros gerentes, ayudándolos a resolver diversos problemas relacionados con los recursos humanos, los grandes departamentos de recursos humanos a menudo se establecieron con un gerente o como gerente intermedio, quien es el principal responsable de coordinar el sistema de recursos humanos para cooperar en la institución a alcanzar sus objetivos, de recursos humanos es el principal responsable de la gestión de recursos humanos en la organización.

Según la Facultad de Contaduría y Administración de UNAM (2003), la administración es una actividad única y exclusivamente humana, ya que el hombre la desarrolla a través de todo un proceso de raciocinio, como producto humano tiende a ser manipulada por los rasgos de la personalidad de quien la genera, por lo tanto, en ocasiones puede manifestarse como un concepto de arte, utilizando técnicas de motivación y liderazgo, hay autores que entienden a la administración como una propiedad exclusiva de la empresa, algunos la manejan como un proceso inherente a sus funciones, otros le adjudican la categoría de ciencia, técnica; todas estas aproximaciones son válidas porque responden a un determinado momento de la vida, en tiempo y espacio.

2.2.4.2 Selección personal

Andia (2020), interpreta que la selección personal incluye calificaciones de pruebas de habilidades o conocimientos, entrevistas personales, emisión de certificados de elegibilidad y nombramiento o contrato, contratación de empleados para desempeñar funciones temporales o generales como trabajador en un puesto determinado, para conocer más sobre cada candidato a partir de la selección; tratando de hacer un análisis adecuado sobre algunos puntos importantes y requisitos para un potencial empleado, parte de hacer selección de calificaciones incluye determinar el estado del empleado que se está contratando, el éxito a menudo comienza con la creatividad, especialmente es importante que entre los participantes elección, debe haber acuerdo entre los entrevistadores, el administrador del sitio, psicólogos y otros para encontrar la mejor manera de completar todo el proyecto contratar a las personas adecuadas.

Según Alvarado (2011), indica la calificación curricular, la prueba de aptitud, conocimientos, la entrevista personal, la publicación del cuadro de méritos y el nombramiento o contratación correspondiente, proviene de un proceso de selección, dicho ganador del concurso es incorporado a la Administración Pública mediante Resolución de nombramiento o contrato, en la que además se expresa el respectivo puesto de trabajo, aquellos postulantes que aprueben el proceso de selección y que no alcancen vacantes integraran la “lista de elegibles” cuya vigencia es de seis meses para que otras entidades públicas puedan cubrir sus plazas vacantes, otra modalidad de ingreso a la carrera administrativa es la contratación de un servidor para realizar labores de naturaleza permanente, la cual será en forma excepcional y solo procederá en caso de máxima necesidad debidamente fundamentada por la autoridad competente aun así existen modalidades de contratación de personal:

- Bajo el régimen del decreto legislativo 1057
- Carrera administrativa 276
- Decreto legislativo 728
- Contrato de locación de servicios

2.2.4.3 Actitudes

En el libro de Psicología de la UNMMS (2019), las actitudes son la disposición del individuo a responder hacia un objeto, evento o sujeto, de una manera favorable o desfavorable, por lo tanto las actitudes asumen valores positivo, negativo o neutro, las actitudes son de origen social porque se expresa ante exigencias de la vida en la sociedad, la formación de actitudes tiene cuatro fuentes de influencia: la experiencia directa, normas sociales de conducta socialmente establecidas, identificación con personas-modelo de conducta y los factores de membresía institucional.

Según Contreras (2013), define que las actitudes son condiciones o cualidades que hacen que una persona esté lista, tenga las condiciones necesarias para lograr una meta, se pueden ubicar los siguientes tres tipos de habilidades: la personalidad, la habilidad para manejar grupos y tratar con otros, si quieres ser abogado, además de que se basa en dos ramas de vital importancia:

- Realización
- Autoconocimiento

2.2.5 Desempeño laboral

Según Bautista, et al. (2020), el desempeño laboral es una herramienta fundamental para el crecimiento empresarial, ya que ayuda a definir estrategias, mejora la eficiencia de los empleados, es decir, beneficia a la organización, esto le permite a la organización mejorar continuamente y ser más competitivo, es por eso que las empresas deben prestar más atención al desempeño laboral de cada uno de sus empleados.

Como también, Sy (2019), indica que es la evaluación que determina si una persona hace bien su trabajo, se estudia académicamente en el marco de psicología industrial y organizacional, también parte de la gestión recursos humanos, lo más relevante en las organizaciones es el capital ya que es un factor relevante ya que cada empleado agrega valor a la empresa, así como el logro de metas y objetivos, es por ello que todas las organizaciones deben evaluar el desempeño de los empleados para determinar habilidades, dificultades, y su contribución a la organización, lo que determinará la permanencia en la empresa así como la promoción y las oportunidades de desarrollo.

Además Gabini (2018), interpreta que el desempeño es una de las formulaciones que más ha llamado la atención de los expertos en comportamiento organizacional, quizás esto se debe a que la productividad de las organizaciones está relacionada con el desempeño individual de sus miembros, el desempeño es el aporte de cada colaborador para lograr la efectividad de su organización en base a los comportamientos realizados en un período de tiempo determinado, un buen desempeño laboral depende muchas veces del comportamiento de cada trabajador en la cual va de la mano con sus aptitudes y actitudes individuales y estas deben estar unificadas con las metas, objetivos y políticas de la organización para lograr todas las metas propuestas.

Del mismo modo, Llazo (2015), define el desempeño laboral como un conjunto de acciones y/o comportamientos que son percibidos en los trabajadores, teniendo en cuenta que son altamente relevantes para los objetivos de la organización, el desempeño de los trabajadores puede ser medible por sus habilidades y los beneficios resultantes para la empresa, la experiencia está relacionada con la actividad laboral, este es un punto de asegurar el desempeño, orientado hacia el trabajo óptimo individuo, una empresa o una compañía asegura su buen funcionamiento y para mejorar el desempeño laboral, ya sea a través de la capacitación de competitividad, desarrollo y así tener un mejor aprovechamiento de ventaja y competitividad.

Robbins, et al. (2013), afirma que es una forma de conocer el éxito de la organización en el logro de sus objetivos, medir el desempeño organizacional nos permite evaluar la efectividad de las metas individuales, al igual que Chiavenato (2005), sostiene que el desempeño estas son las acciones que el empleado toma para lograr las metas de la organización, es por eso que la eficiencia es tan importante para una organización.

Por otro lado, Chiavenato (2009) indica que la evaluación del desempeño es el proceso de medir el desempeño de un empleado, entendido como la medida en que cumple con los requisitos del puesto.

Robbins, et al. (2009) conceptualiza que el desempeño laboral es aquel encaminado a lograr resultados óptimos en la situación de sus responsabilidades laborales, sin cometer errores que perjudiquen su desarrollo cuyo desempeño tiene una función en el cumplimiento de responsabilidades, una buena marcha institucional en la prestación de servicios o en la producción de bienes, sumado a esto las actividades administrativas, el trabajo en equipo, aunque se ejerza fuera de su competencia o atribución este suma un esfuerzo que proporciona a los trabajadores un ambiente psicológico adecuado.

Para Werther (2008) la evaluación del desempeño es el proceso de evaluar el desempeño general de un empleado; en otras palabras, su contribución a la organización justifica su permanencia en la empresa.

Según Gómez, et al. (2007), afirma que gestión del desempeño el éxito de la gestión del desempeño en las organizaciones requiere más que informes legales y estándares anuales, una evaluación general incluye interacciones cotidianas informales entre gerentes y empleados, así como entrevistas formales, lo más importante es que los gerentes se ocupen de ellos y los resultados del trabajo de un empleado en los registros de la organización son prueba de trabajo.

El desempeño esto se debe a las habilidades y capacidades del trabajador cuando realiza su trabajo en las condiciones dadas. Marcano (2006) tal como lo explica que el rendimiento laboral y el desempeño mostrado por el empleado en el desempeño de las tareas y tareas importantes requeridas por su puesto, en un área de trabajo determinada, para demostrar su idoneidad.

Según Palaci (2005), define que el desempeño laboral es la productividad de los empleados es el valor que la organización espera de ellos obtenga de las diversas actividades realizadas durante un período de tiempo determinado, el empleado de la organización debe, en gran medida, alcanzar metas y objetivos solo lo que contribuirá al éxito de la organización y la jerarquización jefes de área de los trabajadores humanos divide sus responsabilidades.

En tal orden, Menendez (2000), señala que el termino desempeño laboral con el pasar de los años se ha convertido en una herramienta para medir el buen funcionamiento de cada puesto en el área de producción, sin olvidar que los trabajadores necesitan responder en base a los resultados alcanzados, conociendo el nivel de desempeño, su eficiencia, pueden sentirse seguros y valorados por la empresa para la que trabajan, y actuar como apoyo a los trabajadores.

2.2.6 Importancia del desempeño

Según Marcano (2006), este es un proceso profesional, integral, organizado y continuo realizado por la autoridad superior, que evalúa el papel de las relaciones, la productividad y el comportamiento de los empleados en el desempeño de sus funciones y responsabilidades, de acuerdo con las condiciones de la capacidad, la cantidad y calidad de los servicios prestados, es decir, el comportamiento organizado e integral del personal, el éxito de los empleados en sus áreas en cumplimiento de sus funciones de forma sistemática.

2.2.7 Dimensiones del desempeño laboral

Siguiendo a Padrón y Coopersmith, el desempeño del personal, se manifiesta en el desempeño del trabajo personal que se le exige como parte de su puesto de trabajo, por tanto, para mostrar lo que le permite desempeñar tareas en la organización, en consecuencia, los estándares de desempeño de los empleados seleccionados son los siguientes: satisfacción personal, autoestima y personalidad.

2.2.7.1 Satisfacción del personal

Según Montaña et.al (2009), el concepto se refiere a los rasgos de personalidad que se pueden expresar en una persona, hasta alcanzar la capacidad de percibir las características internas del otro, que las personas usan mascarillas; de esta manera, pueden representan formas de vida que son diferentes a las suyas, sin dejar de seguir adelante ser ellos mismos.

Para Padrón (1995), la satisfacción personal y profesional está estrechamente relacionado con la salud mental y la estabilidad mental, en el caso de los trabajadores la satisfacción está relacionada con ciertas condiciones de su trabajo regular y la naturaleza de su personalidad, pues todo esto afecta su estabilidad emocional, provocándoles estrés, ansiedad y provocando ansiedad todo desde el punto de vista personal y empleado, el carácter no es algo invisible, pero existe y se ve al interactuar con la sociedad, cada persona encontrará acomodo o ajuste, personal y social, empleados tendrá que obtener un beneficio provechoso para que no tenga malestar emocional

2.2.7.2 Autoestima

Según Gomà (2018), la autoestima es una competencia esencial para el bienestar de las personas, y son diversos los autores y corrientes psicológicas que la han intentado definir, estudiar y potenciar, en este apartado de alguna de estas escuelas y autores que a mi entender son esenciales para que podamos comprender el alcance de esta competencia, de cada uno de ellos podremos extraer pistas que nos facilitarán la comprensión de aquellos aspectos que configuran la autoestima y se consideran seres sin valor e indignos de no ser amados.

Según Coopersmith (1976), menciona que la autoestima es como una evaluación que una persona hace sobre sí misma, que muestra un sentimiento de aceptación o rechazo, muestra cómo una persona se considera capaz, importante y exitosa, en este caso, la autoevaluación es la misma, agregando que el sujeto puede permitir o no los resultados de tales pensamientos, una persona con autoestima alta que piense diferente podrá triunfar en su camino.

Además, la autoestima, como la conciencia mental de su parte del bienestar de una persona, que surge como resultado de la interacción social, aunque lo sepamos lo desarrollamos una perfecta autoestima buena o mala; de ahí la importancia de las relaciones sociales en la sociedad. (Marcos, 2019).

2.2.7.3 Personalidad

Según Sotomayor (2013), indica la teoría de la personalidad como principal propósito hacer un estudio de la personalidad asumiendo un determinado enfoque, de una manera más integral, es aquella estructura dinámica que constituye sobre la base de factores bilógicos, ambientales y personales conforme a la cual se organiza todo el ser humano.

El sostiene que la palabra personalidad proviene del vocablo latino persona, que originariamente se refiere a la máscara, era solo el papel que representaba en la obra, posteriormente fue significando lo que realmente era el sujeto, es decir, la verdadera manera de pensar, sentir o actuar del sujeto, y a esta se le llamó personalidad, a partir de ella se pueden derivar otras definiciones de personalidad aunque son definiciones diferentes, a su vez comparten algunos vocablos o se consideran sinónimos de estos; por ejemplo, cuando decimos que la personalidad es la manera singular de ser, pero en algunas definiciones se dirá que es la manera particular de ser, al final todas estas locuciones significan lo mismo, en su libro Trastornos de la Personalidad en la Vida Moderna (Millon, 2006)

2.2. 7.4 Estructura Orgánica de la entidad

Según el organigrama estructural o estructura orgánica de las municipalidades, la gerencia municipal; como distrital se halla, en jerarquía, después del Concejo Municipal y el titulara del pliego;. y así promover del desarrollo local, según el Art. 4° de la Ley N° 27972 de Orgánica de Municipalidades.

Oficina de Recursos Humanos

Funciones específicas

1. Preparar el Plan Anual de Personal, que comprenda el diagnóstico, políticas, objetivos, metas y programación de actividades de las acciones de personal.
2. Programar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar los procesos y cómo reclutar, seleccionar, calificar, evaluar, promover, reorganizar y rotar empleados, respectivamente. con los dispositivos legales y la normatividad vigente.
3. Efectuar las acciones relacionadas con los procesos técnicos de la administración de personal, referentes a contratos, promociones, ascensos, reasignaciones, ceses, etc., del personal de la Municipalidad, formulando los proyectos de resoluciones correspondientes, de conformidad con los dispositivos legales vigentes.
4. Elaborar el Presupuesto Analítico de Personal y aplicar el Cuadro para Asignación de Personal, en coordinación con la Oficina de Planificación.
5. Elaborar y difundir el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concernientes al sistema.
6. Organizar y actualizar la información sobre los archivos personales, cargos y registros de los funcionarios y empleados del consejo.

7. Ejecutar y controlar las operaciones técnicas de formulación de la Planilla Única de Pagos, así como liquidación de beneficios sociales.
8. Normar, controlar, ejecutar y evaluar el proceso de otorgamiento de beneficios al personal de la Municipalidad.
9. Organizar, dirigir y ejecutar las acciones relacionadas con el bienestar social del personal y sus familiares, desarrollando actividades de bienestar, recreación e integración.
10. Formular, promover, programar, dirigir y ejecutar los programas de capacitación y entrenamiento del personal en paralelo con los objetivos y lineamientos de la política del Gobierno Municipal.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Gestión de recursos humanos

Según Chiavenato (2009), Esta es un área muy sensible para la mentalidad que prevalece en las organizaciones. Es contingente y situacional ya que depende de varios aspectos como la cultura de cada organización. La estructura organizacional adoptada, las características de la situación ambiental, las operaciones de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y muchas otras variables importantes.

Administración pública

Según Escalante (2019), la administración pública ha ido transitando por una serie de transformaciones relacionadas a la forma de realizar actividades de gestión en las empresas del Estado, la discusión académica se limita a definir el rol del Estado, por un lado, existen aquellos que piensan que el Estado debe ser el ente que dirija el desarrollo. no obstante, hay otra postura que dice que el Estado debe ser un ente que regule la actividad económica de manera no intervencionista.

Actitudes

En el Libro de Psicología de la UNMMS (2019), las actitudes son la disposición del individuo a responder hacia un objeto, evento o sujeto de una manera favorable o desfavorable, por lo tanto, las actitudes asumen valores positivo, negativo y neutro, las actitudes son de origen social porque se expresa ante exigencias de la vida en la sociedad.

Autoestima

Según Gomà (2018) la autoestima es una competencia esencial para el bienestar de las personas, y son diversos los autores y corrientes psicológicas que la han intentado definir, estudiar y potenciar, en este apartado hablaré de alguna de estas escuelas y autores que a mi entender son esenciales para que podamos comprender el alcance de esta competencia.

Desarrollo organizacional

Manifiesta Cruz (2011), basado en los conceptos y métodos de las ciencias del comportamiento, estudia las organizaciones como un sistema completo y trabaja para mejorar la efectividad a largo plazo de las empresas a través de intervenciones constructivas en los procesos y estructuras organizacionales.

Recursos

Es una fuente o suministro del cual se produce o beneficia, además ayuda como medio donde una persona se sirve para conseguir un bien común, un fin o satisfacer su propia necesidad.

Selección del personal

Según Alvarado (2011), viene hacer la calificación curricular, la prueba de aptitud y conocimientos, la entrevista personal, la publicación del cuadro de méritos y el nombramiento o contratación correspondiente.

Desempeño laboral

Según Chiavenato (2009), define que el desempeño laboral la capacidad de una persona para iniciar, desarrollar y completar un trabajo de manera eficiente, con la calidad y buen liderazgo para lograr activamente los objetivos establecidos.

Satisfacción del personal

Según Montaña et.al (2009) el concepto de personalidad se relaciona en gran parte con el anterior, ya que se refiere a los rasgos de personalidad que se pueden expresar en una persona, ya que desde un principio comienza con la observación, es decir, desde el exterior o la apariencia de un individuo (máscara) hasta alcanzar la capacidad de percibir las características internas del otro.

2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.4.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

2.4.2 Hipótesis Específicos

- Existe una relación positiva entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.
- Existe una relación positiva entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.
- Existe una relación positiva entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

Tabla 1*Matriz de la operacionalización de las variables*

Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022			
Problema	Variable	Dimensiones	Indicadores
Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022?	Gestión de Recursos Humanos: Chiavenato (2009), manifiesta que, es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para orientar los aspectos administrativos en cuanto a los recursos humanos o las personas como la selección, la administración, el reclutamiento, la formación, las remuneraciones, las actitudes y la evaluación del desempeño.	Administración	Funciones Responsabilidades perfil del personal satisfacción laboral
		Selección de personal	Recursos Perfiles de puesto planificación
		Actitudes	Realización Autoconocimiento
Pregunta específica: ¿Qué relación existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022?	El Desempeño Laboral: Del mismo modo, Llupo (2015), define el desempeño laboral como un conjunto de acciones y/o comportamientos que son percibidos en los trabajadores, teniendo en cuenta que son altamente relevantes para los objetivos de la organización, el desempeño de los trabajadores puede ser medible por sus habilidades y los beneficios resultantes para la empresa.	Satisfacción de personal	Ambientes Salario Resultados
¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022?		Autoestima	Motivación Reconocimiento
¿Cómo se relaciona las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022?		Personalidad	Habilidades Comunicación

Nota. Elaboración propia del investigador, (2022).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Enfoque de la investigación

La siguiente investigación estuvo enfocada bajo el planteamiento metodológico del enfoque cuantitativo, ya que este mejor se adaptó a las dimensiones e indicadores de la investigación que se ha realizado.

Al mismo tiempo que, el enfoque cuantitativo es un conjunto de procesos que siguen una secuencia, cada etapa es consecuente a la siguiente no podemos saltar o eludir algunos pasos, la proceso es rígido, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase, todo parte con una idea de investigación que va limitándose para determinar los objetivos y preguntas de investigación, donde se revisa la literatura y se elabora un marco o una perspectiva teórica, de las preguntas se establecen hipótesis y se determinan las variables; se traza un plan para probarlas o un estadístico que pueda ayudarnos; se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones realizadas haciendo uso de los métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de las hipótesis. (Hernández et al., 2014).

3.1.2 Alcance de la investigación

La investigación tuvo un alcance de tipo correlacional, ya que se pasó a recopilar información y datos en materia de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón; con el objetivo de medir la relación entre las variables de estudio.

3.1.3 Diseño de investigación

Dado que el objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022, se recurrió a un diseño no experimental de tipo transversal, considerando que el tema de la investigación tiene un sustento teórico suficiente y necesario acorde al diseño, como también la recolección de la información fue en un solo momento con la ayuda de las encuestas realizadas.

Además de ello, Hernández et al. (2014, p 152), manifestó que el diseño de la investigación, viene a hacer un estudio no experimental que no genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza sino, por los resultados recabados por los instrumentos de investigación.

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

La presente investigación se dio cabo en el departamento de Puno, provincia de Azángaro, distrito San Antón, en la Municipalidad Distrital de San Antón, que se encuentra ubicado políticamente en la parte norte de la provincia de Azángaro, ocupa parte de la meseta altiplánica del departamento de Puno, su creación política es por D.S. del 2 de mayo de 1854 y se encuentra a una altitud de 3,957 m.s.n.m.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017), la Municipalidad Distrital de San Antón cuenta con una población de 7,298 habitantes y una densidad poblacional de 17,8 personas por km, abarca un área total de 514,84 km. San Antón se encuentra ubicado en las coordenadas de 14°35'17 "5 – 70°18'39", se encuentra dentro de un relieve accidentado rodeado de cerros de gran altura por lo que es predominante, las extensiones de pampas y praderas es en menor proporción está cubierta por pastos naturales y forestación en sus laderas, que permite un ambiente semicálido por las mismas temperaturas que irradia el lago en las horas nocturnas.

Se tomó en cuenta esta zona de estudio, debido a que hubo la disponibilidad laboral en área de recursos humanos en dicha municipalidad, siendo esta una oportunidad o accesibilidad para la realización del tema de investigación, en base al personal que labora y de cómo se desempeña en su cargo laboral.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

La población o universo viene a hacer la suma total de habitantes, objetos o medidas que tienen algunas características observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se realiza el estudio se debe tener en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo de estudio de Wigodski (2010).

De acuerdo a la información recapitulada, la Municipalidad Distrital de San Antón, está conformado por un total de 88 trabajadores de las diferentes áreas y/o gerencias, esta información fue recabada del Presupuesto Analítico Personal y Cuadro Asignación Personal 2022 de dicha Municipalidad y con la coordinación de los encargados de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad San Antón.

3.3.2 Muestra

Es un subgrupo de la población a investigar en el cual se recolectan datos, dichos datos deben definirse y delimitar de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. (Hernández et al., 2014).

Además, resaltar que la muestra del trabajo de investigación, fue una muestra de tipo probabilístico, porque se hizo uso de la estadística general para poder conformar la muestra de la población total, ascendiendo a un total de 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, con sus respectivas áreas y/o gerencias.

Fórmula:

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

De esta forma:

n = Tamaño de muestra

z = Nivel de confianza elegido

p = Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado

q = Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado

N = Tamaño de la población

e = Error máximo permitido

Datos:

n = Muestra **Z** = 1.96 **P** = 0.5

q = 0.5 **N** = 88 **e** = 0.5

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 88}{0.05^2 * (88 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{84.5152}{1.1779} = 71.7507428474 = 72$$

Ajustando el tamaño de muestra:

$$n = \frac{72}{1 + \frac{72}{88}} = 40$$

Así mismo, haciendo uso de la estadística, se tuvo como resultado y/o muestra, un total de 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón. De los cuales fueron encuestados, y se recabo la información necesaria.

Tabla 2

Muestra de lo trabajadores encuestados MDSA - 2023

Áreas y/o Gerencias	Población Total	Población Encuestada
Gerencia municipal	2	2
Asesoría jurídica	2	1
Sub gerencia de planificación y presupuesto	3	3
Sub gerencia de desarrollo económico	8	3
Sub gerencia de infraestructura y rural	6	6
Sub gerencia de desarrollo social	3	3
Área de imagen institucional y relaciones públicas	4	4
Área de archivo y biblioteca	1	1
Tramite documentario	1	1
Área de servicio de energía eléctrica	2	2
Área de supervisión de liquidación de obras	2	2
Área de recursos humanos	3	3
Área de contabilidad	3	3

Área de tesorería	2	2
Área de logística y abastecimiento	6	6
Caja y Recaudación	1	1
Área de mantenimiento y mecánica	8	3
Área de formulación de proyectos	2	1
Almacén central	2	1
Área técnica municipal	4	---
Área de riesgo y desastres	2	2
Área de Proyecto lácteos	10	---
Serenazgo Municipal	8	---
Técnicos Veterinarios	3	---
Total, de Trabajadores	88	40

Nota. Elaboración Propia – Cuadro de asignación personal. (2023)

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Técnica

Según Baena (2014), las técnicas se vuelven respuestas al “cómo hacer” y permiten la aplicación del método en el ámbito donde se aplica, hay técnicas para todas las actividades humanas que tienen como fin alcanzar ciertos objetivos, aunque en el caso del método científico, las técnicas son prácticas conscientes y reflexivas dirigidas al apoyo del método.

A ese entender, se recolectó los datos utilizando la técnica de encuesta, donde se tuvo dos encuestas, gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores, en tal sentido, se comprende que la encuesta es un documento que consta con un total de 20 preguntas que estuvieron redactados de manera sencilla y coherente, en la cual se tuvo como propósito la recolección de la información necesaria y segura que se necesitó para la investigación.

3.4.2 Instrumento

Según Baena (2014), Los instrumentos son los apoyos que se tienen para que las técnicas cumplan su propósito, en el caso del cazador sería tu equipo, las armas, inclusive botiquín o provisiones.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, donde estuvo conformado por un total de 20 ítems, dividido en dos cuestionarios, uno para cada variable. Según Hernández et al. (2014) los cuestionarios son de diferentes tipos, como el nominal, dicotómica y abiertas, por ejemplo, existen cuestionarios que califican el desempeño de un gobierno, conocer las necesidades los pobladores de un distrito y evaluar las percepciones de la ciudadana sobre el desempeño de los trabajadores y diferentes etc.

Cabe considerar, que los cuestionarios fueron realizados por parte del investigador, en base a ciertos criterios, de los cuales fueron validados a juicio de expertos, como también se hizo la aplicación del alfa de cronbach, para su mayor grado de validez y confiabilidad.

Tabla 3

Escala valorativa de “Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral”

Expresión cualitativa	Escala de valores
Siempre	5
Casi Siempre	4
A veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

Nota. Elaboración propia en base a los cuestionarios a realizarse, (2021)

3.4.3 Validez del instrumento

El instrumento se validó según el juicio de expertos (Crítica de Jueces), en las dos variables, tanto gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores, esto según acorde a las reglas y normas que establece el formato de validación de expertos, cumpliendo los requisitos establecidos en ellos, que como mínimo el experto deberá registrar en la página de SUNEDU el grado de Magister y/o Doctor, optando ser apto para hacer la crítica y/o evolución de los instrumentos de medición que apoyan al logro de los resultados de dicho estudio e investigación.

Tabla 4

Juicio de expertos, valoración y evaluación de gestión de recursos humanos y desempeño laboral

Nombre del Experto	Porcentaje de Aprobación	Evaluación de Instrumento
Mg. Wilfredo Pineda Yucra	88%	Excelente
Mg. Ricardo Quispe Quispe	83%	Bueno
Mg. Miguel Humberto Almazán Linares	89%	Excelente
Mg. Alan Victor Velarde Fernández	91%	Excelente
Total	88%	Excelente

Nota. Elaboración propia del investigador, 2022.

En la tabla 3, se visualiza la revisión del instrumento donde fue validó según juicio de expertos (Critica de Jueces), en las variables de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores, esto según acorde a las normas, que como mínimo el experto deberá registrar el grado de Magister y/o Doctor, además de ello, que dichos jueces recomendaron la corrección en ciertos aspectos, como también la aplicación para la recolección de datos.

3.4.4 Validez con prueba de fiabilidad

El instrumento de “Gestión de Recursos Humanos” se validó según las pruebas de fiabilidad, con ayuda de programa estadístico de SPSS Versión 25.

Tabla 5

Prueba de fiabilidad de Gestión de Recursos Humanos

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.894	10

Nota. Elaboración propia del investigador, (2022).

El estadístico de fiabilidad de alfa de cronbach, manifestó un valor de 0.894, para un total de 10 ítems, contrastando con la escala de valoración, donde se manifiesta lo siguiente, que el coeficiente alfa $> 0,894$, por lo cual, se considera un resultado de “excelente”, ha ese entender el dicho instrumento presentó una fiabilidad alta que fue utilizado en la presente investigación para el logro de recolección de datos en base a la Gestión de Recursos Humanos.

3.4.5 Validez con prueba de fiabilidad

El instrumento de “Desempeño laboral de los trabajadores” se validó según las pruebas de fiabilidad, con ayuda de programa estadístico de SPSS Versión 25.

Tabla 6

Prueba de fiabilidad de Desempeño Laboral

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.916	10

Nota. Elaboración propia del investigador, (2022).

El estadístico de fiabilidad de alfa de cronbach, señaló un valor de 0.916, para un total de 10 ítems, contrastando con la escala de valoración, donde se manifiesta lo siguiente, que el coeficiente alfa $> 0,916$, por lo cual, se considera un resultado de “excelente”, ha ese entender el dicho instrumento presentó una fiabilidad alta que fue utilizado en la presente investigación para el logro de recolección de datos en base al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón.

3.5 ANÁLISIS DE DATOS

Con el propósito de identificar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022. Se procedió con el análisis de datos, donde se tomó en cuenta lo siguiente:

La Codificación

Este proceso permitió organizar los datos y organizarlos de acuerdo a las variables establecidas por cada uno de los diferentes estudios, lo que permitió recolectar los datos en base a la encuesta realizada.

La Tabulación

Con los siguientes procesos ejecutados, fue posible organizar la base de datos según el tamaño de muestra, para así analizar los cambios según la cantidad de preguntas de cada tipo de variables que se ha empleado.

- La obtención de los resultados obtenidos se ha trasladado a una hoja de cálculo Microsoft Excel, para la manipulación de tablas y gráficos.
- Cuando ya se obtuvo la información necesaria, se pasó a almacenarla, para el traslado en el programa SPSS. Versión 25.0

La fórmula que se utilizó para este tema de investigación, fue la correlación de Rho de Spearman que es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Tabla 7

Prueba de normalidad de ambas variables

Variables	Pruebas de Normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	0.184	40	0.000	0.213	40	0.000
Desempeño laboral	0.094	40	0.000	0.188	40	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia del Investigador, (2022).

i) Planteamiento de hipótesis

Ho = Los datos siguen una distribución normal

Ha = Los datos no siguen una distribución normal

ii) Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0.05$

iii) Reglas de decisión

Si $P < \alpha$ se acepta la hipótesis alterna (Ha)

Si $P \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula (**H₀**)

Interpretación para la variable 1 - Gestión de Recursos Humanos

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces se acepta la H_a , lo cual quiere decir; que los datos no siguen una distribución normal; por lo que se procedió a utilizar, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Interpretación para la variable 2 - Desempeño Laboral

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces se acepta la H_a , lo cual quiere decir; que los datos no siguen una distribución normal; por lo que se procedió a utilizar, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 8

Nivel de medición de relación de variables

Valor	Significado
+ 1.00	Correlación positiva perfecta
+ 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.50	Correlación positiva media
+ 0.25	Correlación positiva débil
+ 0.10	Correlación positiva muy débil
0.00	No existe correlación
-0.10	Correlación negativa muy débil
-0.25	Correlación negativa débil
-0.50	Correlación negativa media
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-1.00	Correlación negativa perfecta

Nota. Tomado de metodología de la investigación. (Hernández et al., 2014).

Como también, se hizo uso del software de Microsoft Office, en ese orden el software que más brindó apoyo fue el “Microsoft Excel, ya que es un programa computacional, porque ayuda a la elaboración, manejo y modificación de las hojas de cálculo”. como manifiesta (Euro Innova, 2020). Siendo de gran ayuda en el proceso de elaboración de tablas y gráficos que contribuyeron al logro de los resultados del tema de investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presentan los resultados que fueron obtenidos en base a los instrumentos aplicados a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, también se detalla según los objetivos propuestos y con sus pruebas de contrastación de hipótesis correspondientes; asimismo, se da a conocer los cálculos estadísticos mediante tablas y figuras, con la aplicación y/o uso de la correlación de Rho de Spearman para la realización en este análisis, se manejó el Microsoft Excel y posteriormente el programa de SPSS Versión 25. De tal manera, en obtener en cálculos estadísticos y correlación, del trabajo de investigación se presentan de acuerdo de los objetivos de la investigación y la hipótesis planteada.

Los resultados se demostraron tal y como se observan a continuación, empezando por el objetivo general contrastando con la hipótesis general y posteriormente a ello, para los objetivos específicos con la contrastación correspondiente de las hipótesis específicas.

4.1 RESULTADOS

4.1.1. La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

i) Planteamiento de hipótesis

H₀ = No existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

H_a = Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

ii) Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

iii) Prueba estadística

Tabla 9

La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022

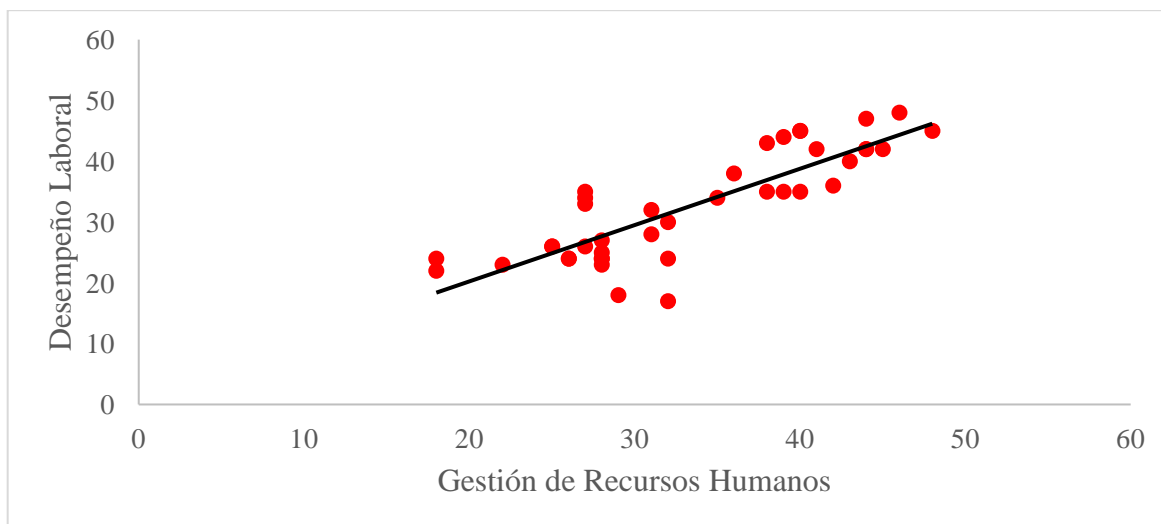
Correlaciones				
Variables		Gestión de Recursos humanos		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de Recursos humanos	Coefficiente de correlación	1.000	0.798**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.798**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

Nota. Elaboración propia del investigador, 2022.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral



Nota. Elaboración propia del investigador, 2022.

iv) Reglas de decisión

- Si $P < \alpha$ se acepta la hipótesis alterna (H_a)
- Si $P \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

En la tabla 8, se puede observar que la prueba de correlación de Rho de Spearman es igual a $r = 0,798$ lo que permite tener la probabilidad asociada de $p = 0,000$, según la escala de valores de la correlación de Rho de Spearman es una correlación positiva considerable entre la variable de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022, a ese entender, se acepta la H_0 . Lo cual indica que los trabajadores de la mencionada institución, al darse una eficiente gestión de recurso humano, hay un mayor desempeño laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad.

Tal y cual lo manifiesta, Chiavenato (2009), la gestión de recursos humanos viene hacer el conjunto de políticas y prácticas necesarias para orientar los aspectos administrativos en cuanto a los recursos humanos o las personas como la selección, la administración, el reclutamiento, la formación, las remuneraciones, las actitudes y la evaluación del desempeño. A ese entender, la gestión de recursos humanos viene hacer de vital importancia en la gestión pública, debido a que son el motor de la institución, y de cómo se comporta en el contexto social, desde cerrar brechas para la población hasta llegar a cumplir con los objetivos y metas de la institución, todo esto contemplado en base a la normativa y a la transparencia.

Además de ello, también Llapo (2015), define que el desempeño laboral es un conjunto de acciones y/o comportamientos que son percibidos en los trabajadores, teniendo en cuenta que son altamente relevantes para los objetivos de la organización; el desempeño de los trabajadores puede ser medible por sus habilidades y los beneficios resultantes para la institución, en este apartado, se remonta más a que la administración pública dependerá mucho del desempeño o rendimiento del personal o trabajador y de cómo se logra deslumbrar todo el máximo que se puede brindar a la población o usuario que necesita de un servidor público, motivo por el cual el desempeño laboral esta dimensionando en tres apartados, la satisfacción del personal y/o trabajador, la autoestima y la personalidad del trabajador.

Con estos aportes, se interpreta que la relación entre ambas variables de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Antón, periodo 2022, siguen una dependencia de una hacia la otra, debido a que si mejora más la gestión del recurso humano, incrementara el desempeño laboral de los trabajadores, todo esto enfocándose más en las actividades o planes que fortalezcan el

crecimiento del desempeño laboral, como una buena administración en la institución, cumpliendo los valores y responsabilidades, una selección de personal mucho más sofisticada y las excesiva practica de actitudes hacia el trabajador, motivándole, incentivando al logro de objetivos, metas y planes estratégicos que visiona la Municipalidad Distrital de San Antón.

4.1.2 La administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

i) Planteamiento de hipótesis

H_0 = No existe relación entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

H_a = Existe relación entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

ii) Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

iii) Prueba estadística

Tabla 10

La administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

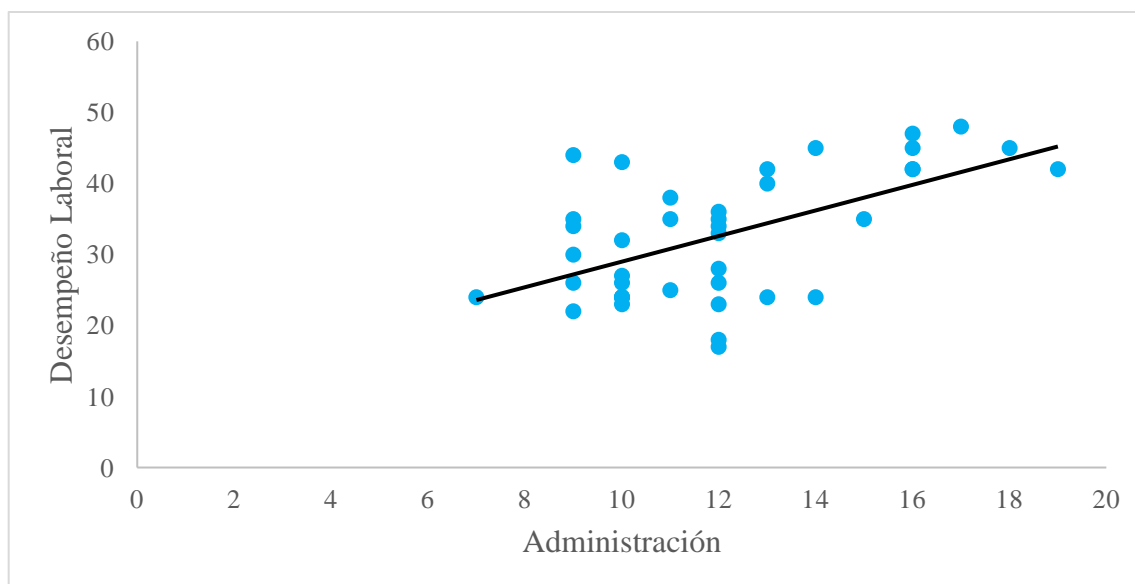
		Correlaciones		
Variables		Administración	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Administración	Coefficiente correlación	1.000	0.484**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente correlación	0.484**	1.000
Sig. (bilateral)		0.002		
N		40	40	

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

Nota. Elaboración propia del investigador, 2022.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores



Nota. Elaborado por el investigador, 2022.

v) Reglas de decisión

- Si $P < \alpha$ se acepta la hipótesis alterna (H_a)
- Si $P \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

En la tabla 9 se puede visualizar que la prueba de correlación de Rho de Spearman es igual a $r = 0.484$ lo que permite tener la probabilidad asociada de $p = 0,000$ y según la escala de valores de la correlación de Rho de Spearman, es una correlación positiva media entre la dimensión de la administración y la variable de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022, a ese entender, se acepta la H_a , lo cual indica que los trabajadores de la mencionada institución, cuentan con una administración media, debido a que aún no se desarrolla actividades que fomente el desarrollo del recurso humano a gran escala, sino de manera media, esto conlleva que no se entrelaza de manera considerable con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, por eso la relación es media y no a gran magnitud.

Según los autores de Souto, et al. (2016), mencionan que la administración de recursos humanos es el desarrollo de actividades que fomenten el desarrollo de habilidades para que los trabajadores puedan tener éxito en el logro de sus metas. Ahora, esta es la oportunidad de negocio más competitiva, transfiriendo naturaleza, energía, tecnología y recursos financieros desde el frente, todo ello liderado por el administrador, gerente, jefe, jefe

inmediato, ante tal resultado se interpreta que, en la administración de recurso humano, no se está priorizando a los trabajadores de manera eficiente, ya que el recurso humano es importante en la gestión pública, es por ello que la relación que existe con el desempeño laboral, es medio, a ese entender el liderazgo proviene de la persona encargada de administrar la municipalidad, enfocándose en las funciones de sus trabajadores, las responsabilidades que tienen en el puesto, si lo están cumpliendo de la satisfacción del mismo trabajador, todo ello depende del liderazgo del administrador, para que los trabajadores logren o mejoren su desempeño laboral en la municipalidad.

Además de ello, Robbins, et al. (2013), afirma que para el desempeño laboral es una forma de conocer el éxito de la organización en base al logro de sus objetivos, medir el desempeño organizacional nos permite evaluar la efectividad de las metas individuales, al igual que Chiavenato (2005), sostiene que el desempeño son las acciones que el empleado toma para lograr las metas de la organización, es por eso que la eficiencia es tan importante para una organización, pese a ello se aporta el resultado, motivo por el cual el desempeño es medio, porque el desempeño proviene a hacer el logro de resultados y en la municipalidad, se está dejando a un lado el buen liderazgo por parte de los jefes encargados, que no fomentan el buen desenvolvimiento del trabajador, no se realiza actividades de desarrollo personal.

Con los aportes de los diferentes autores y los resultados que avalan esta investigación, se comprende que en la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022, existe una administración media, y que esto se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores, debido a que la administración comprende la dirección, planificación y organización de la municipalidad, y que de cómo se comporta en el desempeño laboral, se entiende que la buena administración con las buenas acciones y actividades, mejoraran el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.

4.1.3 La selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

i) Planteamiento de hipótesis

H₀ = No existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

H_a = Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

ii) Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

iii) Prueba estadística

Tabla 11

La selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

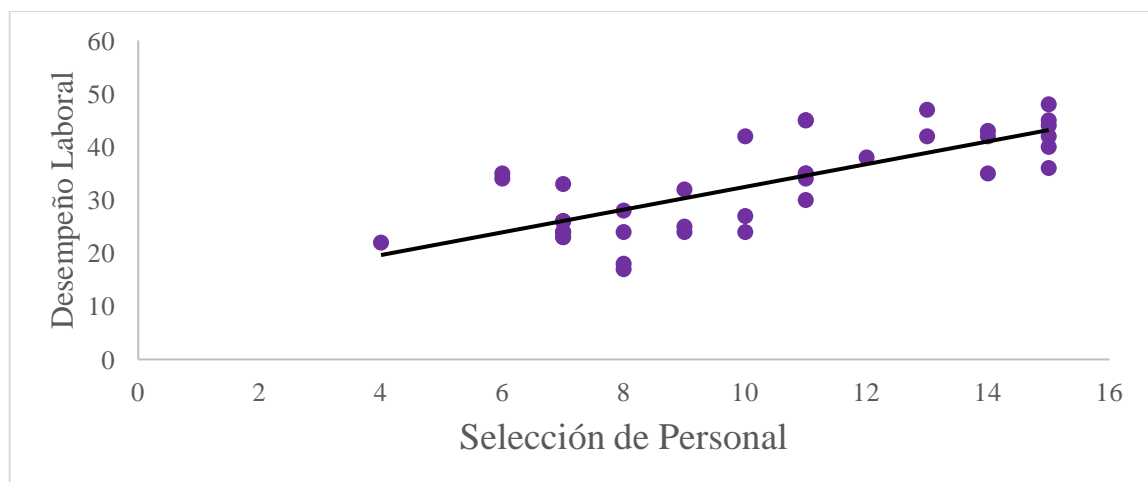
Correlaciones			
Variables		Selección de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	0.749**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	40	40
	Coeficiente de correlación	0.749**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	40	40

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

Nota. Elaboración propia del investigador, 2022.

Figura 3

Diagrama de dispersión la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores



Nota. Elaboración propia del investigador, 2022.

vi) Reglas de decisión

- Si $P < \alpha$ se acepta la hipótesis alterna (H_a)
- Si $P \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

En la tabla 10 se puede ver que la prueba de correlación de Rho de Spearman es igual a $r = 0.749$ lo que permite tener la probabilidad asociada de $p = 0,000$ y según la escala de valores de la correlación de Rho de Spearman, es una correlación positiva considerable con tendencia considerable entre la dimensión de selección del personal y la variable de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022, a ese entender, se acepta la H_a , lo cual indica que los trabajadores de la institución, cuentan con una buena selección de personal, en este caso con calificaciones eficaces, entrevistas a la altura del puesto a encargar y también acorde a la ley servir, debido a que se relaciona de manera considerable con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, por eso la relación es considerable, es por eso que el personal sea altamente calificado.

Aportando a ello, Andia (2020), interpreta que la selección de personal incluye calificaciones, pruebas de habilidades y conocimientos, entrevistas personales, emisión de certificados de elegibilidad y nombramiento o contrato, la contratación de empleados para desempeñar funciones temporales como trabajador en un puesto determinado y para conocer más sobre cada candidato, surge todo a partir de la selección; tratando de hacer un análisis adecuado sobre algunos puntos importantes y requisitos para un potencial trabajador, esto incluye determinar el estado del empleado que se está contratando, el éxito a menudo comienza con la creatividad. A ese entender, la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral, es una relación considerable, porque las comisiones que se encargan para la contratación y/o selección del personal, es una comisión especializada, debido a que realiza una selección eficaz, con perfiles importantes para el puesto y una evaluación necesaria hacia el trabajador, y todo ello se vincula en el buen desempeño de los trabajadores de la municipalidad.

En ese orden, Gómez, et al. (2007), afirma que el desempeño es el éxito de una buena selección de personal ya se en las organizaciones y/o municipales que requieren más las buenas habilidades, el buen conocimiento y demás. Además de ello, una evaluación general incluye interacciones cotidianas entre jefes y trabajadores, todo surge a que una buena selección del personal, influirá mucho en el buen desempeño laboral de los trabajadores, y estos resultados serán reflejados en el logro de objetivos y metas que plantea la municipalidad.

Todo ello, se interpreta de que la selección del personal es un componente importantísimo en el desempeño laboral de los trabajadores, debido a que cada trabajador, debe cumplir con los requisitos necesarios para ser encargado en el puesto y cumplir con eficiencia y eficacia la responsabilidad dada, esto ve reflejado en la Municipalidad Distrital de San Antón, porque se realizan las contrataciones del personal de manera eficiente, eficaz e idónea, tal y cual se manifiesta en los resultados, una buena selección del personal, conlleva a trabajadores especializados en el área, puesto o encargo, con un buen rendimiento y/o desempeño laboral.

4.1.4 Las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

i) Planteamiento de hipótesis

H₀ = No existe relación entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

H_a = Existe relación entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

ii) Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

iii) Prueba estadística

Tabla 12

Las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.

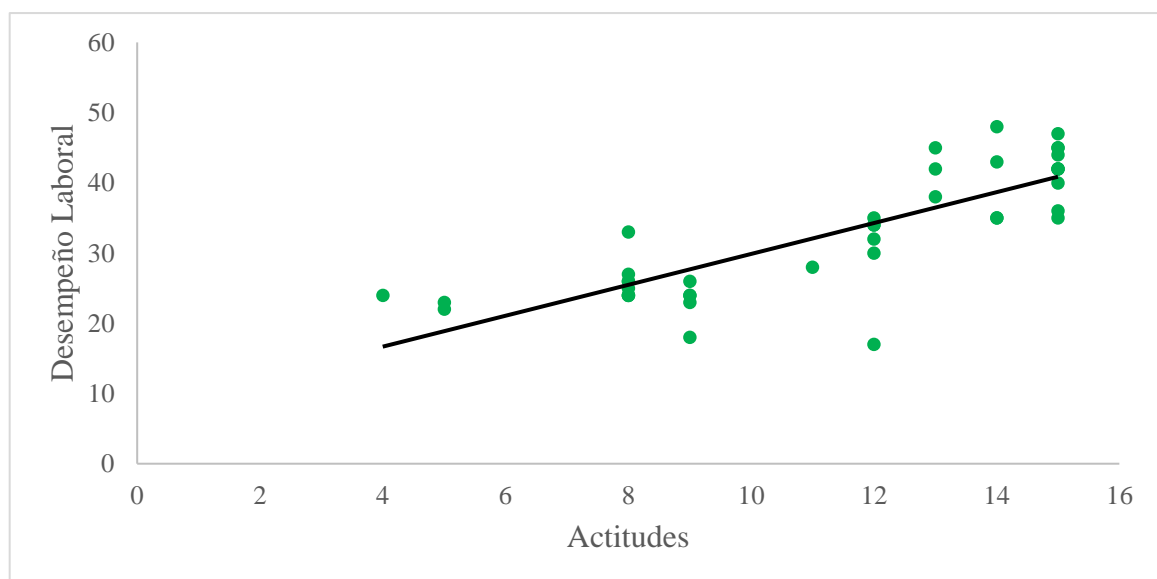
Correlaciones			
Variables		Actitudes	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Actitudes	1.000	0.829**
			0.000
		40	40
Desempeño laboral	Desempeño	0.829**	1.000
		0.000	
		40	40

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

Nota. Elaboración propia del investigador, 2022.

Figura 4

Diagrama de dispersión entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.



Nota. Elaborado por el investigador, 2022.

iv) Reglas de decisión

- Si $P < \alpha$ se acepta la hipótesis alterna (H_a)
- Si $P \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

En la tabla 11 se puede apreciar que la prueba de correlación de Rho de Spearman es igual a $r = 0.829$ lo que permite tener la probabilidad asociada de $p = 0,000$ y según la escala de valores de la correlación de Rho de Spearman, es una correlación positiva considerable entre la dimensión de actitudes y la variable de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022, a ese entender, se acepta la H_a , lo cual indica que los trabajadores de la municipalidad, cuentan con actitudes, capacidades y cualidades que influyen mucho en su desempeño laboral, debido a que el trabajador, es apto según sus actitudes y funciones en el puesto, para poder lograr los objetivos y metas de la municipalidad, por eso la relación es considerable, debido a que el trabajador contempla las actitudes de autoconocimiento y de realización.

A ello se suma, Contreras (2013), que define que las actitudes son condiciones y oportunidades o cualidades que hacen que una persona esté lista, apta o tenga las condiciones necesarias para lograr una meta, esto da a entender que el trabajador cuenta con actitudes, habilidades que le hacen apto para el puesto de trabajo, como también para el buen desempeño laboral en la municipalidad, en funciones al puesto.

En el mismo apartado, Palaci (2005), define que el desempeño laboral viene hacer productividad de los trabajadores en cuanto al valor que la organización espera de ellos, el empleado de la organización debe, en gran medida, alcanzar metas y objetivos solo o en conjunto en diferentes momentos al mismo tiempo, lo que contribuirá al éxito de la organización y la jerarquización, todo esto conlleva a la mera actitud, habilidad y autoconocimiento que cuenta el trabajador para el logro de resultados.

Con todo ello, se interpreta que las actitudes del trabajador se relación positivamente considerable con el desempeño laboral, motivo por el cual, el trabajador cuenta con realización y autoconocimiento de gran magnitud, logrando así los objetivos que se plasma la municipalidad distrital de San Antón, además recalcar que dicha municipalidad cuenta con trabajadores con buenas actitudes y habilidades, que hacen aptos a los trabajadores frente a cualquier problema que se suscite en la municipalidad, como también oportunidades para la resolución de necesidades que surgen por parte de la población del distrito de San Antón, logrando así un desempeño laboral loable frente a la municipalidad.

4.2 DISCUSIÓN

En este capítulo se presentan los resultados que hemos obtenido de las variables de nuestro trabajo de investigación, los cuales fueron analizados, interpretados y discutidos con otras investigaciones internacionales, nacionales y locales. Iniciaremos con los resultados de los datos obtenidos en procesamiento y luego los hallazgos porcentuales de la valoración por indicador de cada dimensión que son interpretados.

4.2.1 Gestión de recursos humanos y desempeño laboral

La intención de analizar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022, el cual demostró que la gestión de recursos humanos de los trabajadores de la MDSA, parten con un $p=0.000 < \alpha=0.05$, entonces se acepta la hipótesis alterna, lo cual quiere decir; que existe una relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022. Es decir, que existe una relación de 0.798 entre las variables.

Estos hallazgos guardan relación con los resultados de Rivadeneira (2021), en su tesis “La gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores de un centro de salud de Pichincha, Ecuador, 2022”. En la cual concluye con los resultados muestran que existe una correlación directa baja entre las dos variables, con una diferencia significativa de 0,007 y una correlación Rho de Spearman de 0,215. que la importancia del rol de los Recursos Humanos dentro de la sociedad en general, y las organizaciones en particular, ha cobrado mayor relevancia con el paso de los años. Por otro lado, Chávez (2018), tuvo como objetivo demostrar que la gestión de recursos humanos y desempeño laboral tienen una relación significativamente positiva alta en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Rebagliati Martins (Rho Spearman 0.719), la cual es menor de 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis de estudio y rechazó la nula.

De igual forma se determinó que existe relación entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022. Es decir, que existe una relación de 0.484 entre la dimensión y la variable. Así mismo, Chiavenato (2009), toma en cuenta que los recursos humanos se refieren a las personas que forman parte de las organizaciones y que se desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales.

Así mismo, se tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre la administración y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022, es decir, que existe una relación de 0.484 entre la dimensión y la variable. Estos hallazgos guardan relación con los resultados de Huayta (2021), quien realizó la investigación titulada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco”: del mismo modo que, los resultados de la hipótesis general muestran que existe una relación entre la variable independiente “Gestión del Talento Humano” y “Productividad de los trabajadores”, siendo el nivel de compatibilidad fijado como medio ($r_s = 0.521$). Se utilizó el modelo de Rho Spearman para el análisis de datos. No obstante, el coeficiente de Spearman es (0.885) lo que muestra que existe una relación positiva significativa entre las variables de liderazgo interpersonal y productividad laboral. Como también, Castillo (2017), en su tesis “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chacabuco - 2016.” se logró demostrar que existe una relación positiva fuerte, con el coeficiente la correlación Rho de Spearman de 0.77 donde se interpreta una alta correlación entre diferentes tipos. La hipótesis propuesta y esta relación fueron aceptadas.

Quintano (2022), en su tesis titulada: “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020”, se demostró la productividad humana y empleo, donde las hipótesis se compararon mediante coeficientes de correlación. Los resultados obtenidos indican que sí existe una relación positiva de intensidad media pero significativa ($p < 0.05$) Pearson y Spearman. Del mismo modo, Arpita (2021), en su tesis titulada gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia-Puno, se determinó su confiabilidad fueron determinada por el valor alfa de Cronbach de 0.719 para la variable sistema de gestión y 0.723 para la variable desempeño laboral. Esto se corrobora con la investigación realizada, que tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022, el cual se demostró que la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, es una relación positiva considerable de 0.749 entre la dimensión y la variable. Aceptando así la hipótesis alterna.

CONCLUSIONES

Primero. Se determinó que, en la Municipalidad Distrital de San Antón, existe una relación positiva considerable de 79.8%, entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022, lo cual indica que los trabajadores de la mencionada institución, cuentan con una eficiente gestión de recurso humano, como una buena administración, selección de personal y las actitudes, debido a que esto se relaciona con el buen desempeño laboral por parte de los trabajadores de la municipalidad.

Segundo. Se identificó que, entre la dimensión de la administración y la variable de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022, existe una relación positiva media de 48.4%, lo cual da entender que los trabajadores de la municipalidad, cuentan con una administración media, debido a que no se desarrollan actividades de fomento en las funciones de puesto, las responsabilidades y la satisfacción del personal y esto conlleva a un desempeño laboral media por parte de los trabajadores de la municipalidad.

Tercero. Se conoció que, entre la dimensión de selección de personal y la variable de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022, existe una relación positiva considerable de 74.9%, lo cual indica que los trabajadores de la municipalidad, cuentan con una buena selección de personal, en este caso con planificaciones para el proceso de calificaciones eficaces, entrevistas a la altura del puesto a encargar y también acorde a la Ley SERVIR y que esto se relaciona de manera considerable con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, porque cumplen con los requisitos necesarios para el puesto a encargarse.

Cuarto. Se identificó que, entre la dimensión de actitudes y la variable de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022, existe una relación positiva considerable de 82.9%, debido a que los trabajadores de la municipalidad, cuentan con actitudes, capacidades y cualidades que influyen mucho en su desempeño laboral, motivo por el cual, el trabajador es apto, tanto en la realización de sus funciones y autoconocimiento para el cargo, donde se logra los objetivos y metas de la municipalidad.

RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda, a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Antón, se le brinda a los trabajadores de las diferentes áreas para el logro de resultados que se generan anualmente, debido a que el desempeño es moderado, es por ello que se debe tomar en cuenta al área de recurso humano, incentivando a que se realicen reuniones periódicas, para evaluar los planes y estrategias que se están aplicando, como también actividades que fomenten o incentiven el desarrollo de capacidades del personal.

Segundo: Se sugiere al responsable de la oficina de administración o especialistas de las áreas, incentivar, motivar e interactuar con los trabajadores de la municipalidad, ya sea en la participación de políticas de recursos humanos y sus directivas, debido a que anualmente se realiza una programación y que todo ello debe ser interactuado y direccionado con talleres de participación de cada trabajador de la municipalidad para así satisfacer al personal, de tal manera el capacitador de recurso humano logre el desempeño laboral eficiente de cualquier área usuaria.

Tercero: Se recomienda al área de recursos humanos, a los comités que se encargan de las personas y contratación del personal, a trabajar con mucha más responsabilidad y eficacia en el proceso de selección del personal, debido a que los trabajadores deben lograr los objetivos y metas de la municipalidad, por ende, se recomienda que cada tres meses se evalúe al personal y/o trabajador en base al desempeño laboral que ha logrado, esto dependerá mucho del jefe inmediato, conjuntamente con el jefe del área.

Cuarto: Se sugiere al área de recursos humanos y otros involucrados mantener una sólida y articulada relación con personal o trabajador en la entidad, debido a que las buenas actitudes, excelentes habilidades y grandes oportunidades conllevan al buen desempeño laboral de los trabajadores, a ello se debe sumar o fomentar las capacitaciones en temas de sistema administrativo de gestión pública tanto al personal administrativo o trabajadores del municipio, como también capacitaciones en Tics, generando ello, resultados mucho más innovadores en la gestión pública.

REFERENCIAS

- Alarcon, H. (2021) “Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los Trabajadores En La UGEL Huamanga - Ayacucho.” Universidad Nacional de Educacion.
file:///H:/Tesis%20de_RRHH/Hamilton%20Rudy%20ALARCON%20NU%C3%91EZ.pdf
- Alcerro,R. (1952). La personalidad. Vol. 20. Barcelona.
<http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/111886/1/La%20personalidad%20CAST.pdf>
- Andia, W. (2019). “Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal de La Municipalidad Provincial de Camana - Arequipa 2019.” *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa* 97.
file:///H:/Tesis%20de_RRHH/ADanllwp&henarr.pdf
- Alvarado, M. (2011) *Gestión Pública*. Leoncio Prado-Tingo Maria: Universidad Nacional Agraria de la Selva.
<https://www.muntingomaria.gob.pe/mplp/content/libro-de-gesti%C3%B3n-publica>
- Andia,W. (2020). Manual de Gestion Publica. Novena Edi. Lima.
- Arpita, A. (2021). “Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral de Los Trabajadores de La Municipalidad Provincial De Sandia-Puno.”
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/utelesup/1392/1/ancco%20arpita%20angel%20benildo-chayaca%20huallpa%20wilber.pdf>
- Baena,G. (2014). Metodología de la Investigación Serie integral por competencias (Libro Online).Pag(83)
- Bautista. e al ,(2020). “El Desempeño Laboral Desde Una Perspectiva Teórica.” *Revista de Investigación Valor Agregado*, 54–60.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Contreras, K.(2013). Psicología. Primera Ed. editado por Lumbreras. Lima: Asoiacion de Fondo de Investigadores y Editores.

- Cruz, L. (2011). *Proceso y Técnicas de Intervención Organizacional*.
<https://luisgerardocruzvip.blogia.com/2011/052303-proceso-y-tecnicas-de-intervencion-organizacional.php>
- Centeno, V. (2017). «Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac- 2017». *Universidad César Vallejo*.
- Cacsire, G.,(2019). « la Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal de La Oficina de Recursos Humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno ». UNAP.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10930/Gladys_Irene_Cacsire_Grimaldos.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, A. (2017). “La Gestión Del Talento Humano y el Desempeño Laboral de Los Trabajadores Administrativos de La Municipalidad Distrital de Chacabuco - 2016.” *Universidad Cesar Vallejo* 142.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chavez, L. (2017). «Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017». *Repositorio Institucional - UCV*.
- Chiavenato, I. (1983). *Administración de recursos humanos*.
<http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>.
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de recursos humanos*. 5ta Edicio. editado por : Lyiy Solano Arévalo. Colombia.
- Chumbes, V. (2022). “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, Provincia Cotabambas, Apurímac - 2019.”
https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/unamba/1186/T_818.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chambilla, C. (2022). "Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario de la Ciudad de Tacna, 2019". *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 6(August):128.

Coopersmith, S. (1976). *Estudio sobre la estimación propia. Psicología Contemporánea. Selections Scientifics American*. Madrid. Blume.

Deloitte, C. (2018). "Gestión de RRHH En América Latina Compensaciones Salariales, Perfiles Y Retos Del Área En La Región." *Deloitte* 1:1-12.

Escalante, et al., (2019). «Introducción a la Administración y Gestión Pública». *Editorial de la Universidad Continental de la Universidad Continental* p186.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2187/1/do_fce_319_mai_uc0505_20162.pdf.

Espinoza, et al. (2021). «Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna»

Euro Innova. (2020). *Qué es excel para que sirve y Cómo funciona/ Web Oficial*.
<https://www.euroinnova.pe/que-es-excel-para-que-sirve-y-como-funciona>

Gomà, H. (2018). *Autoestima Para Vivir*. Paidós. Barcelona.
<https://es.scribd.com/document/561558346/Autoestima-Para-Vivir>

Ghiglione, F. (2015). «Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño.» 120.
http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf.

Gomez, et al. (2007) y Universidad Complutense de Madrid.. *Gestión de Recursos Humanos*.

Hernández, et al., (2014). *Metodología de la investigación*. sexta edic. editado por R. Hernández Sampieri. Mexico.

Hernández, R. S., Fernández Collado, C., María del Pilar Baptista Lucio, D., & Méndez Valencia Christian Paulina Mendoza Torres, S. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edic). McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Huaytan, L.(2021). “Gestión Del Talento Humano y el Desempeño Laboral Del Personal de La Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco.

http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2001/TS_HTL_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

INEI. (2017). *Censos Nacionales 2017. In Censos económicos*. Vol. 14.

Jackson, et al., (2003). *Gestionar el conocimiento de forma sostenida ventaja competitiva: diseño de estrategias para un recurso humano eficaz administración*. 1.a ed. Sa. Estados Unidos: Jossey Schmitt.

James, et al., (2018). «Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI». *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP) 3(8):65-83. doi: 10.23857/fipcaec.v3i8.58.

Marcano, F. (2006). «Modelo de evaluación del desempeño profesional».

Maslow, A. (2016). *La pirámide de Maslow: Conozca las necesidades humanas para triunfar*. editado por 50Minutos.

Menendez, J. (2000). “Evaluación Del Desempeño y Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública y los Organismos Electorales.Universidad de Autonomo de Mexico”

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Person. Mexico.

Montaño, R.(2009). “Teorías de La Personalidad. Un Análisis Histórico Del Concepto y su medición.Universidad de San Buenaventura Colombia.” *Psychologia. Avances de La Disciplina*.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id>

Muñoz, M. (2017). «Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016». *Universidad César Vallejo*.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El Recurso Humano y la Productividad*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

- Padrón, M. (1995). «Satisfacción profesional del profesorado.» Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna, 1994.
- Perez, A. (2018). «Gestión de recursos Humanos y su Influencia en la Contratación del Personal para la Municipalidad Provincial de Carabaya Macusani 2017». *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez* 123.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>
- Shafritz, et al., (2016). *Introducción Pública Administración*. 8 ed. Nueva York: Routledge.
- Sy, H. (2019). “Desempeño Laboral: Características y Ejemplos. Recuperado El 23 de Julio de 2019,.”
- Quintero, J. (2011). «Teoría de las necesidades de maslow». *Psychological review*, 6.
- Quintano, D. (2022). “Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de La Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.”
<https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/698/QUINTANO%20HUAMAN,%20DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, et al., (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Ed.
- Robbins et al. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimoterc. edited by Pearson. Mexico.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rivadeneira, E. (2021). “Gestión del Recurso Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de Un Centro de Salud de Pichincha, Ecuador 2022.”
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107050/Rivadeneira_ZEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, et al., (2016) y Universidad Militar Nueva Granada Colombia.. «Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades». *Revista Facultad de Ciencias Económicas* 24(2):140. doi: 10.18359/rfce.2216.

- Souto, et al.,(2016). «Modelo de Gestión de los Recursos Humanos con base en la teoría de los subconjuntos borrosos». *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología* 4(2):14-34.
- Sosa, G. (2019). “Gestión Del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno en el Año 2021.” Universidad Nacional de Altiplano Puno.
- Jama, et al.,(2018). «Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI». *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP) 3(8):65-83. doi: 10.23857/fipcaec.v3i8.58
- Millon,T. (2006). *Transtornos de la Personalidad en la Vida Moderna*. 2da Edicio. España.
- Torres, S.(2008). *Manual de gestión de Recursos Humanos*. Gaceta Jur. editado por E. B. S. A. 201-S. E.I.R.L. Lima34 - Perú.
- Werther, W. (2008). *Administración de Recursos humanos.Gestión Del Capital humano*Séptima Edición. Mexico.
- Wigodski, J. (2010). *Metodología de la Investigación: Población y muestra*. Metodologia de la Investigacion. <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>
- Universidad Nacional de San Marcos.(2019). *Psicología*. Pre San Marcos. editado por E. S. Marcos. Lima: 2016.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la estión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores

Pregunta	Objetivo	Hipótesis	Variable / categorías	Metodología
<p>Pregunta general ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación positiva entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.</p>	<p>V1. Gestión de recursos humanos</p> <p>V2. Desempeño laboral</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Diseño: No experimental /</p>
<p>PE1.Problema Especifico ¿Qué relación existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022?</p>	<p>Objetivo específico OE1. Identificar la relación que existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicos H1. Existe una relación positiva entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.</p>	<p>Dimensiones V1: Administración Selección de personal Actitudes</p> <p>Dimensiones V2: Satisfacción de personal Autoestima Personalidad</p>	<p>Transversal</p> <p>Ámbito: Municipalidad</p> <p>Distrital de San Antón</p> <p>Población: 88</p> <p>Muestra: 40</p> <p>Técnica – encuesta</p> <p>Instrumentos – cuestionario</p> <p>Técnicas de análisis de</p> <p>datos: Prueba de correlación.</p>
<p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022?</p>	<p>OE2. Conocer la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.</p>	<p>HE2. Existe una relación positiva entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.</p>		
<p>PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022?</p>	<p>OE3. Identificar la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.</p>	<p>HE3. Existe una relación positiva entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022.</p>		

Nota. Elaboración propia del investigador, 2022

Anexo 2: Matriz de la operacionalización de las variables

Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022			
Problema	Variable	Dimensiones	Indicadores
Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022?	Gestión de Recursos Humanos: Chiavenato (2009), manifiesta que, es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para orientar los aspectos administrativos en cuanto a los recursos humanos o las personas como la selección, la administración, el reclutamiento, la formación, las remuneraciones, las actitudes y la evaluación del desempeño.	Administración Selección de personal Actitudes	Funciones Responsabilidades perfil del personal satisfacción laboral Recursos Perfiles de puesto planificación Realización Autoconocimiento
Pregunta específica: ¿Qué relación existe entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022?	El Desempeño Laboral: Del mismo modo, Llupo (2015), define el desempeño laboral como un conjunto de acciones y/o comportamientos que son percibidos en los trabajadores, teniendo en cuenta que son altamente relevantes para los objetivos de la organización, el desempeño de los trabajadores puede ser medible por sus habilidades y los beneficios resultantes para la empresa.	Satisfacción del personal Autoestima Personalidad	Ambientes Salario Resultados Motivación Reconocimiento Habilidades Comunicación

Nota. Elaboración propia del investigador, 2022.

Anexo 3 Instrumento sobre la gestión de recursos humanos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DATOS GENERALES:

Sexo: M F Edad:

Cargo.....

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador de la Municipalidad del Distrito de San Antón, el presente cuestionario forma parte de una investigación para la elaboración de mi tesis investigativa y deseo su colaboración a fin de consignar información en el presente cuestionario, tiene con el fin de recopilar información para analizar la relación que existe la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x).

Escalas:

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

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
Administración						
1	¿Todo el trabajador se involucra para cumplir con las actividades programadas en la entidad donde labora?					
2	¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener los trabajadores para trabajar de forma óptimas en la localidad?					
3	¿Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento previo en su puesto de trabajo en el área usuaria?					
4	¿Se tiene suficiente de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión, programas y metas a nivel institucional?					
Selección de personal						
5	¿Usted Está de acuerdo que los datos que especifiquen su curriculum vitae son relevantes para seleccionar al trabajador?					
6	¿Usted está de acuerdo que la selección de trabajador es la más adecuada o idónea como para contratar al personal adecuado para el puesto de trabajo en la entidad?					
7	¿Usted está de acuerdo que la capacitación es preponderante para que el personal se mantenga actualizado en temas de su competencia?					
Actitudes						
8	¿Usted aplica las habilidades en su lugar de trabajo en la entidad en el desempeño?					
9	¿Usted se capacita en temas relacionados a su trabajo para mejorar sus habilidades o destrezas cognitivas?					
10	¿Está dispuesto aprender nuevas formas o paradigmas para realizar su trabajo de acuerdo a las exigencias del mercado laboral?					

¡¡¡¡¡Muchísimas gracias por su apoyo...!!!!

Anexo 4 Instrumento sobre el desempeño laboral

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

DATOS GENERALES:

Sexo: M F Edad:

Cargo.....

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador de la Municipalidad del Distrito de San Antón, el presente cuestionario forma parte de una investigación para la elaboración de mi tesis investigativa y deseo su colaboración a fin de consignar información en el presente cuestionario, tiene con el fin de recopilar información para analizar la relación que existe la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, periodo 2022. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x).

Escalas:

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

DESEMPEÑO LABORAL						
		1	2	3	4	5
Satisfacción del personal						
11	¿Usted se siente cómodo en su puesto de trabajo por la asignación del área de recursos humanos?					
12	¿Su salario es bien remunerado por la modalidad de contratación por el trabajo que ha realizado en la entidad?					
13	¿Usted se siente competitivo en su ejercicio profesional en el área donde labora?					
14	¿Las bonificaciones que recibe de parte de la entidad satisface otras necesidades de su hogar?					
Autoestima						
15	¿Usted? ¿Se siento motivado(a) en el lugar que labora parte emocional en la entidad donde ejerce el cargo?					
16	¿Considera Ud. ¿El reconocimiento en su labor de trabajo de llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?					
17	¿Se considera importante, ciertas actitudes con liderazgo y respeto para que un trabajador logre sus metas?					
Personalidad						
18	¿Usted es cortés con sus compañeros y compañeras con las demás personas de su entorno laboral?					
19	¿La comunicación o coordinación entre los compañeros y compañeras de trabajo es sólido en la entidad?					
20	¿Usted emerge con sus habilidades blandas para realizar actividades dentro de la entidad?					

iiiiii Muchísimas gracias por su apoyo...!!!!!!

Anexo 5 Carta de Autorización para encuestar



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
Creada por la Ley N° 29074



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA ENCUESTA A LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTÓN

SEÑOR:
ALCALDÉ DISTRITAL DE SAN ANTÓN
Víctor Manuel Mita Barrionuevo
AZANGARO.



Yo, **Rubén Quispe Mamani**, identificado con DNI N° 46381089, con domicilio actual en Jr. Huáscar, Distrito de San Antón, Provincia de Azángaro y Departamento de Puno, de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca, ante usted me presento y expongo:

Que, siendo egresado de la carrera profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la UNAJ, solicito autorización para realizar la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón, quienes nos puedan brindar las facilidades para realizar una encuesta sobre "Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón". La información otorgada por los mencionados será netamente para fines académicos que se viene realizando como ejecución de informe de tesis de investigación por mi persona. A partir de los resultados de la ejecución de la encuesta se pueda lograr la sustentación de tesis en dicha Casa Superior. Es todo en cuanto puedo, mencionarle y solicitarle a su distinguido despacho.

Por lo tanto:
Ruego a usted acceder a mi petición por ser de justicia y legal.

Juliaca 24 de agosto del 2022

Atentamente


Rubén Quispe Mamani
DNI N° 46381089
r.quispem@unaj.edu.pe


Du for i Cuelo

Anexo 6 Constancia de realización de encuestas

 <p>EDMUNTO CAMERA</p>	<p>Municipalidad Distrital de San Antón</p>	<p>Oficina de Alcaldía</p>	<p>Oficina de Recursos Humanos de la MDSA</p>
---	---	--------------------------------	---

**CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DE ENCUESTA A LOS
TRABAJADORES DE LA MDSA-2022**

El que suscribe, C.P.C. MIGUEL H. ALMAZAN LINARES, jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón, otorga la presente constancia de haber cumplido con la encuesta:


RUBEN QUISPE MAMANI

BACHILLER de la carrera profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca, Identificado con DNI N°46381089, quien ha realizado sus encuestas a los trabajadores de la planta municipal, denominado el título de investigación "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTÓN, PERIODO 2022, se cumplió con el trabajo de investigación de recojo de información los días 08 y 09 de diciembre del 2022 en la Municipalidad Distrital de San Antón, Provincia de Azángaro, Departamento de Puno.

Se otorga la presente constancia para fines que el interesado considere conveniente.

San Antón, 05 de junio del 2023.

Atentamente;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN ANTÓN
CPC. Miguel H. Almazan Linares
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**

**FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE
DATOS: JUICIO DE EXPERTO**

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON**

I. REFERENCIAS

- 1.1. EXPERTO : WILFREDO PINEDA YUCRA
 1.2. ESPECIALIDAD : AUDITORIA Y TRIBUTACION
 1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
 1.4. GRADO ACADÉMICO : MAGISTER SCIENTIAE

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

ASPECTOS	CRITERIOS A EVALUAR	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción	X					
	2. Coherencia interna	X					
	3. Inducción a la respuesta (sesgo)	X					
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante	X					
	5. Mide lo que pretende	X					
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder	X					
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X					
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X					
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información	X					
	10. Los ítems se deduce de los indicadores	X					
SUB TOTAL							
TOTAL							

Coefficiente de valorización porcentual, C = 100

III. RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
 b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)



PINEDA YUCRA WILFREDO
Mg. CPCC
04/01/2022 09:58
Firmado con www.tocapu.pe

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE
DATOS: JUICIO DE EXPERTO

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON

I. REFERENCIAS

- 1.1. EXPERTO: Lic. Ricardo Quispe Quispe
- 1.2. ESPECIALIDAD: Gestión de Recursos Humanos:
- 1.3. CARGO ACTUAL: Especialista en Recursos Humanos
- 1.4. GRADO ACADÉMICO : Lic. En Gestión Pública y Desarrollo Social

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

ASPECTOS	CRITERIOS A EVALUAR	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción						
	2. Coherencia interna						
	3. Inducción a la respuesta (sesgo)						
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante						
	5. Mide lo que pretende						
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder						
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación						
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial						
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información						
	10. Los ítems se deduce de los indicadores						
SUB TOTAL							
TOTAL							

Coefficiente de valorización porcentual, C = 100

III. RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

x


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
CHUCUITO JULI

 Ricardo Quispe Quispe

Anexo 9 Validación de instrumento – Experto N° 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON

I. REFERENCIAS

- 1.1 EXPERTO
- 1.2 ESPECIALIDAD
- 1.3 CARGO ACTUAL
- 1.4 GRADO ACADÉMICO

CPC. Harold Humberto Moragán Linares
Contador Público
Jeefe de Recursos Humanos
Título Universitario

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

ASPECTOS	CRITERIOS A EVALUAR	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción	X					
	2. Coherencia interna	X					
	3. Inducción a la respuesta (sesgo)	X					
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante	X					
	5. Mide lo que pretende	X					
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder	X					
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X					
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X					
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información	X					
	10. Los ítems se deduce de los indicadores	X					
SUB TOTAL							
TOTAL							

Coefficiente de valorización porcentual, C =

III. RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: 11/07/2022
San Antonio

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON
[Firma]
 CPC. Harold Humberto Moragán Linares
 OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 10 Validación de instrumento – Experto N° 4

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**

**FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE
DATOS: JUICIO DE EXPERTO**

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON**

I. REFERENCIAS

- 1.1. EXPERTO Alan Victor Velarde Fernandez
- 1.2. ESPECIALIDAD Ingeniero Economista
- 1.3. CARGO ACTUAL Gerente Municipal
- 1.4. GRADO ACADÉMICO Titulado Universitario

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

ASPECTOS	CRITERIOS A EVALUAR	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción	X					
	2. Coherencia interna		X				
	3. Inducción a la respuesta (sesgo)	X					
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante	X	X				
	5. Mide lo que pretende		X				
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder	X					
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		X				
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		X				
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información	X					
	10. Los ítems se deduce de los indicadores	X					
SUB TOTAL							
TOTAL							

Coefficiente de valorización porcentual, C =

III. RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha

11/07/2022



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON
Ing. Alan Victor Velarde Fernandez
DNI: N° 42873109
GERENTE MUNICIPAL
Sello y firma del experto

San Anton

Anexo 11 Base de datos digitalización de las encuestas

BASE DE DATOS RUBEN TESIS - Excel

Buscar (Alt+Q)

Inicio ses.

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

AE14

Nº	GESTION DE RECURSOS HUMANOS													DESEMPEÑO LABORAL										TOTAL	OB. GRAL.	OB. ESP 1	OB. ESP 2	OB. ESP 3				
	ADMINISTRACIÓN				SEL. DE PERSONAL			ACTITUDES			TOTAL	SATISF. DEL PERSONAL				AUTOESTIMA			PERSONALIDAD			TOTAL										
	PA1	PA2	PA3	PA4	SP5	SP6	SP7	PA8	PA9	PA10		PSCP1	PSCP2	PSCP3	PSCP4	PAU5	PAU6	PAU7	PP8	PP9	PP10											
1	4	3	4	5	16	5	5	5	15	4	4	5	13	44	4	4	5	2	15	4	4	4	12	5	5	5	15	42				
2	3	2	1	3	9	2	2	2	6	4	4	4	12	27	3	3	4	3	13	3	3	3	9	4	4	4	12	34				
3	4	3	3	3	13	5	4	4	13	5	5	5	15	41	5	4	5	3	17	4	4	5	13	4	4	4	12	42				
4	5	4	4	3	16	4	4	3	11	5	4	4	13	40	5	3	5	3	16	4	5	5	14	5	5	5	15	45				
5	4	4	5	3	16	4	4	5	13	5	5	5	15	44	5	5	5	4	19	5	4	5	14	5	4	5	14	47				
6	4	3	4	5	16	5	4	5	14	5	5	5	15	45	3	4	4	2	13	5	5	5	15	5	5	4	14	42				
7	3	2	2	3	9	5	5	5	15	5	5	5	15	39	3	3	5	4	15	5	5	5	15	5	4	5	14	44				
8	3	1	3	4	11	4	5	5	14	5	4	5	14	39	3	2	3	2	10	3	4	3	10	5	5	5	15	35				
9	5	4	2	3	14	4	4	3	11	5	5	5	15	40	5	4	5	2	16	5	5	5	15	5	4	5	14	45				
10	2	2	2	3	9	3	2	1	6	3	4	5	12	27	4	1	3	3	11	2	5	5	12	4	4	4	12	35				
11	3	3	2	3	11	4	3	5	12	4	4	5	13	36	4	2	4	3	13	3	4	5	12	5	4	4	13	38				
12	5	3	5	5	18	5	5	5	15	5	5	5	15	48	5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	5	5	15	45				
13	3	1	3	12	5	3	3	11	5	5	5	15	38	4	3	5	2	14	2	3	5	10	5	3	3	11	35					
14	3	2	1	3	9	4	4	3	11	4	3	5	12	32	4	1	3	3	11	3	2	4	9	4	3	3	11	30				
15	3	2	2	3	10	2	2	5	9	3	4	5	12	31	4	2	4	2	12	3	2	4	9	4	3	4	11	32				
16	4	5	4	4	17	5	5	5	15	5	4	5	14	46	5	4	5	4	18	5	5	5	15	5	5	5	15	48				
17	5	3	1	3	12	5	5	5	15	5	5	5	15	42	5	3	3	4	15	5	2	3	10	5	3	3	11	36				
18	5	3	3	4	15	4	3	4	11	5	5	4	14	40	3	1	5	1	10	3	5	4	12	5	4	4	13	35				
19	2	2	2	3	10	5	4	5	14	4	5	5	14	38	5	2	5	2	15	5	4	4	12	5	5	5	15	42				

BASE DATOS RESULTADOS

BASE DE DATOS RUBEN TESIS - Excel

Buscar (Alt+Q)

Inicio ses.

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

AE23

19	3	2	2	3	10	5	4	5	14	4	5	5	14	38	5	3	5	2	15	5	4	4	13	5	5	5	15	43				
20	4	4	2	2	12	3	4	4	11	4	4	4	12	35	3	3	4	2	12	3	3	4	10	4	4	4	12	34				
21	4	3	2	4	13	5	5	5	15	5	5	5	15	43	5	2	5	2	14	4	5	5	14	5	3	4	12	40				
22	3	2	2	2	9	1	2	1	4	2	2	1	5	18	2	3	2	2	9	3	2	2	7	3	2	1	6	22				
23	3	1	2	1	7	2	3	2	7	1	1	2	4	18	3	2	3	2	10	3	2	3	8	2	2	2	6	24				
24	2	4	2	2	10	2	3	2	7	3	2	4	9	26	2	3	2	3	10	1	3	2	6	3	2	3	8	24				
25	3	2	5	2	12	2	3	2	7	2	3	4	9	28	2	3	2	3	10	2	2	3	7	2	2	2	6	23				
26	3	3	2	4	12	2	4	2	8	4	3	5	12	32	2	2	1	2	7	2	1	3	6	2	1	1	4	17				
27	3	2	3	4	12	2	3	2	7	3	3	2	8	27	5	5	1	5	16	1	5	1	7	5	1	4	10	33				
28	3	2	3	2	10	3	4	3	10	3	2	3	8	28	3	2	3	2	10	3	3	2	8	3	3	3	9	27				
29	3	3	3	3	12	2	3	3	8	3	3	3	9	29	1	2	2	1	6	2	2	2	6	2	2	2	6	18				
30	3	2	3	4	12	2	2	3	7	2	3	3	8	27	2	3	2	3	10	2	3	3	8	2	3	3	8	26				
31	5	5	5	4	19	3	4	3	10	5	5	5	15	44	5	4	5	1	15	4	4	4	12	5	5	5	15	42				
32	3	4	2	4	13	2	3	2	7	3	2	3	8	28	2	3	3	2	10	3	2	3	8	2	2	2	6	24				
33	4	3	3	4	14	3	4	3	10	2	3	3	8	32	2	3	2	3	10	2	3	2	7	3	2	2	7	24				
34	2	3	2	2	9	3	2	2	7	4	3	2	9	25	3	2	2	2	9	2	3	3	8	3	3	3	9	26				
35	3	2	3	2	10	2	3	2	7	3	3	2	8	25	3	2	3	3	11	2	3	3	8	2	2	3	7	26				
36	2	3	2	3	10	2	2	3	7	1	2	2	5	22	2	2	3	2	9	3	2	3	2	2	2	2	6	23				
37	2	3	4	2	11	3	2	4	9	2	3	3	8	28	2	3	2	3	10	2	2	3	7	2	3	3	8	25				
38	4	3	3	2	12	3	2	8	3	4	4	11	31	3	3	4	4	14	3	2	2	7	3	2	2	7	28					
39	3	3	2	2	10	4	2	3	9	2	4	3	9	28	3	2	3	2	9	2	3	2	7	2	3	2	8	24				
40	2	2	2	4	10	3	2	3	8	2	3	3	8	26	2	3	2	3	10	2	3	3	8	2	2	2	6	24				

BASE DATOS RESULTADOS

Anexo 12 Base de datos ejecución de resultados en SPSS

Sin título1 datos: 40 ruben_sav.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

	Administración	Selección de Personal	Actitudes	Gestión de Recursos Humanos	SATISFPERS	AUTOEST	PERSON	Desempeño Laboral	ADM1GRH	ADM2GRH	ADM3GRH	ADM4GRH	SELPER5GRH	SELPER6GRH	SELPER7GRH	A
1	16,00	15,00	13,00	44,00	15,00	12,00	15,00	42,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
2	9,00	6,00	12,00	27,00	13,00	9,00	12,00	34,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	
3	13,00	13,00	15,00	41,00	17,00	13,00	12,00	42,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	
4	16,00	11,00	13,00	40,00	16,00	14,00	15,00	45,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	
5	16,00	13,00	15,00	44,00	19,00	14,00	14,00	47,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	
6	16,00	14,00	15,00	45,00	13,00	15,00	14,00	42,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	
7	9,00	15,00	15,00	39,00	15,00	15,00	14,00	44,00	3,00	2,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	
8	11,00	14,00	14,00	39,00	10,00	10,00	15,00	35,00	3,00	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	
9	14,00	11,00	15,00	40,00	16,00	15,00	14,00	45,00	5,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	
10	9,00	6,00	12,00	27,00	11,00	12,00	12,00	35,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	
11	11,00	12,00	13,00	36,00	13,00	12,00	13,00	38,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	5,00	
12	18,00	15,00	15,00	48,00	17,00	13,00	15,00	45,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
13	12,00	11,00	15,00	38,00	14,00	10,00	11,00	35,00	5,00	3,00	1,00	3,00	5,00	3,00	3,00	
14	9,00	11,00	12,00	32,00	11,00	9,00	10,00	30,00	3,00	2,00	1,00	3,00	4,00	4,00	3,00	
15	10,00	9,00	12,00	31,00	12,00	9,00	11,00	32,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	5,00	
16	17,00	15,00	14,00	46,00	18,00	15,00	15,00	48,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	
17	12,00	15,00	15,00	42,00	15,00	10,00	11,00	36,00	5,00	3,00	1,00	3,00	5,00	5,00	5,00	
18	15,00	11,00	14,00	40,00	10,00	12,00	13,00	35,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	
19	10,00	14,00	14,00	38,00	15,00	13,00	15,00	43,00	3,00	2,00	2,00	3,00	5,00	4,00	5,00	
20	12,00	11,00	12,00	35,00	12,00	10,00	12,00	34,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	
21	13,00	15,00	15,00	43,00	14,00	14,00	12,00	40,00	4,00	3,00	2,00	4,00	5,00	5,00	5,00	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Sin título1 datos: 40 ruben_sav.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Administrac...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Selección d...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Actitudes	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Gestión de...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	SATISFPERS	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	AUTOEST	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	PERSON	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	Desempeño...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	ADM1GRH	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	ADM2GRH	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	ADM3GRH	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	ADM4GRH	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	SELPER5G...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	SELPER6G...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	SELPER7G...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	ACT8GRH	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	ACT9GRH	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	ACT10GRH	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	SATP1DSL	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	SATP2DSL	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	SATP3DSL	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	SATP4DSL	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	AUTO5DSL	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	AUTO6DSL	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Anexo 14 Panel fotográfico de la municipalidad distrital de San Antón



Nota. Fotografía de la institución donde se realizó la encuesta a los trabajadores de la MDSA



Nota. Fotografía de la oficina de gestión de recursos humanos – MDSA.



Nota. Fotografía de la oficina de presupuesto – MDSA.



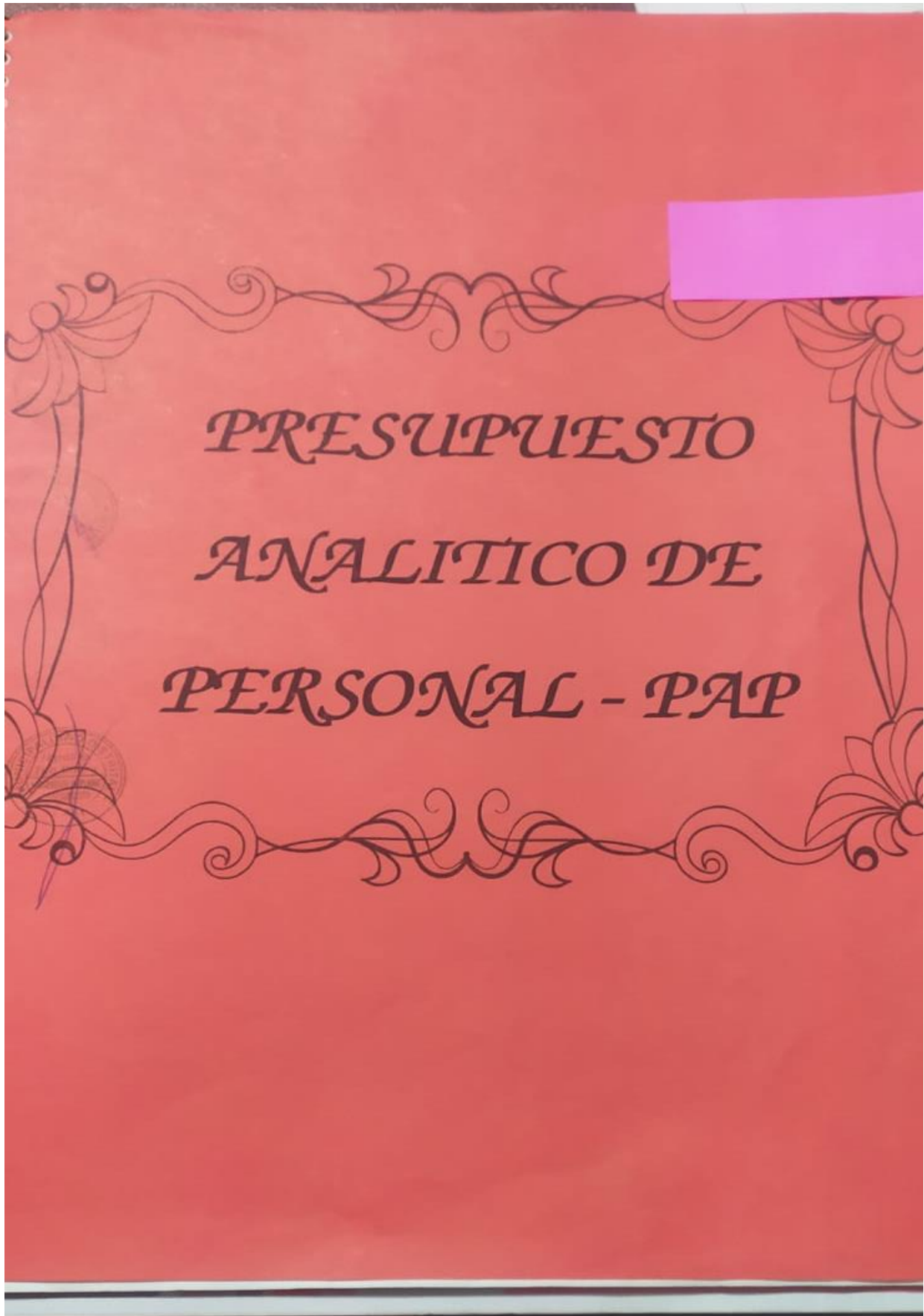
Nota. Fotografía de la oficina de contabilidad – MDSA.



Nota. Fotografía de la oficina de abastecimiento – MDSA.



Nota. Fotografía de la oficina de gestión de recursos humanos – MDSA.



PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL PAP

REVENIDO
S. E. 2019

ENTIDAD : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTON

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA	REGIMEN LABORAL			Aportes ONPI/AFP	NETO A PAGAR	ESSALUD
					OCUP.	PREV.		D.L. 276	CAS	Servicios			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)						
ORGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCION													
ALCALDIA													
001	Alcalde Distrital			1	1								
002	Conductor	FP-00001	FP	1	1			5,300.00			689.00	4,611.00	477.00
003	Tecnico Administrativo I	EJ4-00003	SP-EJ	1	1				1,725.00		224.25	1,500.75	155.25
		FJ4-00003	SP-EJ	1	1				1,695.00		220.35	1,474.65	152.55
GERENCIA MUNICIPAL													
004	Gerente Municipal	EC-00004	EC	1	1		1	3,700.00			481.00	3,219.00	330.00
005	Tecnico Administrativo I	FJ4-00005	SP-EJ	1	1			1,500.00			195.00	1,305.00	135.00
TOTAL UNIDAD ORGANICA				5	5	0	1						
TOTAL UNIDAD ORGANICA MENSUAL								5,300.00	8,620.00	0.00	1,809.50	12,119.40	1,252.80
TOTAL UNIDAD ORGANICA ANUAL								63,600.00	103,440.00	0.00	21,715.20	145,324.80	15,033.60

ORGANO DE CONTROL													
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL													
006	Auditor III	DS2-00006	SP-DS	1	1				2,000.00		250.00	1,740.00	180.00
TOTAL UNIDAD ORGANICA				1	1	0	0						
TOTAL UNIDAD ORGANICA MENSUAL								2,000.00			250.00	1,740.00	180.00
TOTAL UNIDAD ORGANICA ANUAL								24,000.00			3,120.00	20,880.00	2,160.00

ORGANO DEFENSA JUDICIAL													
PROCURADOR MUNICIPAL													
007	Abogado II	DS2-00006	SP-DS	1	1			2,100.00			273.00	1,827.00	189.00
TOTAL UNIDAD ORGANICA				1	1	0	0						
TOTAL UNIDAD ORGANICA MENSUAL								2,100.00			273.00	1,827.00	189.00
TOTAL UNIDAD ORGANICA ANUAL								25,200.00			3,276.00	21,924.00	2,268.00

ORGANOS DE ASESORAMIENTO													
SUB GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA													
008	Abogado I	DS2-00008	SP-DS	1	1		1	2,600.00			338.00	2,262.00	234.00
SUB GERENCIA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO													
009	Director de Sistema Administrativo III	DS2-00008	SP-DS	1	1		1	2,600.00			338.00	2,262.00	234.00
010	Tecnico Administrativo I	EJ4-00013	SP-DS	1	1					1,200.00		1,200.00	
OFICINA DE PROGRAMACION E INVERSIONES (OPMI)													
011	Director de Sistema Administrativo I	DS1-00010	SP-DS	1		1				2,000.00		2,000.00	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	3	1	2						
TOTAL UNIDAD ORGANICA MENSUAL								5,200.00	0.00	3,200.00	676.00	7,724.00	468.00
TOTAL UNIDAD ORGANICA ANUAL								62,400.00	0.00	38,400.00	8,112.00	92,688.00	5,616.00

ORGANO DE APOYO PRIMER NIVEL													
OFICINA DE SECRETARIA GENERAL													
012	Director de Sistema Administrativo I	DS1-00011	SP-DS	1	1		1	2,300.00			295.00	2,001.00	207.00
UNIDAD DE IMAGEN INSTITUCIONAL Y RELACIONES PUBLICAS													
013	Relacionista Publico III	EJ4-00012	SP-EJ	1	1			1,700.00			221.00	1,479.00	153.00
014	Especialista Administrativo II (Soporte Tecnico)	DS1-00019	SP-DS	1	1				1,025.00		133.25	891.75	92.25





UNIDAD DE ARCHIVO													
015	Auxiliar Administrativo I	EJ4-000013	SP-EJ	1			1		1,025.00		133.25	891.75	92.25
UNIDAD DE TRAMITE DOCUMENTARIO													
016	Auxiliar Administrativo I (Mesa de Partes)	EJ4-000014	SP-EJ	1	1					1,025.00		1,025.00	
TOTAL UNIDAD ORGANICA													
TOTAL UNIDAD ORGANICA MENSUAL													
TOTAL UNIDAD ORGANICA ANUAL													



ORGANO DE APOYO SEGUN NIVEL													
SUB GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS													
017	Director de Sistema Administrativo III	DS2-000015	SP-DS	1			1		2,200.00		286.00	1,914.00	198.00
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS													
018	Especialista Administrativo I	DS1-000016	SP-DS	1	1			2,600.00			260.00	1,740.00	180.00
019	Tecnico Administrativo de apoyo	ES2-000017	SP-ES	1	1					1,025.00		1,025.00	
OFICINA DE CONTABILIDAD													
020	Contador III	DS1-000018	SP-DS	1	1			2,200.00			286.00	1,914.00	198.00
OFICINA DE ABASTECIMIENTO, LOGISTICA Y ALMACEN													
021	Especialista Administrativo II	DS1-000019	SP-DS	1	1			2,300.00			299.00	2,001.00	207.00
022	Tecnico Administrativo II (Auxiliar en contrataciones)	DS1-000020	SP-ES	1	1			1,200.00			156.00	1,044.00	108.00
023	Tecnico Administrativo II (Contrador)	DS1-000021	SP-ES	1	1			1,200.00			156.00	1,044.00	108.00
UNIDAD DE ALMACEN													
024	Especialista Administrativo I	ES4-000022	SP-ES	1	1			1,500.00			195.00	1,305.00	135.00
UNIDAD DE PATRIMONIO													
025	Especialista Administrativo I	ES2-000023	SP-ES	1			1			1,025.00		1,025.00	
OFICINA DE TESORERIA													
026	Tesoroero II	DS1-000024	SP-DS	1	1			2,200.00			286.00	1,914.00	198.00
027	Auxiliar Tesoroero I	ES3-000025	SP-ES	1	1					1,025.00		1,025.00	
UNIDAD DE RECAUDACION Y CONTROL													
028	Recaudador I	EJ2-000026	SP-EJ	1	1			1,200.00			156.00	1,044.00	108.00
029	Recaudador SEESA	EJ3-000027	SP-EJ	1	1			1,610.00			209.30	1,400.70	144.90
TOTAL UNIDAD ORGANICA													
TOTAL UNIDAD ORGANICA MENSUAL													
TOTAL UNIDAD ORGANICA ANUAL													



ORGANOS DE LINEA													
SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA URBANO - RURAL													
030	Director de Programa Sectorial III	DS2-000028	SP-DS	1	1		1	2,700.00			351.00	2,349.00	243.00
031	Ingeniero I	EJ4-000029	SP-DS	1	1				2,600.00		260.00	1,740.00	180.00
032	Tecnico Administrativo II	EJ1-000030	SP-EJ	1	1					1,025.00		1,025.00	
OFICINA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS-UF													
033	Ingeniero I	DS1-000031	SP-DS	1	1			2,100.00			273.00	1,827.00	189.00
OFICINA DE MAQUINARIAS Y EQUIPO MECANICO													
034	Mecanico II	DS1-000032	SP-DS	1	1					2,000.00		2,000.00	
035	Operador Maquinaria Pesada I	EJ3-000033	SP-EJ	1	1			1,500.00			195.00	1,305.00	135.00
036	Operador Maquinaria Pesada I	EJ3-000034	SP-EJ	1	1			1,500.00			195.00	1,305.00	135.00
037	Trabajador de servicio (Chefes de combi)	AP3-000035	SP-AP	1	1					1,025.00		1,025.00	
OFICINA DE CATASTRO URBANO RURAL													
038	Ingeniero I	DS1-000036	SP-DS	1	1			2,250.00			293.80	1,956.20	203.40
OFICINA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION DE OBRAS													
039	Ingeniero I	DS1-000037	SP-DS	1			1			1,600.00		1,600.00	0.00
TOTAL UNIDAD ORGANICA													
TOTAL UNIDAD ORGANICA MENSUAL													
TOTAL UNIDAD ORGANICA ANUAL													

SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO													
040	Director de Programa Sectorial I	DS2-000038	SP-DS	1	1			2,300.00			299.00	2,001.00	207.00
041	Trabajador de Servicio (Personal de Apoyo)	ES3-000039	SP-AP	1	1					1,025.00		1,025.00	
OFICINA DE DESARROLLO AGRICOLA													
042	Trabajador de Servicio (Jefe de control de Maquinaria Agricola y Equipo Mecanico)	EJ1-000040	SP-EJ	1	1					1,300.00		1,300.00	

