UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ATALAYA, 2022

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

ANGIE FIORELLA SOLANGE RAMOS PEÑA

PUCALLPA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 7:00 am del día sábado 08 de julio del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Presidente), Dr. Jackie Frank Chang Saldaña (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ATALAYA, 2022",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Angie Fiorella Solange Ramos Peña, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 8:05 am del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Presidente

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, como requisito para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

Presidente

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña

Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz

Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza

Asesor

Bach. Angie Fiorella Solange Ramos Peña

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0259-2023.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:
"GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ATALAYA, 2022"

Autor(es)	:	**RAMOS PEÑA, ANGIE FIORELLA SOLANGE**
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**Administración**
Asesor(a)	:	**Mg. Pizango Isuiza, Olmedo**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud 9%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 12/05/2023

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, ANGIE FIORELLA SOLANGE RAMOS PEÑA

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ATALAYA, 2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: MG. OLMEDO PIZANGO ISUIZA

En la Facultad: DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela profesional: DE ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL ☐ Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL ☒ Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 08 / 07 / 2023

Email: fiore05051@gmail.com

Teléfono: 945258312

Firma: Fiorella

DNI: 72494611

DEDICATORIA

Con todo mi amor y cariño, a mi esposo, Francisco de Asis Mendoza de Souza, por ser mí apoyo incondicional, que con su amor y respaldo me ayudo alcanzar mis objetivos.

A mis amadas hijas Francis Ayme Cataleya Mendoza Ramos y Flavia Génesis Amaia Mendoza Ramos quienes me enseñan el amor más puro de este mundo, que sacan la mejor versión de mí y son mi mayor impulso para mejorar y superarme día a día como profesional y persona.

A mi mamita Elita Macedo Fachin, a mi mamá Elita Doylith Peña Macedo, a mi hermano Nilson Jhunior Augusto Peixoto Peña, a mi tío Williams Alberto Peña Macedo, a mi tía Elita Luz Peña Macedo, quienes han estado conmigo a lo largo de este proceso y de mi vida.

Angie

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar de mi familia, gracias a mi familia por apoyarme y respetar cada decisión y proyecto, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es y lo justa que puede llegar a ser.

No ha sido fácil el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, amor, y apoyo incondicional, ahora puedo decir que lo e logrado.

Angie

INDICE DEL CONTENIDO

ACTA DE APROBACIÓN iii

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO vii

INDICE DEL CONTENIDO viii

INDICE DE TABLAS xii

INDICE DE FIGURAS xiii

RESUMEN xiv

ABSTRACT xv

INTRODUCCIÓN xvi

CAPÍTULO I 17

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 17

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 17

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 19

1.2.1. Problema General 19

1.2.2. Problemas Específicos 19

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 20

1.3.1. Objetivo General.....20

1.3.2. Objetivos Específicos 20

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS.....21

1.5. VARIABLES.....21

1.5.1. Definición conceptual de variables 21

1.5.2. Definición operativa de variables.....22

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 23

1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 24

CAPÍTULO II 25

MARCO TEÓRICO 25

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....25

2.1.1. A Nivel Internacional.....25

2.1.2. A Nivel Nacional 26

2.2. BASES TEÓRICAS 28

2.2.1. Gestión del recurso humano.....28

2.2.2. Dimensiones de la gestión del recurso humano 30

2.2.3. Desempeño laboral 32

2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral.....33

2.2.5. Características del desempeño laboral 35

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS 36

CAPÍTULO III 40

METODOLOGÍA 40

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....40

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 40

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....41

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 42

3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....43

3.6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS 43

3.7. PRINCIPIOS ÉTICOS.....45

CAPÍTULO IV.....47

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 47

4.1. RESULTADOS 47

4.2. DISCUSIÓN.....56

CAPÍTULO V.....59

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 59

5.1. CONCLUSIONES 59

5.2. RECOMENDACIONES 60

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 62

ANEXOS 66

Anexo 1. Matriz de consistencia 67

Anexo 2. Cuestionario de preguntas 68

Anexo 3. Base de datos 71

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento 77

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....23

Tabla 2. Plan de recolección.....43

Tabla 3. Gestión del recurso humano y desempeño laboral.....47

Tabla 4. Incorporación y desempeño laboral.....48

Tabla 5. Capacitación y desempeño laboral.....49

Tabla 6. Evaluación y desempeño laboral.....50

Tabla 7. Incentivos y desempeño laboral.....51

Tabla 8. Cálculo de la prueba de hipótesis general.....52

Tabla 9. Cálculo de la prueba de la primera hipótesis específica.....53

Tabla 10. Cálculo de la prueba de la segunda hipótesis específica.....54

Tabla 11. Cálculo de la prueba de la tercera hipótesis específica.....54

Tabla 12. Cálculo de la prueba de la cuarta hipótesis específica.....55

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión del recurso humano y desempeño laboral 47

Figura 2. Incorporación y desempeño laboral 48

Figura 3. Capacitación y desempeño laboral 49

Figura 4. Evaluación y desempeño laboral 50

Figura 5. Incentivos y desempeño laboral.....51

RESUMEN

La investigación tiene como propósito determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022. En cuanto a la metodología de estudio, se basó en el tipo de investigación aplicada, ya que pone en práctica los conocimientos que se adquieren con la teoría para dar solución a una problemática concreta; el nivel pertenece a un estudio correlacional con diseño no experimental de corte transversal. La población se encuentra conformado por 135 trabajadores del municipio provincial de Atalaya, por lo que se aplicó el método probabilístico, obteniendo una muestra considerable de 100 trabajadores del municipio. Se procedió al recojo de datos, por medio de un cuestionario de preguntas, dichos resultados fueron procesados para obtener figuras y tablas que permitan dar un análisis concreto de realidad. Concluyendo la gestión del recurso humano se correlaciona altamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022, debido que el Rho de Spearman es 0.702** y la significancia bilateral representa a 0.000.

Palabras claves: Gestión del recurso humano, desempeño laboral del personal, capacitación e incentivos.

ABSTRACT

The purpose of the research is to determine the relationship between human resource management and the work performance of personnel in the Provincial Municipality of Atalaya, 2022. Regarding the study methodology, it was based on the type of applied research, since it puts into practice the knowledge that is acquired with the theory to solve a specific problem; the level belongs to a correlational study with a non-experimental cross-sectional design. The population is made up of 135 workers from the provincial municipality of Atalaya, for which the probabilistic method was applied, obtaining a considerable sample of 100 workers from the municipality. We proceeded to collect data, through a questionnaire of questions, these results were processed to obtain figures and tables that allow a concrete analysis of reality. Concluding the management of human resources is highly correlated with the job performance of the staff in the Provincial Municipality of Atalaya, 2022, due to the fact that Spearman's Rho is 0.702** and the bilateral significance represents 0.000.

Keywords: Human resource management, staff job performance, training and incentives.

INTRODUCCIÓN

La gestión del recurso humano se basa en plantear, desarrollar, controlar y organizar medios capaces de conseguir un eficiente desempeño laboral por parte del personal, por lo que organizaciones públicas como privadas buscan relacionar al trabajador con valores y estrategias que conlleven a incrementar su calidad en el desempeño laboral que realizan.

La estructura de la investigación se divide en cinco capítulos:

El contenido del primer capítulo se compone de la descripción del problema, la formulación del mismo, los objetivos de la investigación, las hipótesis o sistema de hipótesis, las variables, la operacionalización de las variables, la justificación y la importancia. El segundo capítulo se centra en los antecedentes del problema, las bases teóricas y la definición de los términos básicos. El tercer capítulo describe el método de investigación utilizado, incluyendo el diseño de la investigación, la población y muestra del estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procedimiento de recolección de datos, el tratamiento de los datos y los principios éticos. En el cuarto capítulo se presentan los resultados y se discuten con base en los antecedentes del problema. El quinto y último capítulo contiene las conclusiones y recomendaciones de la investigación, seguidas por las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Hoy en día la gestión de los recursos humanos viene trayendo un cambio conceptual con respecto a la gestión del personal, teniendo en cuenta que el enfoque tradicional es considerado como un costo que debe ser reducido, y el no tradicional supone que la persona es el principal recurso dentro de una organización. Asimismo, una gestión eficiente es considerado un aporte potencial para el desarrollo en la entidad que labora.

La Municipalidad Provincial de Atalaya considera que la gestión del recurso humano involucra adecuarse al modo de trabajo que tiene el personal contratado como el nombrado, en la que se debe instruir y desenvolver para cumplir con las tareas encomendadas por su área laboral, teniendo en consideración un periodo determinado para que el talento humano pueda adaptarse al ambiente laboral dentro de la institución. Es decir, debe contar con un tiempo para adecuarse a los procedimientos en los diferentes sistemas de administración.

Cabe señalar, que tanto los recursos humanos y las gerencias no cuentan con una adecuada gestión para realizar sus deberes, lo que limita que el desempeño laboral disminuya afectando el desarrollo de la municipalidad.

Como resultado de dicha problemática se tiene un clima laboral adverso en algunas áreas de la municipalidad, lo cual tiene un impacto negativo en el servicio al usuario, además de influir en el desempeño laboral y el cumplimiento de metas encomendadas por el gobierno central, originando que no lleguen a su destino los incentivos consignados al cumplimiento de metas; por ende, no se puedan efectuar inversión en nuevas obras de impacto que beneficie a la mejora del estilo de vida en cada ciudadano.

La implementación de medidas sirve para realizar mejoras en el perfil del personal, haciéndolo más competitivo dentro del mercado por medio de capacitaciones, diplomados, postgrados u otras categorías más.

Dentro de la administración pública es habitual que no exista meritocracia en determinados escenarios, por lo que las plazas son copadas por medio de manejos en la institución, es decir se deben por favorecer a una persona sin que cuenten con méritos para desempeñar cargos asignados causando discordancia con los servicios.

En tanto, la presente investigación busca entender, conocer y describir la influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, estableciendo recomendaciones para la implementación de estrategias, programas y modelos de gestión del talento humano que logre aportar medios necesarios para la toma de decisiones acertadas, siendo todas las razones presentadas argumentos necesarios para tomar el desafío de efectuar la presente investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

a) ¿Qué relación existe entre la incorporación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022?

b) ¿Qué relación existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022?

c) ¿Qué relación existe entre la evaluación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022?

d) ¿Qué relación existe entre los incentivos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

a) Determinar la relación entre la incorporación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.

b) Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.

c) Determinar la relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.

d) Determinar la relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

Hipótesis principal

- Existe relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.

Hipótesis secundarias

a) Existe relación entre la incorporación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.

b) Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.

c) Existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.

d) Existe relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Definición conceptual de variables

La gestión del recurso humano es un conjunto de procesos, políticas y prácticas que tienen como objetivo principal atraer, desarrollar, motivar y retener al personal de una organización, con el fin de maximizar su desempeño y contribución a los objetivos empresariales (Khan, 2020, p. 45).

El desempeño laboral se refiere a la capacidad y habilidad de los empleados para llevar a cabo las tareas y responsabilidades de su trabajo de manera efectiva y eficiente, en línea con los objetivos y expectativas de la organización (Müller y Turner, 2020, p. 139).

1.5.2. Definición operativa de variables

V1: Gestión del recurso humano.

- D1: Incorporación.
- D2: Capacitación.
- D3: Evaluación.
- D4: Incentivos.

V2: Desempeño laboral del personal.

- D1: Calidad de trabajo.
- D2: Responsabilidad.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS Y NIVELES	
GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO	Incorporación	▪ Reclutamiento. ▪ Selección. ▪ Evaluación.	P01, P02 y P03	(1) Totalmente en descuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Malo (3 – 6) Regular (7 – 10) Bueno (11 – 15)	Malo (14 – 32) Regular (33 – 51) Bueno (52 – 70)
	Capacitación	▪ Transmisión de la información. ▪ Desarrollo de habilidades. ▪ Desarrollo de aptitudes.	P04, P05 y P06		Malo (3 – 6) Regular (7 – 10) Bueno (11 – 15)	
	Evaluación	▪ Desempeño. ▪ Potencial profesional. ▪ Organización.	P07, P08 y P09		Malo (3 – 6) Regular (7 – 10) Bueno (11 – 15)	
	Incentivos	▪ Flexibilidad horaria. ▪ Elección de días libres y vacaciones. ▪ Reconocimiento. ▪ Buen ambiente. ▪ Bonificaciones-	P10, P11, P12, P13 y P14		Malo (5 – 11) Regular (12 – 18) Bueno (19 – 25)	
DESEMPEÑO LABORAL	Calidad de trabajo	▪ Minuciosidad. ▪ Esmero. ▪ Empeño en el trabajo.	P15, P16 y P17		Malo (3 – 6) Regular (7 – 10) Bueno (11 – 15)	Malo (8 – 18) Regular (19 – 29) Bueno (30 – 40)
	Responsabilidad	▪ Eficiencia. ▪ Autonomía. ▪ Compromiso. ▪ Liderazgo. ▪ Trabajo.	P18, P19, P20, P21 y P22		Malo (5 – 11) Regular (12 – 18) Bueno (19 – 25)	

1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Justificación teórica

La justificación del estudio se centra en generar reflexión y debate académico por medio de conocimientos existentes, defender una teoría y disentir los resultados, por lo que se basa su sustento en el enfoque de Chiavenato respecto al desempeño laboral.

Justificación práctica

Su desarrolló se basa en resuelve problemas por medio de propuestas que ayuden a contribuir en un resultado positivo. Es decir, el estudio plantea nuevas alternativas que permiten mejorar el desempeño y la gestión del recurso humano a través del incremento de calidad.

Justificación metodológica

Se efectúa cuando el estudio plantea realizar nuevas estrategias para formar conocimientos confiables; por lo que se planteó el uso de instrumentos que señalen el nivel de fiabilidad y validez que tiene el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. A Nivel Internacional

Santos (2017) en su estudio: *"Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el Cantón Babahoyo en el año 2016"*, concluye: (a) En esta investigación se pudo demostrar que la gestión de recursos humanos, influye positivamente en el rendimiento laboral de los empleados de los almacenes "AGUIRRE", favoreciendo en gran medida la satisfacción de los empleados, (b) La adecuada aplicación de los procesos de gestión de recursos humanos favorece el clima laboral de los empleados de la empresa, (c) La capacitación a los empleados utilizando estrategias para mejorar el rendimiento laboral permitirá mejorar las ventas de los almacenes Aguirre.

Álava & Gómez (2016) en su estudio: *"Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una institución pública, coordinación zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de capacitación y selección"*, concluye: (a) La estructura institucional de la misma, está sujeta a resoluciones internas, las cuales tiene bien claro lo que corresponde la Coordinación Zonal 8, de acuerdo a la planificación del SENPLADES. Adicionalmente se debe mencionar que el

hecho de pertenecer al estado, depende mucho de las leyes que decrete el gobierno de turno, éstas puedan ser nuevas o reformas a las existentes, entre ellas se encuentra la Ley Orgánica de Servidores Públicos.

Cancinos (2015) en su estudio: *"Selección de personal y desempeño laboral: Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur"*, concluye: (a) El proceso de selección de personal se relaciona de manera considerable con el proceso de la evaluación del desempeño, debido a que las inconsistencias y fortalezas encontradas en la selección se ven reflejadas en los niveles de desempeño, (b) El proceso de Selección de personal tiene una efectividad de 71.15% por lo que se considera efectivo, (b) Si el proceso de selección mejora, también podría mejorar el desempeño de los colaboradores, se necesita mejorar el conocimiento de la personalidad del candidato, información del puesto y las responsabilidades del mismo, para que el candidato pueda desempeñarse de una mejor manera en sus labores.

2.1.2. A Nivel Nacional

Muñoz (2017) en su estudio: *"Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016"*, concluye: (a) Se determinó que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales,2016, (p= .000 y correlación alta .901), (b) Se determinó que existe relación directa y significativa entre la administrativa y de los trabajadores de

la Oficina Nacional de Procesos Electorales, 2016, (p= .000 y correlación alta .902).

Torres (2020) en su estudio: *"Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019"*, concluye: (a) La gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" se relacionan de manera significativa, (b) La dimensión del recurso humano "gestión de capacitación" y desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" se relacionan de manera significativa, (c) La dimensión del recurso humano "gestión de incentivos" y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" no se relacionan de manera significativa.

Rojas & Vílchez (2018) en su estudio: *"Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018"*, concluye: (a) Existe relación estadísticamente significativa según p=0,000 entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, (b) Existe relación estadísticamente significativa según p=0,007 entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del

desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Valentín (2017) en su estudio: *"Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016"*, concluye: (a) El nivel de influencia del proceso de incorporación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto, altamente significativa (p = 0.000), donde el 42.86% de los encuestados considera que el proceso de incorporación es de nivel regular y el desarrollo del desempeño laboral es también regular, (b) El nivel de influencia de la evaluación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto y altamente significativa (p=0.000), donde el 45.34% de la evaluación del desempeño es regular y el desarrollo del desempeño también es regular.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión del recurso humano

La gestión del recurso humano es un conjunto de procesos, políticas y prácticas que tienen como objetivo principal atraer, desarrollar, motivar y retener al personal de una organización, con el fin de maximizar su desempeño y contribución a los objetivos empresariales (Khan, 2020, p. 45).

La gestión del recurso humano es una función clave de las empresas modernas que se enfoca en la gestión del personal de la organización, desde

la contratación hasta el retiro, con el objetivo de maximizar el desempeño individual y organizacional (Jackson y Schuler, 2021, p. 2).

La gestión del recurso humano es una disciplina gerencial que se centra en la planificación, organización, dirección y control de las actividades relacionadas con el personal de una organización, con el fin de maximizar el desempeño individual y organizacional (Werner y DeSimone, 2022, p. 4).

La literatura ha ofrecido diversas definiciones del recurso humano, utilizando diversos términos como capital humano, activo humano, recurso humano, aportando diversos matices al concepto. Una de las primeras definiciones de recurso humano la ofrece (Boudreau, 1983) considerando que el factor humano, como recurso, es la habilidad innata o la capacidad de los trabajadores para aprender.

Posteriormente, otros autores se refieren al recurso humano como el stock de conocimientos y destrezas acumulados por los trabajadores en la empresa a lo largo del tiempo.

La gestión del recurso humano son aquellas acciones que, de forma organizada y sistemática, realiza una organización con la intención tener el personal necesario en el momento necesario, según las necesidades y aspiraciones de la organización para prever las necesidades de recursos humanos, así como contratar, motivar, desarrollar y conservar a los empleados, con la finalidad de que el sistema de salud alcance los objetivos

establecidos a través del uso de sistemas, políticas y prácticas de salud (Organización Panamericana de la Salud, 2015).

Procesos por los cuales las empresas planifican, organizan y administran las tareas y activos relacionados con las personas que conforman la organización (Cardenal, 2019).

2.2.2. Dimensiones de la gestión del recurso humano

Incorporación

Es un proceso que se utiliza en las empresas para elegir los empleados capacitados para un cargo determinado. Pero para elegir el personal más adecuado para la empresa, es necesario utilizar técnicas o métodos de acuerdo con las necesidades de la empresa. La incorporación de personal es un proceso que lleva varias fases que tienen como objetivo conseguir la persona que cumpla con los requisitos del cargo (Camacho, 2019).

La selección de personal cumple su finalidad cuando coloca en los cargos de la empresa a los ocupantes adecuados a sus necesidades con potencial a ser promovidos a cargos más elevados que exigen mayores conocimientos y habilidades. Todo proceso de reclutamiento de selección variará según la naturaleza de la empresa y generalizar los elementos de un proceso de selección servirá de guía para definir pasos y organizarlos de una manera lógica (Martínez, Portales, Palos, & Ramos, 2015).

Capacitación

Se da cuando ya se ha contratado al nuevo personal, que consiste en mostrarle las instalaciones, darle a conocer las normas y políticas de la empresa. Presentarlo con sus compañeros y supervisores y que éste le indique cuales son funciones y tareas particulares (Camacho, 2019).

Es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen.

La capacitación es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo (Jaureguiberry, 2018).

Evaluación

Consiste en realizarle a los candidatos una serie de pruebas para escoger al más capacitado para el puesto que debemos cubrir. Esta etapa se divide en varias fases, que son las siguientes: entrevista preliminar, prueba de conocimiento y prueba psicológica (Camacho, 2019).

La evaluación de los recursos humanos, es un proceso destinado a determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora. Cuando se realiza adecuadamente la evaluación de personal no solo hacen saber a los colaboradores cuál es su nivel de cumplimiento, sino que influyen en su nivel

futuro de esfuerzo y en el desempeño correcto de sus tareas. Si el refuerzo del colaborador es suficiente, seguramente mejorara su rendimiento.

La percepción de las tareas por el colaborador debe aclararse mediante el establecimiento de un plan de mejora (Ayala, 2012).

Incentivos

Incentivo se puede definir como aquello que nos mueve a desear o hacer algo. Este carácter motivador hace que sean necesarios para estimular y motivar a los colaboradores en nuestras organizaciones. Un programa efectivo de incentivos incrementa la productividad, mejora el rendimiento de los trabajadores o colaboradores, reducen el absentismo, mejora el clima laboral, etc. (Martínez, 2017).

Un incentivo es un estímulo que se ofrece a un empleado con el fin de mejorar su rendimiento. Desde el punto de vista de recursos humanos, un incentivo es un elemento de motivación para quien lo recibe y puede ser de dos tipos: Incentivos salariales, Incentivos no salariales (Pérez, 2020).

2.2.3. Desempeño laboral

Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (Chiavenato, 2000).

El desempeño laboral se refiere a la capacidad y habilidad de los empleados para llevar a cabo las tareas y responsabilidades de su trabajo de

manera efectiva y eficiente, en línea con los objetivos y expectativas de la organización (Müller y Turner, 2020, p. 139).

El desempeño laboral se define como la medida en que un empleado alcanza los resultados esperados en términos de productividad, calidad del trabajo, capacidad para trabajar en equipo y contribución a los objetivos organizacionales (Cascio y Aguinis, 2021, p. 6).

El desempeño laboral se refiere a los resultados, conductas y habilidades demostrados por los empleados en su trabajo, que contribuyen al logro de los objetivos de la organización y a la satisfacción de las necesidades de los clientes y partes interesadas (Lussier y Hendon, 2022, p. 12).

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo (Palaci, 2005).

Por desempeño se entiende el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales (Franklin & Krieger, 2012).

2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

Calidad de trabajo

Se refiere al nivel de satisfacción y bienestar que experimenta un empleado en su trabajo, incluyendo factores como el ambiente laboral, la

relación con los compañeros y superiores, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la remuneración y los beneficios, la oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional, entre otros (Franklin & Krieger, 2012).

Se refiere a la percepción del trabajador sobre la satisfacción que le brinda su trabajo y la calidad del ambiente laboral. Incluye aspectos como la remuneración, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el ambiente de trabajo, la oportunidad de desarrollo profesional, la seguridad laboral, y la valoración que se tiene del empleado en la organización (Lussier y Hendon, 2022).

Responsabilidad

Se refiere al nivel de compromiso, dedicación y cumplimiento de tareas y responsabilidades laborales por parte del empleado. Esto incluye la capacidad de seguir instrucciones, de trabajar en equipo, de tomar decisiones y resolver problemas, de comunicar de manera efectiva, de cumplir con los plazos y de garantizar la calidad del trabajo realizado (Franklin & Krieger, 2012).

Es el compromiso que un empleado tiene con las tareas y responsabilidades que le son asignadas. Incluye aspectos como la capacidad para cumplir con los plazos, la iniciativa en la resolución de problemas, la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad para aceptar críticas constructivas y la disposición para mejorar continuamente su desempeño en el trabajo. La responsabilidad también se refiere a la ética laboral y la

disposición para asumir las consecuencias de las decisiones y acciones tomadas en el desempeño de las tareas laborales (Lussier y Hendon, 2022).

2.2.5. Características del desempeño laboral

Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Según lo señalado por Furnham (2000), son las siguientes: Adaptabilidad, se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

Comunicación, es la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. Iniciativa, la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido. Conocimientos, se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas su de trabajo. Trabajo en Equipo, es la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso. Estándares de Trabajo, la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo. Desarrollo de Talentos, la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de

desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros. Potencia el Diseño del Trabajo, se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. Maximiza el Desempeño, la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva (Calcina, 2013).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Absentismo laboral:** Es la ausencia no justificada de un empleado en su lugar de trabajo (Jackson y Schuler, 2021).

- **Aprendizaje:** Referido al cambio permanente tanto en el conocimiento como en el comportamiento proveniente de las prácticas y experiencia en campo (Ayala, 2012).

- **Aptitud:** Destreza o capacidad potencial para efectuar una acción, aun no aprendida, que con el tiempo se puede llegar a desarrollar (Chiavenato, 2000).

- **Capacitación:** Es el proceso de enseñanza y entrenamiento de los empleados para mejorar sus habilidades y conocimientos (Chiavenato, 2000).

- **Capital intelectual:** Capacidad de trasformar conocimiento y activos intangibles en recursos que generen riquezas (Ayala, 2012).

- **Clima laboral:** Es el conjunto de factores y condiciones que influyen en el ambiente y la calidad de vida en el trabajo de los empleados en una organización (Franklin & Krieger, 2012).

- **Competencias laborales:** Son las habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que un empleado necesita para realizar su trabajo de manera efectiva (Franklin & Krieger, 2012).

- **Comunicación:** Es el proceso de intercambio de información entre los empleados y la organización para coordinar y mejorar los procesos de gestión del recurso humano (Chiavenato, 2000).

- **Desarrollo profesional:** Dícese de toda mejora personal necesario para obtener un plan de carrera (Ayala, 2012).

- **Desempeño:** Es el resultado obtenido de una actividad (Franklin & Krieger, 2012).

- **Efectividad:** Es considerado como el equilibrio entre la eficiencia y la eficacia por medio del cual se logran metas (Martínez, 2017).

- **Eficacia:** Es el resultado de realizar actividades de forma correcta hasta alcanzar los objetivos de la organización (Martínez, 2017).

- **Eficiencia:** Se manifiesta como el complimiento de las metas sin utilizar recursos mínimos (Martínez, 2017).

- **Equipo de trabajo:** Es el conjunto de dos o más personas que se interrelacionan a tal grado en la que uno influye en relación al otro para alcanzar su objetivo. Determinando la coherencia e iniciativa en las acciones de la organización frente a su entorno (Chiavenato, 2000).

- **Evaluación:** Es la determinación sistematiza del valor dado en mérito al recurso humano (Franklin & Krieger, 2012).

- **Evaluación del desempeño:** Es el proceso de medición y análisis del rendimiento de los empleados en relación a los objetivos y metas establecidos por la organización (Chiavenato, 2000).

- **Incentivos:** Es la estimulación realizada al talento humano de acuerdo al trabajo y dedicación en obtener productividad, ligada al rendimiento alcanzado por la empresa (Calcina, 2013).

- **Inducción:** Es el proceso de orientación y familiarización de un nuevo empleado en la organización y en su puesto de trabajo (Chiavenato, 2000).

- **Liderazgo:** Es un conjunto de habilidades que tiene el ser humano para influir en la forma de ser y accionar de otras, por medio de actitudes que motiven a los suyos a trabajan con entusiasmo hasta conseguir sus objetivos (Lussier y Hendon, 2022).

- **Motivación laboral:** Es el impulso interno que mueve a un empleado a realizar su trabajo de manera efectiva y eficiente (Martínez, 2017).

- **Objetivos laborales:** Son las metas o resultados específicos que se esperan que un empleado alcance en su trabajo (Chiavenato, 2000).

- **Plan de desarrollo:** Es un plan de acción diseñado para mejorar las habilidades y competencias de un empleado con el fin de alcanzar objetivos laborales específicos (Martínez, 2017).

- **Productividad laboral:** Es la cantidad y calidad del trabajo realizado por un empleado en un período determinado de tiempo (Ayala, 2012).

- **Reclutamiento:** Es el proceso de búsqueda y selección de candidatos para ocupar puestos vacantes en una organización (Chiavenato, 2000).

- **Retribución:** Es el conjunto de beneficios, incentivos y compensaciones que se otorgan a los empleados por su trabajo y desempeño en la organización (Ayala, 2012).

- **Retroalimentación:** Es el proceso mediante el cual se proporciona información a un empleado sobre su desempeño laboral, con el objetivo de mejorar su rendimiento (Lussier y Hendon, 2022).

- **Rotación de personal:** Es el proceso de entrada y salida de empleados de una organización (Ayala, 2012).

- **Selección:** Es el proceso de evaluación y elección del candidato más adecuado para un puesto vacante (Chiavenato, 2000).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de Investigación

La investigación aplicada se refiere a la realización de estudios que tienen como objetivo resolver problemas o desafíos prácticos en el mundo real. Se trata de una investigación orientada a la acción, en la que los hallazgos y resultados de la investigación son aplicados directamente para resolver problemas y mejorar situaciones en un contexto determinado (Hernández et al., 2014).

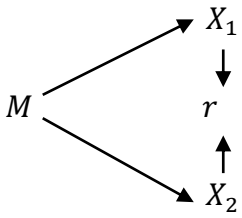
3.1.2. Nivel de Investigación

Hernández et al. (2014) el nivel de investigación correlacional busca identificar la relación existente entre dos o más variables. Este nivel de investigación se enfoca en analizar la fuerza y la dirección de la relación entre las variables, sin establecer una relación de causalidad entre ellas.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación no experimental de corte transversal se enfoca en recopilar datos en un solo momento en el tiempo. En este diseño, se recopilan datos sobre una muestra de individuos en un momento específico

para examinar la relación entre variables de interés, sin manipular las variables de estudio (Hernández et al., 2014).



Dónde:

- M: Muestra.
- X_1: Gestión del recurso humano.
- X_2: Desempeño laboral.
- r: Relación.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

Conjunto completo de individuos, objetos, eventos o procesos que comparten características comunes y que se estudiarán en una investigación. La población puede ser muy amplia, como todos los habitantes de un país, o puede ser más específica, como los estudiantes de una universidad en particular. La población es importante en investigación porque los resultados obtenidos en una muestra pueden ser generalizados o extrapolados a la población completa (Hernández et al., 2014).

Se encuentra conformado por 135 trabajadores del municipio provincial de Atalaya.

3.3.2. Muestra

Se refiere a una porción o subconjunto seleccionado de la población, con el objetivo de representar las características y características generales de la población en estudio. La muestra se selecciona mediante algún tipo de proceso de muestreo, que puede ser aleatorio, estratificado, sistemático, entre otros (Hernández et al., 2014).

Se aplica la formula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{\varepsilon^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q}$$

$$n = 100.0880$$

La muestra representa 100 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Atalaya.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnicas

Una encuesta es una herramienta de investigación que se utiliza para recopilar datos de una muestra de individuos sobre sus actitudes, opiniones, comportamientos, características demográficas y otros temas relacionados

con la investigación. La encuesta puede ser administrada en diferentes formatos, como en línea, por teléfono, correo electrónico o en persona, y puede ser diseñada para ser autoadministrada o administrada por un encuestador (Hernández et al., 2014).

3.4.2. Instrumentos

Un cuestionario de preguntas, por su parte, es una herramienta que se utiliza para recopilar información de una persona o grupo de personas sobre una serie de preguntas preestablecidas. El cuestionario se utiliza en diferentes contextos, como en estudios de mercado, investigaciones sociales, investigaciones de salud, entre otros (Hernández et al., 2014).

3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Tabla 2. Plan de recolección

Fuentes	Técnicas	Instrumentos	Agentes
Primaria	Encuesta	Cuestionario	Dirigido a la muestra de estudio.

3.6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS

El tratamiento de los datos es una fase importante en cualquier investigación que implica la recopilación de datos, ya sea por medio de encuestas, entrevistas, experimentos u otras técnicas. El tratamiento de datos consiste en una serie de procedimientos y técnicas que se utilizan para

procesar, organizar y analizar los datos recopilados con el fin de obtener resultados útiles y significativos.

El tratamiento de los datos puede incluir varias etapas, entre ellas:

- Verificación de datos: se realiza una revisión de los datos recopilados para asegurarse de que sean precisos y completos. En esta etapa se pueden detectar errores y omisiones que puedan afectar la calidad de los resultados.

- Codificación de datos: consiste en la asignación de códigos a los datos para su posterior análisis. Por ejemplo, se pueden asignar códigos numéricos a las respuestas a preguntas cerradas en una encuesta.

- Tabulación de datos: se agrupan los datos según diferentes variables y se presentan en forma de tablas o gráficos. Esto permite una visualización más clara y una mejor comprensión de los datos.

- Análisis de datos: se utilizan técnicas estadísticas y matemáticas para analizar los datos y extraer conclusiones significativas. El análisis puede incluir la identificación de relaciones entre variables, la identificación de patrones y tendencias, la realización de pruebas de hipótesis, entre otros.

- Interpretación de resultados: se interpretan los resultados del análisis para extraer conclusiones y hacer recomendaciones. Esta etapa es crucial para comprender el significado y la relevancia de los datos recopilados.

3.7. PRINCIPIOS ÉTICOS

Los principios éticos de una investigación científica son pautas que siguió la investigadora para asegurar que la investigación se realice de manera ética y responsable. Los principales principios éticos que deben ser considerados en una investigación científica son:

Respeto por los participantes: La investigadora respetó la autonomía y dignidad de los participantes de la investigación, asegurándose de que entiendan plenamente la naturaleza de la investigación, sus riesgos y beneficios potenciales, y proporcionando un consentimiento informado antes de la participación. Además, garantizó la confidencialidad y privacidad de los participantes.

Integridad científica: la investigadora se aseguró de que la investigación se realice de manera honesta y transparente, y que los resultados no sean manipulados o tergiversados.

Beneficencia: la investigadora maximizó los beneficios y minimizó los riesgos potenciales de la investigación, para tomar medidas para proteger la salud, bienestar y seguridad de los participantes.

Justicia: la investigadora garantizó los beneficios y riesgos de la investigación, para que se distribuyan de manera justa entre los participantes, y que no se excluya a ningún grupo de participantes sin una justificación científica sólida.

Responsabilidad social: la investigadora tuvo una responsabilidad social para asegurarse de que la investigación tenga un impacto positivo en la sociedad, y que se realice de manera justa y equitativa.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 3. Gestión del recurso humano y desempeño laboral

			VAR2 DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VAR1 GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO	Malo	Recuento	6	1	0	7
		% dentro de VAR1	85.7%	14.3%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	0	61	5	66
		% dentro de VAR1	0.0%	92.4%	7.6%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	15	12	27
		% dentro de VAR1	0.0%	55.6%	44.4%	100.0%
Total		Recuento	6	77	17	100
		% dentro de VAR1	6.0%	77.0%	17.0%	100.0%

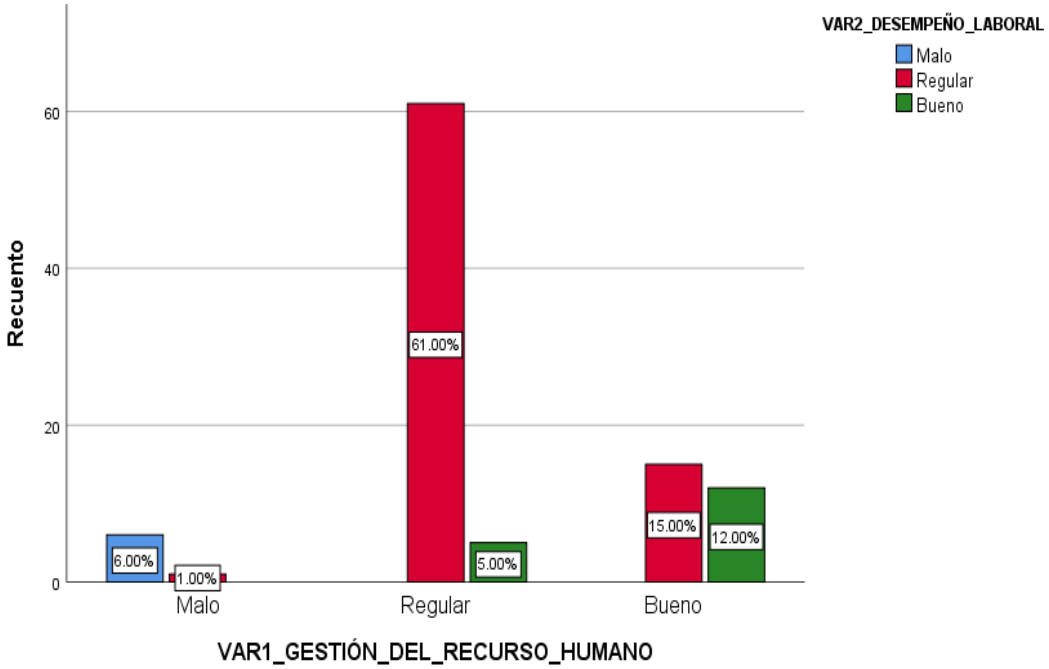


Figura 1. Gestión del recurso humano y desempeño laboral

Los 100 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Atalaya que fueron sometidos al instrumento, consideran 66% regular la gestión del recurso

humano, 27% bueno y 7% malo. Asimismo, el 77% considera regular el desempeño laboral del personal, 17% bueno y 6% malo.

Tabla 4. Incorporación y desempeño laboral

			VAR2 DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Malo	Regular	Bueno	
DIM1 INCORPORACIÓN	Malo	Recuento	4	6	0	10
		% dentro de DIM1	40.0%	60.0%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	2	42	6	50
		% dentro de DIM1	4.0%	84.0%	12.0%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	29	11	40
		% dentro de DIM1	0.0%	72.5%	27.5%	100.0%
Total		Recuento	6	77	17	100
		% dentro de DIM1	6.0%	77.0%	17.0%	100.0%

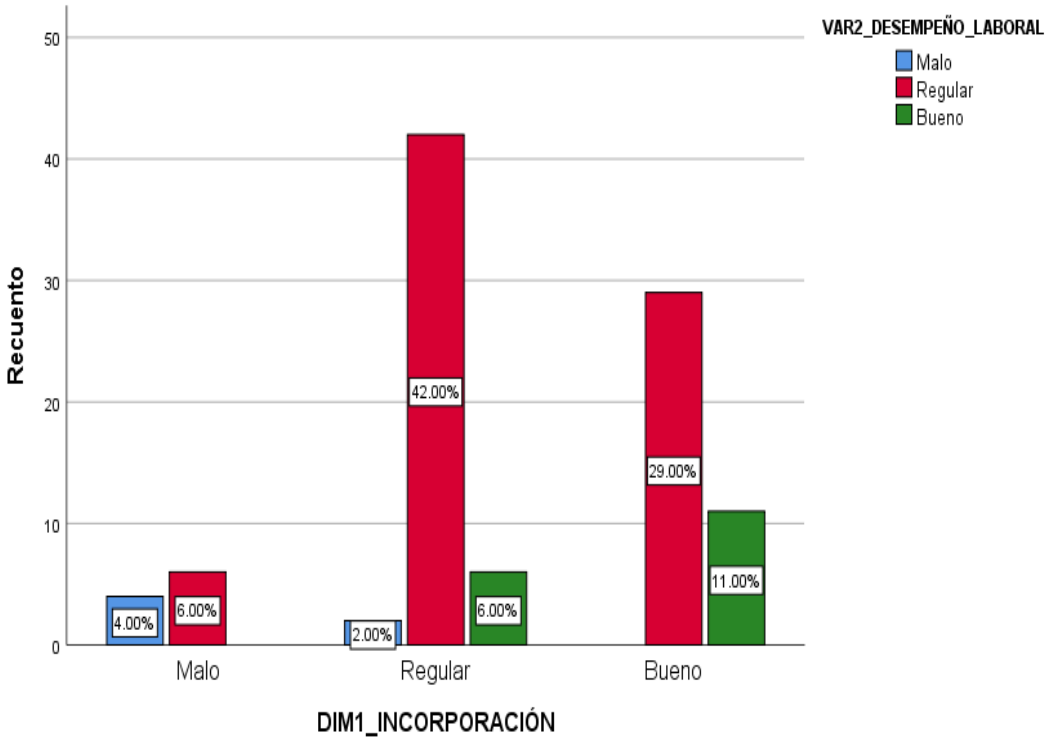


Figura 2. Incorporación y desempeño laboral

Los 100 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Atalaya que fueron sometidos al instrumento, consideran 50% regular la incorporación de personal, 40% bueno y 10% malo. Asimismo, el 77% considera regular el desempeño laboral del personal, 17% bueno y 6% malo.

Tabla 5. Capacitación y desempeño laboral

			VAR2 DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Malo	Regular	Bueno	
DIM2 CAPACITACIÓN	Malo	Recuento	5	2	0	7
		% dentro de DIM2	71.4%	28.6%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	1	48	6	55
		% dentro de DIM2	1.8%	87.3%	10.9%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	27	11	38
		% dentro de DIM2	0.0%	71.1%	28.9%	100.0%
Total		Recuento	6	77	17	100
		% dentro de DIM2	6.0%	77.0%	17.0%	100.0%

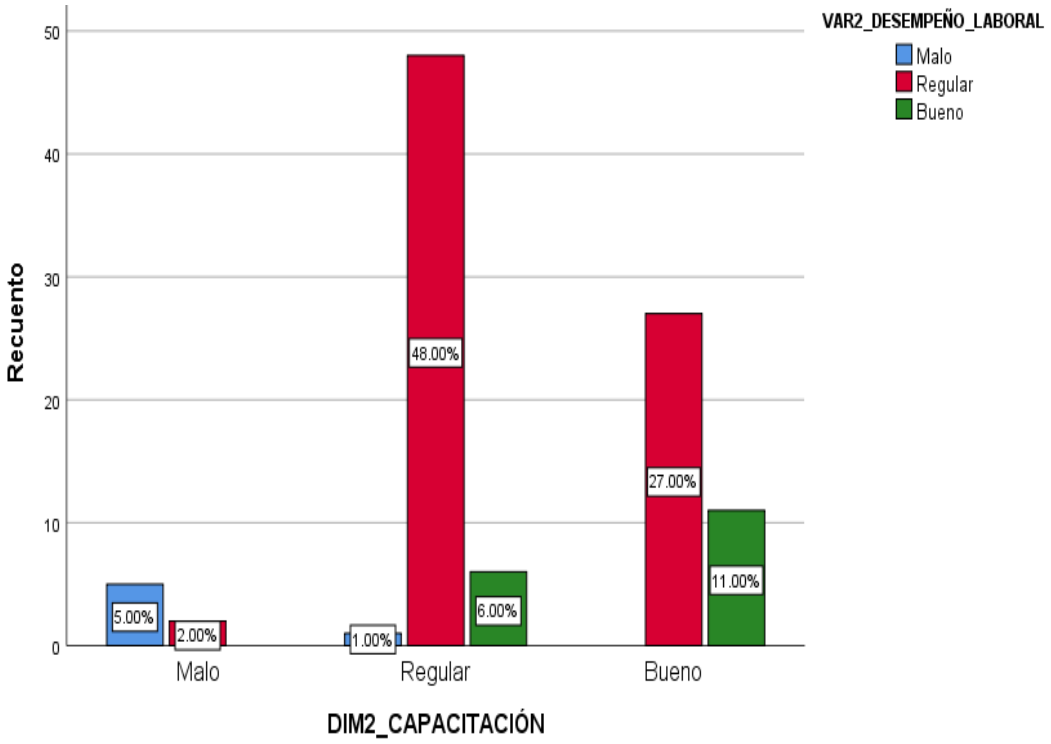


Figura 3. Capacitación y desempeño laboral

Los 100 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Atalaya que fueron sometidos al instrumento, consideran 55% regular la capacitación del personal, 38% bueno y 7% malo. Asimismo, el 77% considera regular el desempeño laboral del personal, 17% bueno y 6% malo.

Tabla 6. Evaluación y desempeño laboral

			VAR2 DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Malo	Regular	Bueno	
DIM3 EVALUACIÓN	Malo	Recuento	3	8	0	11
		% dentro de DIM3	27.3%	72.7%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	3	46	5	54
		% dentro de DIM3	5.6%	85.2%	9.3%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	23	12	35
		% dentro de DIM3	0.0%	65.7%	34.3%	100.0%
Total		Recuento	6	77	17	100
		% dentro de DIM3	6.0%	77.0%	17.0%	100.0%

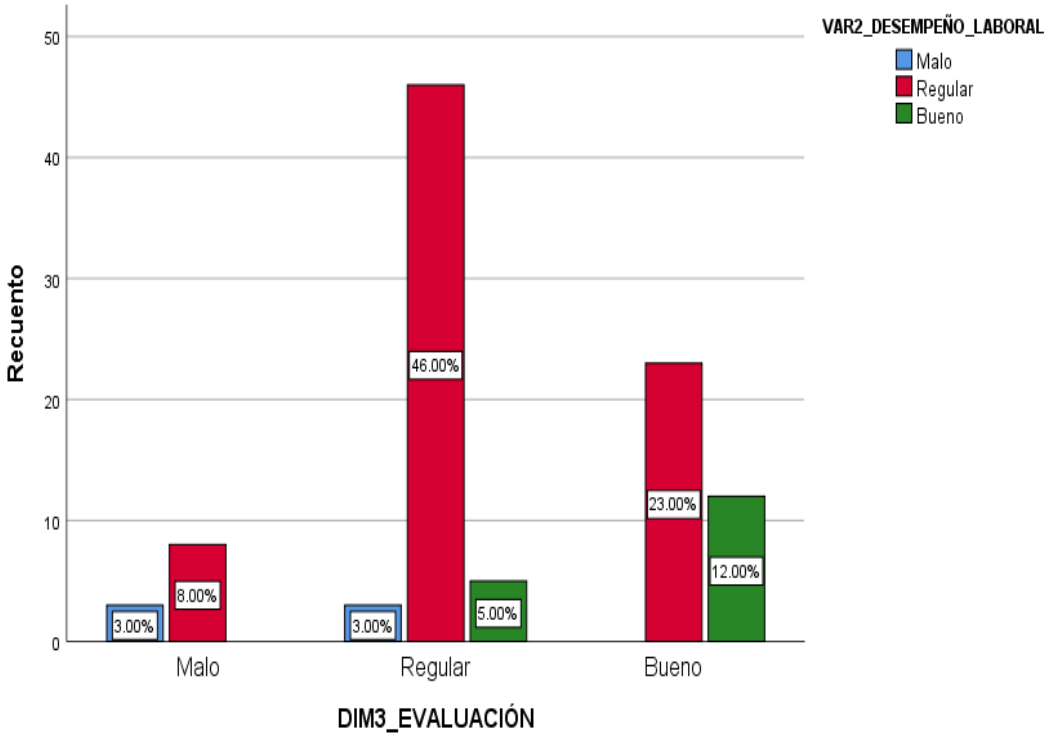


Figura 4. Evaluación y desempeño laboral

Los 100 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Atalaya que fueron sometidos al instrumento, consideran 54% regular la evaluación del personal, 35% bueno y 11% malo. Asimismo, el 77% considera regular el desempeño laboral del personal, 17% bueno y 6% malo.

Tabla 7. Incentivos y desempeño laboral

			VAR2 DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Malo	Regular	Bueno	
DIM4 INCENTIVOS	Malo	Recuento	3	5	0	8
		% dentro de DIM4	37.5%	62.5%	0.0%	100.0%
	Regular	Recuento	3	56	7	66
		% dentro de DIM4	4.5%	84.8%	10.6%	100.0%
	Bueno	Recuento	0	16	10	26
		% dentro de DIM4	0.0%	61.5%	38.5%	100.0%
Total		Recuento	6	77	17	100
		% dentro de DIM4	6.0%	77.0%	17.0%	100.0%

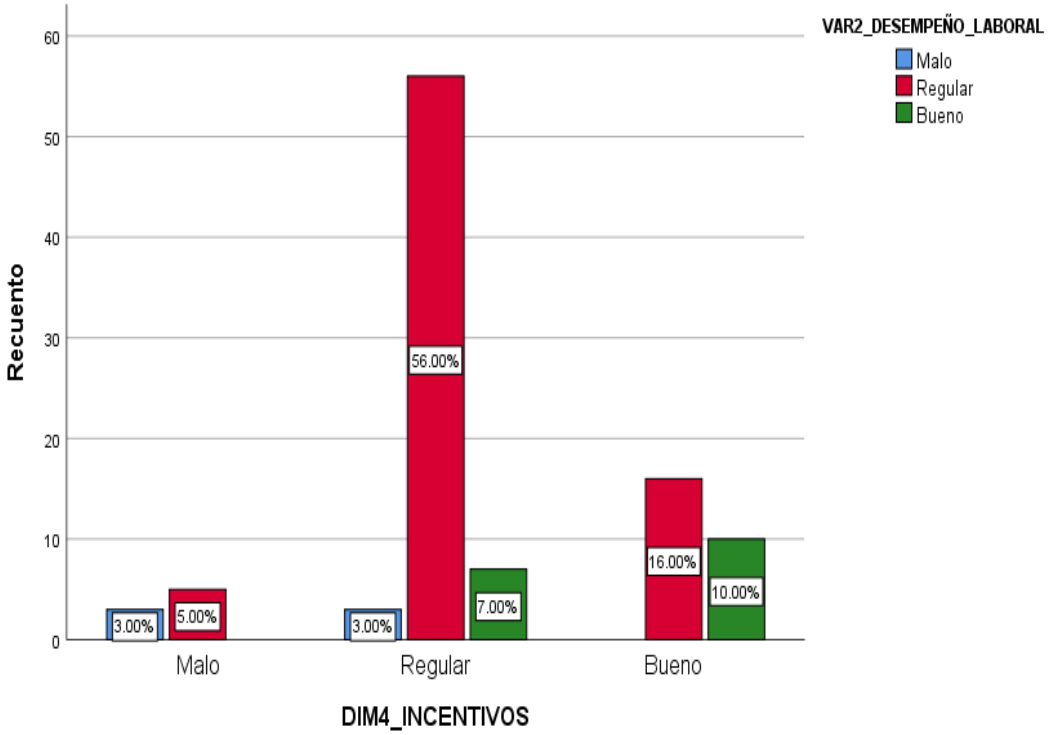


Figura 5. Incentivos y desempeño laboral

Los 100 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Atalaya que fueron sometidos al instrumento, consideran 66% regular los incentivos al personal, 26% bueno y 8% malo. Asimismo, el 77% considera regular el desempeño laboral del personal, 17% bueno y 6% malo.

Prueba de hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

- **Ha:** Existe relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.
- **Ho:** No existe relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.

Tabla 8. Cálculo de la prueba de hipótesis general

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Gestión del recurso humano	Coeficiente de correlación	0.702**
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	100

El coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.707** representando el 70.7%, es decir, existe una correlación positiva alta entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022; también se aprecia que el Sig. (bilateral) es menor que el margen de error, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

Contrastación de la hipótesis específica #01

- **Ha:** Existe relación entre la incorporación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.
- **Ho:** No existe relación entre la incorporación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.

Tabla 9. Cálculo de la prueba de la primera hipótesis específica

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Incorporación	Coeficiente de correlación	0.563**
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	100

El coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.563** representando el 56.3%, es decir, existe una correlación positiva moderada entre la incorporación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022; también se aprecia que el Sig. (bilateral) es menor que el margen de error, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

Contrastación de la hipótesis específica #02

- **Ha:** Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.
- **Ho:** No existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.

Tabla 10. Cálculo de la prueba de la segunda hipótesis específica

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Capacitación	Coeficiente de correlación	0.401**
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	100

El coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.401** representando el 40.1%, es decir, existe una correlación positiva moderada entre la capacitación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022; también se aprecia que el Sig. (bilateral) es menor que el margen de error, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

Contrastación de la hipótesis específica #03

- **Ha:** Existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.
- **Ho:** No existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.

Tabla 11. Cálculo de la prueba de la tercera hipótesis específica

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Evaluación	Coeficiente de correlación	0.566**
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	100

El coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.566** representando el 40.1%, es decir, existe una correlación positiva moderada entre la evaluación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022; también se aprecia que el Sig. (bilateral) es menor que el margen de error, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

Contrastación de la hipótesis específica #04

- **Ha:** Existe relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.
- **Ho:** No existe relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.

Tabla 12. Cálculo de la prueba de la cuarta hipótesis específica

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Incentivos	Coeficiente de correlación	0.583**
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	100

El coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.583** representando el 58.3%, es decir, existe una correlación positiva moderada entre los incentivos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022; también se aprecia que el Sig. (bilateral) es menor que el margen de error, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

4.2. DISCUSIÓN

Se puede afirmar que se demuestra correlación positiva alta entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022 (Rho = 0.702$**$, α = 0.05 > ρ = 0.00), siendo este resultado similar al estudio de Muñoz (2017) determinando que existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales,2016, (p= .000 y correlación alta .901), por su parte, Torres (2020) manifiesta que la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” se relacionan de manera significativa, asimismo, Rojas & Vílchez (2018) concluyen que existe relación estadísticamente significativa según p=0,000 entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Se puede afirmar que se demuestra correlación positiva moderada entre la incorporación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022, (Rho = 0.563$**$, α = 0.05 > ρ = 0.00), siendo este resultado similar al estudio de Valentín (2017) donde considera que el nivel de influencia del proceso de incorporación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto, altamente significativa (p = 0.000), donde el 42.86% de los encuestados considera que

el proceso de incorporación es de nivel regular y el desarrollo del desempeño laboral es también regular.

Se puede afirmar que se demuestra correlación positiva moderada entre la capacitación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022, (Rho = 0.401$**$, α = 0.05 > ρ = 0.00), siendo este resultado similar al estudio de Torres (2020) diciendo que la dimensión del recurso humano "gestión de capacitación" y desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” se relacionan de manera significativa.

Se puede afirmar que se demuestra correlación positiva moderada entre la evaluación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022, (Rho = 0.566$**$, α = 0.05 > ρ = 0.00), siendo este resultado similar al estudio de Valentín (2017) donde considera que el nivel de influencia de la evaluación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto y altamente significativa (p=0.000), donde el 45.34% de la evaluación del desempeño es regular y el desarrollo del desempeño también es regular.

Se puede afirmar que se demuestra correlación positiva moderada entre los incentivos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022, (Rho = 0.583$**$, α = 0.05 > ρ = 0.00), siendo este resultado similar al estudio de Torres (2020) diciendo que la dimensión del recurso humano "gestión de incentivos" y el desempeño laboral de los

trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” no se relacionan de manera significativa.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- La gestión del recurso humano se correlaciona altamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022, debido que el Rho de Spearman es 0.702** y la significancia bilateral representa a 0.000.

- La incorporación se correlaciona moderadamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022, debido que el Rho de Spearman es 0.563** y la significancia bilateral representa a 0.000.

- La capacitación se correlaciona moderadamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022, debido que el Rho de Spearman es 0.401** y la significancia bilateral representa a 0.000.

- La evaluación se correlaciona moderadamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022, debido que el Rho de Spearman es 0.566** y la significancia bilateral representa a 0.000.

- Los incentivos se correlacionan moderadamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022, debido que el Rho de Spearman es 0.583** y la significancia bilateral representa a 0.000.

5.2. RECOMENDACIONES

- De acuerdo con los hallazgos obtenidos, se recomienda la implementación de programas enfocados en mejorar las habilidades de gestión del personal. Estos programas estarían dirigidos específicamente al personal directivo del área de recursos humanos, con el objetivo de mejorar la selección del recurso humano y, por ende, mejorar la calidad de la Municipalidad Provincial de Atalaya y de sus distintas áreas.

- Es recomendable efectuar modificaciones en la distribución del personal, lo cual ayudará a mejorar la gestión de incorporación de nuevos trabajadores para la Municipalidad Provincial de Atalaya.

- Se recomienda realizar capacitaciones dirigido a los encargados de las gerencias de la Municipalidad Provincial de Atalaya, concerniente al manejo del recurso humano; con el propósito de mejorar su relación con los colaboradores.

- Es recomendable que los resultados de evaluación de desempeño sean publicados, con la finalidad de que todo trabajador sea consiente de los resultados que demuestra su desempeño en relación a la productividad que genera dentro de la Municipalidad Provincial de Atalaya.

- Es indispensable brindar incentivos que motiven al personal a desempeñar sus labores de forma acertadas, aumentando la productividad de la organización. Asimismo, desarrollar talleres de motivación al personal que orienten a mejorar los conflictos de diferentes unidades de gestión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álava, M., & Gómez, K. (2016). *Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una institución pública, coordinación zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de capacitación y selección*. UCSG.

Ayala, S. (2012). *Proceso de evaluación del recurso humano*. https://www.auditool.org/blog/desarrollo-personal/proceso-de-evaluacion-del-recurso-humano

Boudreau, J. (1983). *Economic considerations in estimating the utility of human resource productivity improvement programs*. Personnel Psychology, 551-576.

Calcina, Y. (2013). *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad andina Néstor Cáceres Velásquez – Perú, 2012*. I.E.S. de Mañazo.

Camacho, J. (2019). *Proceso de incorporación de personal*. https://recursosdelaempresa.com/incorporacion-de-personal/

Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral: Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur*. URL.

Cardenal, C. (2019). *Gestión de recursos humanos: qué es, funciones y objetivos*. https://www.universidadcisneros.es/blog/gestion-de-recursos-humanos-que-es-funciones-y-objetivos/

Cascio, W. F., y Aguinis, H. (2021). *Applied psychology in talent management*. Sage Publications.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. MC Graw Hill.

Franklin, E., & Krieger, M. (2012). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.

Furnham, A. (2000). *Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Cuarta Edición. Edit. Oxford University. Londres.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.

Jackson, S. E., y Schuler, R. S. (2021). *Managing human resources*. Cengage Learning.

Jaureguiberry, M. (2018). *¿Qué es la capacitación?* https://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que%20es%20la%20Capacitaci%F3n.pdf

Khan, M. (2020). *Human resource management: Principles and practices*. Sage Publications.

Lussier, R. N., y Hendon, J. R. (2022). *Human resource management: Functions, applications, and skill development*. Sage Publications.

Martínez, M. (2017). *Los incentivos herramienta clave de mejora de la productividad*. https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/sin-categoria/los-incentivos-herramienta-clave-mejora-la-productividad/

Martínez, M., Portales, P., Palos, G., & Ramos, A. (2015). *Incorporación efectiva del talento humano en las organizaciones: ¿cómo integrar a candidatos con competencias asertivas? OIKOS*, 15-16.

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

Müller, R., y Turner, J. R. (2020). *Guide to the project management body of knowledge (PMBOK® guide) (7th ed.)*. Project Management Institute.

Organización Panamericana de la Salud. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos en salud en los países andinos*. MINSA.

Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Pearson Prentice Hall.

Pérez, O. (2020). *7 consejos para crear un plan de incentivos para colaboradores*. https://blog.peoplenext.com/7-consejos-crear-plan-incentivos-para-colaboradores

Rojas, R., & Vílchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. UWIENER.

Santos, J. (2017). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el Cantón Babahoyo en el año 2016*. UTB.

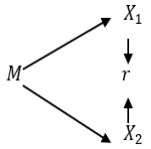
Torres, C. (2020). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019*. USMP.

Valentín, H. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. UIGV.

Werner, J. M., y DeSimone, R. L. (2022). *Human resource development*. Cengage Learning.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022?	Determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.	Existe relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.	**V1: Gestión del recurso humano.** D1: Incorporación. D2: Capacitación. D3: Evaluación. D4: Incentivos. **V2: Desempeño laboral del personal.** D1: Calidad de trabajo. D2: Responsabilidad.	**TIPO DE INVESTIGACIÓN** APLICADA. **NIVEL DE INVESTIGACIÓN** CORRELACIONAL. **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN** NO EXPERIMENTAL DE CORTE TRANSVERSAL.  **POBLACIÓN** Se encuentra conformado por 135 trabajadores del municipio provincial de Atalaya. **MUESTRA** La muestra representa 100 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Atalaya.
a) ¿Qué relación existe entre la incorporación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022? b) ¿Qué relación existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022? c) ¿Qué relación existe entre la evaluación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022? d) ¿Qué relación existe entre los incentivos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022?	a) Determinar la relación entre la incorporación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022. b) Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022. c) Determinar la relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022. d) Determinar la relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.	a) Existe relación entre la incorporación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022. b) Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022. c) Existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022. d) Existe relación entre los incentivos y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Atalaya, 2022.		

Anexo 2. Cuestionario de preguntas

INDICACIONES: Debe marcar con un ASPA “X” la alternativa que considere correcta, asimismo no se permite en el instrumento dejar el nombre, apellidos o DNI, dado que la información entregada es anónima.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Totalmente en descuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS DE LA VARIABLE GESTIÓN LOGÍSTICA

VARIABLE: GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO						
DIMENSIÓN: INCORPORACIÓN						
P01	¿Qué opina de la forma de reclutar personal?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P02	¿Considera que la selección del personal es la adecuada?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P03	¿Se evalúa correctamente para la incorporación del personal?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN						
P04	¿En el proceso de capacitación se transmite adecuadamente la transmisión de información?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P05	¿En el proceso de capacitación se logra el desarrollo de las habilidades del personal?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P06	¿En el proceso de capacitación se logra el desarrollo de las actitudes del personal?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

DIMENSIÓN: EVALUACIÓN						
P07	¿Considera que se evalúa correctamente el desempeño del personal?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P08	¿Considera que se evalúa correctamente el potencial del personal?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P09	¿Cómo califica la organización en la evaluación del personal?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: INCENTIVOS						
P10	¿Existe flexibilidad en los horarios?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P11	¿La institución acepta la elección de días libres y vacaciones que propone el personal?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P12	¿Se entrega el reconocimiento al personal?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P13	¿Existe un buen ambiente de trabajo en la institución?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P14	¿Qué opina de las bonificaciones que entrega la institución?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL						
DIMENSIÓN: CALIDAD DE TRABAJO						
P15	¿El personal es minucioso con sus labores dentro de la institución?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P16	¿El personal se esmera con sus labores dentro de la institución?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

P17	¿El personal muestra empeño con sus labores dentro de la institución?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD						
P18	¿El personal es eficiente?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P19	¿La institución entrega autonomía para la toma de decisiones del personal?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P20	¿El personal muestra compromiso?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P21	¿El personal muestra liderazgo?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
P22	¿En la institución se trabaja en equipo?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Anexo 3. Base de datos

MUESTRA	GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO														DESEMPEÑO LABORAL							
	INCORPORACIÓN			CAPACITACIÓN			EVALUACIÓN			INCENTIVOS												
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
M 01	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	3	3
M 02	2	5	3	4	3	4	2	5	5	2	3	2	3	5	2	3	4	3	3	4	5	3
M 03	2	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3
M 04	3	5	3	5	3	4	5	3	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3
M 05	5	2	2	5	2	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	5	5	5
M 06	3	4	4	2	4	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3
M 07	5	3	2	2	4	4	1	3	4	3	3	1	3	5	3	5	5	2	2	4	5	5
M 08	1	1	1	1	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	1	1	3	3	4	3	4	2
M 09	5	4	2	4	2	5	2	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	3
M 10	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	2
M 11	3	5	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	5
M 12	4	4	3	3	4	3	5	5	4	5	4	2	4	3	5	3	2	2	2	2	3	5

M 13	4	4	4	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2
M 14	5	2	5	3	4	2	2	1	2	2	2	4	3	5	4	1	5	1	5	3	5	4
M 15	3	2	3	4	3	4	1	3	1	1	2	3	4	4	3	2	1	2	4	4	1	4
M 16	3	5	4	3	4	2	4	3	4	4	5	4	3	5	2	4	5	3	4	4	5	2
M 17	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4
M 18	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	1	1	2
M 19	5	4	3	4	5	3	5	4	2	2	5	5	2	2	5	4	4	3	2	4	2	4
M 20	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3
M 21	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5
M 22	2	4	2	3	5	4	2	3	4	3	4	5	3	5	5	2	2	2	2	2	5	4
M 23	2	2	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4
M 24	4	4	4	2	2	3	2	5	1	3	1	4	3	3	4	3	1	4	2	3	4	3
M 25	1	4	4	4	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	3	4	4	4	4	3	1	2
M 26	4	3	5	5	3	3	5	5	2	4	4	3	2	4	3	2	4	2	5	3	2	2
M 27	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	2	4
M 28	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4
M 29	5	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	2	3	2	4	5	4	4	2	5	2	3
M 30	2	2	5	2	3	4	5	5	5	3	5	3	5	3	4	2	4	2	2	3	5	2

M 31	2	3	4	2	4	2	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4
M 32	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	1
M 33	3	5	2	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	2	2	2	4
M 34	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	4
M 35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3
M 36	4	4	5	5	5	3	4	2	5	4	4	4	2	3	5	2	5	2	5	3	2	4
M 37	3	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4	2	2	4	2	4
M 38	2	2	1	1	1	5	3	4	2	5	5	4	1	1	2	5	2	4	4	2	2	1
M 39	3	2	4	4	4	3	2	3	4	1	1	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	1
M 40	5	3	4	3	5	3	2	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	2	2	3	4	2
M 41	3	4	2	4	2	4	2	2	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2
M 42	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2
M 43	3	2	2	3	3	2	2	3	5	3	4	5	5	2	4	2	5	3	4	5	4	5
M 44	2	4	3	2	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	4	2	4	3	2	3	4
M 45	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3
M 46	3	5	4	3	4	3	2	2	5	4	4	3	3	5	4	2	3	4	3	3	3	3
M 47	3	2	3	2	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	2	4
M 48	4	2	2	4	2	5	2	1	3	3	3	4	1	5	2	1	4	1	2	2	2	5

M 49	2	3	1	4	4	2	3	4	3	1	2	3	2	3	1	3	4	2	3	2	2	3
M 50	4	3	3	5	2	5	3	2	4	3	3	5	5	5	2	2	5	5	3	3	2	2
M 51	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2
M 52	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5
M 53	5	2	4	3	5	5	4	5	3	4	3	4	5	3	2	3	3	5	5	5	2	3
M 54	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3
M 55	3	3	4	3	2	1	5	4	5	3	3	2	4	5	3	1	2	1	5	4	2	3
M 56	3	1	2	4	1	1	2	2	1	2	4	3	2	4	2	3	3	3	1	2	3	1
M 57	5	3	5	3	4	5	3	4	4	5	3	2	4	3	3	3	4	5	3	2	3	2
M 58	3	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4
M 59	1	3	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	1	2
M 60	4	2	2	5	3	5	5	4	2	5	4	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	3
M 61	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4	2	2	4	2	3	3	3	4	2	4
M 62	3	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	3	4	4	3	3	5
M 63	3	2	5	3	5	4	5	4	5	2	5	3	3	2	3	2	2	5	3	3	4	4
M 64	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2
M 65	4	1	4	2	5	2	2	5	2	2	2	3	3	5	3	1	4	1	3	3	1	5
M 66	4	2	3	2	4	1	2	3	1	1	3	1	4	3	3	2	1	3	2	3	3	2

M 67	3	5	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	5	2	2	3	3	4	2	3	3	5
M 68	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
M 69	5	4	4	3	4	3	4	3	5	5	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	5	4
M 70	3	3	3	4	3	4	5	3	2	4	3	5	3	4	3	2	2	4	3	5	3	3
M 71	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	5	2	3	4	4	2	4	4	3	5	5	5
M 72	2	4	2	3	4	2	2	4	3	4	3	2	2	4	4	2	4	3	3	2	2	4
M 73	2	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
M 74	2	3	5	3	2	2	5	3	3	5	4	3	2	2	3	3	5	2	4	2	3	5
M 75	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4
M 76	4	5	5	4	5	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	5	4	5	4	3	4	3
M 77	4	3	4	3	3	5	5	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	2	3	3	3	5
M 78	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	4	4	4
M 79	2	3	2	1	2	1	3	1	5	2	1	5	5	5	4	3	2	3	3	3	2	4
M 80	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	1	4	1	2	1	4	2	3	1	4	2
M 81	5	3	5	3	2	2	2	2	4	4	4	5	4	2	2	4	3	5	2	3	5	5
M 82	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	2	3
M 83	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2
M 84	5	5	5	2	4	2	3	3	3	4	5	3	5	4	3	4	2	5	5	3	5	2

M 85	3	2	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	4
M 86	3	5	3	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4
M 87	3	5	2	3	3	4	2	4	3	2	2	2	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4
M 88	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3
M 89	3	4	4	4	4	2	5	3	5	4	3	5	4	5	4	2	5	3	4	1	3	3
M 90	1	1	4	1	2	4	3	3	2	2	2	4	3	2	3	4	2	2	2	3	4	1
M 91	4	3	4	2	4	3	3	5	5	2	3	2	5	3	5	4	2	2	2	4	4	4
M 92	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3
M 93	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	4	3	4	4
M 94	3	3	4	5	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	2	4	3	2	5	2	4	2
M 95	4	4	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	4	2	2
M 96	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	1	1	4	3	3	4	5	3	2	5	3	4
M 97	2	2	4	4	4	4	1	3	1	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	1
M 98	4	5	2	2	4	4	5	3	5	4	4	2	3	2	2	5	3	4	4	2	5	2
M 99	2	2	4	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3
M 100	4	4	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	2

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.837	22

Estadísticas de total de elemento				
P	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	67.33	120.506	.511	.826
P02	67.34	120.590	.509	.826
P03	67.21	123.865	.370	.832
P04	67.32	124.078	.383	.832
P05	67.30	125.970	.334	.833
P06	67.42	122.327	.414	.830
P07	67.32	119.998	.470	.828
P08	67.32	123.594	.404	.831
P09	67.26	121.204	.455	.828
P10	67.27	119.775	.529	.825
P11	67.19	122.822	.420	.830
P12	67.32	126.987	.254	.837
P13	67.26	125.770	.326	.834
P14	67.24	123.356	.371	.832
P15	67.24	123.356	.414	.830
P16	67.52	123.828	.361	.832
P17	67.29	122.612	.434	.829
P18	67.46	124.877	.337	.833
P19	67.38	125.491	.341	.833
P20	67.46	124.675	.374	.832
P21	67.39	123.574	.363	.832
P22	67.29	123.945	.351	.833