UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, REGIÓN UCAYALI, 2021"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

HUAMAN GONZALES, KATHERIN ROCIO

LLANOS RAMIREZ, ANNIE NICOLE

ASESOR:

DR. PINCHI FASANANDO, LIMBER

PUCALLPA - PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

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

Siendo las 08:00 del día viernes 05 de Agosto del 2022, 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 de 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), Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro), y Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, REGIÓN UCAYALI**, 2021" por el/la/los Bachilleres en Administración: **Katherin Rocio Huaman Gonzales, 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 MAYORIA

Siendo las 09:25 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

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

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

Siendo las 08:00 del día viernes 05 de Agosto del 2022, 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 de 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), Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro), y Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, REGIÓN UCAYALI**, 2021**"** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Annie Nicole Llanos Ramirez, 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 MAYORIA

Siendo las 09:25 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

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

En la ciudad de Pucallpa, a los 05 días del mes Agosto 2022 siendo las 9:05 en el salón de grados y títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, se instaló el Jurado examinador para la sustentación de la Tesis titulada: "Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021", presentado por los Bachilleres, Katherin Rocio Huaman Gonzales y Annie Nicole Llanos Ramirez; para optar el título de Licenciados en Administración.

Luego de terminada la sustentación y absueltas las preguntas del jurado, los tesistas obtuvieron el siguiente resultado.... Aprobado por mayoria ....

En fe de lo cual, se asienta la presente **ACTA**, que firma el señor presidente del juradoy los demás miembros del jurado.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes ..... Presidente

Mg. Roger Lozano Ruiz ..... Miembro

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga ..... Miembro

Dr. Limber Pinchi Fasanando ..... Asesor

Bach. Huaman Gonzales Katherin Rocio ..... Tesista 1

Bach. Llanos Ramirez Annie Nicole ..... Tesista 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0323-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, **titulado:**

"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, REGIÓN UCAYALI, 2021".

Autor(es)	:	**LLANOS RAMÍREZ, ANNIE NICOLE** **HUAMÁN GONZALES, KATHERIN ROCÍO**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	ADMINISTRACIÓN.
Asesor	:	DR. PINCHI FASANANDO, LIMBER

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%**

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 01/06/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Katherin Rocio Huaman Gonzales

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021.

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Dr. Limber Pinchi Fasanando

En la Facultad: Cs. Económicas, Administrativas y Contables

Escuela profesional: 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 [X] 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 y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06 / 09 / 2022

Email: Katherin.gonzales26@gmail.com
Teléfono: 962861601
Firma:
DNI: 73014602

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Annie Nicole Llanos Ramirez

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021.

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Dr. Limber Pinchi Fasanando

En la Facultad: Cs. Económicas, Administrativas y Contables

Escuela profesional: 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 y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06 / 09 / 2022

Email: llanosramirez4@gmail.com
Teléfono: 943 588 564

Firma:
DNI: 71339378

DEDICATORIA

A Dios por darnos la vida, salud y
la oportunidad de realizarnos como profesionales.
A nuestros padres,
quienes se esmeran mucho trabajando
por darnos un futuro mejor,
y que con cariño, amor y ejemplo
han hecho de nosotras, personas con valores
para desenvolvernos como hijas y
como profesionales.
A ellos, mil gracias por todo.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, por las oportunidades que, gracias al conocimiento impartido desde sus aulas, nos abren nuevas posibilidades en el campo personal, académico y laboral. Un legado invaluable de nuestra alma mater que llevaremos con orgullo por siempre.

A la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, por la formación integral, científica y humanística que nos permitirá encarar con éxito las exigencias de un mundo profesional siempre competitivo.

A la dirección de la Escuela Profesional de Administración, en especial a sus docentes, por sus exigencias, enseñanzas y por habernos ofrecido con dedicación los conocimientos que contribuyeron en nuestra formación profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ACTA DE APROBACIÓN ii

DEDICATORIA ii

AGRADECIMIENTO iv

RESUMEN xi

ABSTRACT xii

INTRODUCCIÓN xiii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 15

1.1. Descripción del problema 15

1.2. Formulación del problema 19

1.2.1. Problema general 19

1.2.2. Problemas específicos 19

1.3. Objetivos 20

1.3.1. Objetivo general 20

1.3.2. Objetivos específicos 20

1.4. Hipótesis 20

1.4.1. Hipótesis general 20

1.4.2. Hipótesis específicas 21

1.5. Variables 21

1.5.1. Variable 1: gestión de recursos humanos 21

1.5.2. Variable 2: desempeño laboral 21

1.6. Operacionalización de variables 22

1.7. Justificación e importancia 22

1.7.1. Justificación teórica 22

1.7.2. Justificación metodológica 23

1.7.3. Justificación práctica 23

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 24

2.1. Antecedentes 24

2.1.1. Antecedentes nacionales 24
2.2. Bases teóricas 26
2.2.1. Variable 1: gestión de recursos humanos 26
2.2.1.1. Definición de la variable gestión de recursos humanos 26
2.2.1.2. Concepto de las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos 26
2.2.1.3. Teorías de la variable gestión de recursos humanos 27
2.2.2. Variable 2: desempeño laboral 32
2.2.2.1. Definición de la variable desempeño laboral 32
2.2.2.2. Definición de las dimensiones de la variable desempeño laboral 32
2.2.2.3. Teorías de la variable desempeño laboral 33
2.3. Definición de términos básicos 38
2.3.1. Variable 1: gestión de recursos humanos 38
2.3.2. Variable 2: desempeño laboral 41
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 45
3.1. Método de investigación 45
3.1.1. Tipo de investigación 45
3.1.2. Nivel de investigación 45
3.1.3. Diseño de investigación 45
3.2. Población y muestra 46
3.2.1. Población 46
3.2.2. Muestra 46
3.3. Instrumentos de recolección de datos 47
3.3.1. Técnica para la elaboración de instrumentos de recolección de datos 47
3.3.2. Confiabilidad de los instrumentos 47
3.4. Procedimiento de recolección de datos 48
3.5. Tratamiento de los datos 48
3.5.1. Procesamiento de datos 48
3.5.2. Presentación de datos 49

3.5.3. Análisis de datos 49
CAPÍTULO IV: RESULTADOS 52
4.1. Presentación de resultados 52
4.1.1. Descripción del nivel de la variable gestión de recursos humanos 52
4.1.2. Descripción de la variable desempeño laboral 57
4.2. Prueba de hipótesis 58
4.2.1. Hipótesis general 58
4.2.2. Hipótesis específicas 58
4.3. Discusión de resultados 61
CONCLUSIONES 65
SUGERENCIAS 67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 69
ANEXOS 78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables 22

Tabla 2: Confiabilidad del instrumento de la variable gestión de recursos humanos 47

Tabla 3: Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral 48

Tabla 4: Prueba de normalidad de las variables 50

Tabla 5: Grado de relación según coeficiente de correlación 51

Tabla 6: *Niveles de percepción de la variable gestión de recursos humanos* 52

Interpretación 52

Tabla 7: *Niveles de percepción de la dimensión prevención del riesgo laboral* 53

Interpretación 53

Tabla 8: *Niveles de percepción de la dimensión bioseguridad* 54

Interpretación 54

Tabla 9: *Niveles de percepción de la dimensión trabajo remoto* 55

Interpretación 55

Tabla 10: *Niveles de percepción de la dimensión competencia digital* 56

Interpretación 56

Tabla 11: *Niveles de percepción de la variable desempeño laboral* 57

Tabla 12: *Influencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral* 58

Tabla 13: *Influencia de la prevención de riesgo laboral en el desempeño laboral* 58

Tabla 14: Influencia de la bioseguridad en el desempeño laboral 59

Tabla 15: Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral 60

Tabla 16: Influencia de la competencia digital en el desempeño laboral 60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: *Esquema de la investigación* 46

Figura 2: Fórmula para calcular la muestra 46

Figura 3: *Distribución porcentual de la variable gestión de recursos humanos* 52

Figura 4: *Distribución porcentual de la dimensión prevención del riesgo laboral* 53

Figura 5: *Distribución porcentual de la dimensión bioseguridad* 54

Figura 6: *Distribución porcentual de la dimensión trabajo remoto* 55

Figura 7:*Distribución porcentual de la dimensión competencia digital* 56

Figura 8: *Distribución porcentual de la variable desempeño laboral* 57

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia..... 79

Anexo 2 Instrumento 1: Gestión de Recursos Humanos..... 81

Anexo 3 Instrumento 2: Desempeño laboral 83

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021” tuvo como objetivo general definir cómo la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral. El tipo de investigación es aplicada, con nivel descriptivo y diseño transeccional correlacional. La muestra estuvo conformada por 96 trabajadores; la información se recolectó a través de la técnica de encuesta, la confiabilidad de los instrumentos se determinó a través del coeficiente estadístico Alfa de Cronbach. Los resultados revelan que existe influencia directa considerable (0.513) y significativa (0.000) de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021. Esto nos permite deducir que la municipalidad gestiona de manera adecuada la prevención del riesgo laboral, la bioseguridad, el trabajo remoto y la competencia digital, por ello logra una influencia directa y significativa en el desempeño laboral.

Palabras clave: riesgo laboral, bioseguridad, trabajo remoto.

ABSTRACT

The general objective of this research entitled: "Human resources management and job performance of the District Municipality of Manantay, Ucayali Region, 2021" was to define how human resources management influences job performance. The type of research is applied, with descriptive level and correlational trans-sectional design. The sample consisted of 96 workers; the information was collected through the survey technique, the reliability of the instruments was determined through Cronbach's Alpha statistic coefficient. The results reveal that there is a considerable (0.513) and significant (0.000) direct influence of human resources management on job performance in the District Municipality of Manantay, Ucayali Region, 2021. This allows us to deduce that the municipality adequately manages occupational risk prevention, biosafety, remote work and digital competence, thus achieving a direct and significant influence on job performance.

Key words: occupational risk, biosafety, remote work.

INTRODUCCIÓN

Una buena gestión de recursos humanos contribuye a que los miembros de la organización apoyen el logro de los objetivos, aumente la competencia, en ese marco busca mejorar el rendimiento del trabajo, ofrecer bienestar a los trabajadores y explicar claramente las tareas a desempeñarse. Sin embargo, en la Municipalidad Distrital de Manantay, diversos indicadores expresan de manera evidente y preocupante que no viene realizando de manera adecuada las gestiones y mejoras para reducir la propagación del coronavirus en el centro de trabajo y, toda vez que los trabajadores refieren no haber tenido acceso a las modalidades de trabajo mixto, remoto y se mantienen laborando de manera presencial, exponiéndose a un eminente riesgo de contagio, que afecta directamente su desempeño.

Un buen desempeño laboral significa que los trabajadores son eficientes, empáticos con los clientes, comprometidos con su empresa, y están predispuestos a mantener buenas relaciones entre sus miembros. Sin embargo, en la Municipalidad Distrital de Manantay el desempeño es preocupante, los trabajadores manifiestan que no está gestionando eficientemente los recursos, no cumple con sus expectativas laborales, ni satisface su desempeño, no trabajan en un ambiente seguro ni cálido, en ello se sustenta la ejecución del trabajo de investigación, la misma que se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes capítulos.

En el capítulo I, detallamos la descripción y formulación del problema, los objetivos, las hipótesis, las variables, y la justificación de la investigación.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico, que contiene los antecedentes, las bases teóricas de las variables, la definición de términos básicos de la investigación.

En el capítulo III, se consigna el tipo, nivel y diseño de la investigación, la población y muestra, la técnica para elaborar los instrumentos, los procedimientos de recolección y tratamiento de datos.

En el capítulo IV, se muestra los resultados de la investigación, donde se precisa el resultado por cada variable, por cada objetivo. Asimismo, se presenta la prueba de las hipótesis y la discusión de los resultados.

Finalmente, se presenta las conclusiones, sugerencias, las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

De acuerdo con Busquet et al. (2018) la ocupación pública en España ha ido perdiendo una media de 78 empleados públicos al día desde el año 2010. (Instituto Nacional de Administración Pública, 2016). Es en este contexto donde la planificación estratégica de los recursos humanos adquiere más importancia que nunca. En un escenario como el descrito se ha impuesto, por desgracia, la tendencia al «cortoplacismo», y citando a Javier Gomá: Cuando uno actúa a corto plazo, paradójicamente, siempre llega tarde (Gorriti y Jimenez Asensio, 2016). Y esto es, lamentablemente, lo que viene pasando en nuestras administraciones desde hace ya tiempo. La gestión actual de los recursos humanos en la provincia de Barcelona afronta diversas problemáticas y retos: poca dotación de personal en términos comparados, dualidad de regímenes jurídicos en la administración pública, envejecimiento de las plantillas de personal, plantillas de personal poco tecnificadas, baja presencia femenina en puestos de responsabilidad, compleja gestión del colectivo policial, departamentos de RRHH poco dimensionados y poco considerados por la organización, necesidad de redefinir el modelo de negociación y de relaciones laborales, formación insuficiente y poco adecuada a las necesidades actuales. La mayoría del soporte técnico que solicitan los ayuntamientos de la Diputación de Barcelona deriva de su gestión diaria, no de la planificación y la anticipación, convirtiéndose en una demanda reactiva y no proactiva. Por lo tanto, es necesario empoderar a los ayuntamientos en su propia planificación y análisis de su organización (pp.61-62).

Grippo (2019) manifiesta, la descentralización y la globalización han generado más responsabilidades y trabajos a resolver por los gobiernos locales. Una de las temáticas más relevantes a abordar por parte de los municipios es la cuestión de la gestión de los recursos humanos. La gestión de los recursos

humanos estuvo sujeta a los mismos vaivenes, ya que la complejidad organizacional del Estado remite a procesos decisorios también complejos, dados la influencia de los distintos grupos de poder y los intereses que interactúan dentro y fuera de él. “Esta evolución ha hecho que el empleo público en Argentina haya asumido ciertas características, no muy elogiables: distorsión de estructuras de cargos, carencia de una política global de recursos humanos en apoyo a los fines específicos de las organizaciones públicas, reclutamiento y selección basados en criterios alejados de la idoneidad y cercanos al clientelismo, inexistente o inadecuada capacitación, sistemas de remuneraciones distorsionados, regímenes disciplinarios permisivos, inexistencia de evaluación de desempeño, etc.” (Bonardo, 2002, p. 3). Aún más opaca y compleja es la realidad del empleo público y los recursos humanos en la administración pública en ámbitos municipales. Frente a los efectos que producen, y a las amenazas y las oportunidades que plantean los constantes cambios en el entorno global y nacional –en términos políticos, económicos, sociales y culturales–; y frente a una realidad tan compleja en materia de recursos humanos en el sector público, los gobiernos, así como cualquier organización pública, e incluso privada, deben enfrentarse a un escenario donde el factor humano puede transformarse en el conductor de las transiciones hacia nuevos modelos de gestión y a la implementación de las reformas necesarias al interior de las propias organizaciones (pp.7-8).

Sánchez (2021) indica La Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres (MPMC, Juanjuí), tiene muchas dificultades al momento de alcanzar sus objetivos, porque la planificación de las políticas de recursos no se lleva a cabo como un proceso principal, sino meramente para cumplir con las normativas. La disposición del talento humano se realiza de forma practica, debido a que no se cuenta con modelos establecidos de reclutamiento de personal y selección. Por otra parte, el desarrollo de sus actividades del talento humano es deficiente,

puesto a que no cuentan con recursos asignados a programas, sistemas de capacitación y desarrollo pofesional. Asi mismo la corrupción en el sector publico es imperente, generando que el servicio hacia la ciudadanía sea cada vez más ineficiente, existen problemas en la forma en que se desarrolla el proceso orientado a las personas, donde se menciona que la planificación no es un proceso fundamental y primordial, ya que se realiza sin cumplir las normativas establecidas por las instituciones rectoras, como es el caso de SERVIR, y que los documentos que rigen estos no se cumplen en su totalidad (p.2).

En relación con la Municipalidad Distrital de Manantay, diversos indicadores expresan de manera evidente y preocupante que no viene realizando de manera adecuada las gestiones y mejoras para reducir la propagación del coronavirus en su centro de trabajo. En un sondeo rápido se ha podido indagar que el 10% refiere no haber tenido acceso a las modalidades de trabajo mixto y remoto y se mantiene laborando de manera presencial lo que supone un preocupante riesgo de contagio; por otro lado, el 20% indica que no cuenta con los conocimientos necesarios en el manejo de las plataformas digitales, porque no se está realizando cabalmente las respectivas capacitaciones. Esta situación, dentro del contexto de la COVID- 19 constituye un problema que afecta de manera directa a los trabajadores de la municipalidad, pues genera una situación laboral complicada, que no le permite cumplir con sus objetivos y metas, traduciéndose en un bajo desempeño laboral.

Nangolo (2017) indica, la percepción de baja satisfacción laboral entre los gerentes de línea en el municipio de la Windhoek (Namibia) condujo a un nivel inaceptablemente bajo de desempeño laboral de 2008 a 2017. En el entorno actual de las autoridades locales, la principal preocupación es la prestación de servicios de calidad. Tal necesidad existe como resultado directo de la presión para cumplir con las expectativas de los contribuyentes, de tal

manera que se logre una prestación de servicios de calidad. Actualmente, el municipio de Windhoek no cuenta con un PMS para dirigir sus operaciones de prestación de servicios de manera eficaz y eficiente (Lombard, 2015; Vries, 2016). Si bien desde entonces se habían hecho esfuerzos para implementar un nuevo PMS para gestionar el desempeño de los empleados, en el momento en que se llevó a cabo el estudio actual, aún no se había visto evidencia de que los gerentes de línea estuvieran satisfechos con su trabajo y se desempeñaran de manera óptima en línea con su adopción de un nuevo PMS.

Santacruz (2017) manifiesta, de acuerdo a la relación laboral que mantuvo en el año del 2014 en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito en la Administración Zonal Eloy Alfaro, se observó que existía un alto nivel de desmotivación e insatisfacción laboral en los empleados, implicando factores tales como: el deficiente desempeño, el desinterés, la falta de compañerismo, la inadecuada asignación de puestos, etc. por ello, es importante señalar que se debe considerar al personal como factor primordial para alcanzar las metas establecidas por la institución, porque un personal motivado y satisfecho genera un alto nivel de productividad en la misma (p.5).

De acuerdo con (Cabrejos, 2019, citado en Rumiche , 2020) El bajo rendimiento laboral es el principal problema en las instituciones públicas de Lambayeque y esto se da por el bajo interés de participación que poseen los colaboradores públicos y sólo se dedican a cumplir sus labores rutinariamente, esta situación afecta a la productividad laboral, a la interacción profesional, a la retroalimentación, al crecimiento profesional y desempeño laboral. La Municipalidad Distrital de Pimentel no es ajena a la problemática antes descrita, puesto que actualmente gran parte de los directivos, funcionarios y personal en general no desarrollan adecuadamente sus funciones esto debido a que: la impuntualidad está haciendo parte de su vida cotidiana afectando a la responsabilidad de sus funciones, las personas que poseen cargos superiores

delegan funciones innecesarias afectando al buen desarrollo de las actividades de los trabajadores que poseen rangos menores, no se encuentran alineados al plan estratégico de su institución, afectando de esta manera a su identidad institucional, impidiendo que tengan una misión y visión compartida (p.2).

En lo que concierne a la Municipalidad Distrital de Manantay, el desempeño laboral se torna preocupante. En una entrevista rápida a sus trabajadores, un 10% indica que no se está gestionando los recursos de manera eficiente, otro 40% dice que la municipalidad no cumple con sus expectativas laborales ni satisface su desempeño, para un 40% no hay calidez en el ambiente de trabajo, además es inseguro; muestra de hecho los miembros no se respetan, no existe libertad para expresar sus ideas ni sus opiniones; es más, un porcentaje considerable indica que hay un desorden evidente en su centro de labores, que falta hacer las cosas bien, que no les están capacitando como debe y no les dan la oportunidad de aprender. Esta problemática se viene acrecentando cada vez más en el municipio, por ello nuestro interés de haber realizado la presente investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿Cómo la prevención de riesgo laboral influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021?

b) ¿Cómo la bioseguridad influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021?

c) ¿Cómo el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021?

d) ¿Cómo la competencia digital influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Definir como la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

a) Calificar el nivel de gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021.

b) Determinar el nivel de desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021.

c) Identificar cómo la prevención de riesgo laboral influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021.

d) Establecer cómo la bioseguridad influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021.

e) Demostrar cómo el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021.

f) Evaluar como la competencia digital influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La influencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021, es directa y significativa.

1.4.2. Hipótesis específicas

a) La influencia de la prevención del riesgo laboral en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021, es directa y significativa.

b) La influencia de la bioseguridad en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021, es directa y significativa.

c) La influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021, es directa y significativa.

d) La influencia de la competencia digital en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021, es directa y significativa.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: gestión de recursos humanos

1.5.2. Variable 2: desempeño laboral

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1:

Operacionalización de variables

Variables:	Dimensiones:	Indicadores:
Gestión de recursos humanos	Prevención del riesgo laboral	Plan de vigilancia
		Medidas preventivas ante la COVID-19
		Riesgo laboral
	Bioseguridad	Medidas para el ingreso
		Medidas para la estancia
	Trabajo remoto	Adquisición de insumos contra la COVID-19
		Modificación en la organización del trabajo.
		Tecnología de la información y la comunicación.
	Competencia digital	Implementación de software
		Talleres de capacitación
		Manejo de plataformas digitales
Desempeño laboral	Eficiencia	Responsabilidad
		Efectividad
		Satisfacción laboral
		Seguridad
	Atención al cliente	Familiaridad
		Actitud
	Compromiso	Trabajo en equipo
		Cumplimiento de objetivos
		Productividad
	Relación interpersonal	Calidad de vida
		Competencia
		Integridad

Nota. Matriz de consistencia

1.7. Justificación e importancia

1.7.1. Justificación teórica

Desde el enfoque teórico, la importancia de la investigación se justifica porque entrega teorías a la comunidad investigadora y académica, que explican la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores

de la Municipalidad Distrital de Manantay. Información importantísima que podrán ser referenciadas en futuras investigaciones sobre el tema de estudio.

1.7.2. Justificación metodológica

Desde el enfoque metodológico, la importancia de la investigación se justifica porque proporciona una metodología adecuada y pertinente, para desarrollar investigaciones de esta naturaleza, a través de técnicas e instrumentos (tipo, nivel, diseño, recolección, procesamiento, presentación y análisis de datos).

1.7.3. Justificación práctica

Desde el enfoque práctico, la importancia de la investigación se justifica, porque entrega resultados validados a la Municipalidad Distrital de Manantay, información que podría convertirse en insumo para mejorar los problemas de gestion de recursos humanos y el desempeño laboral.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

Medina (2017) en su tesis desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017, concluye: el abrumador 82% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa evidenció un bajo desempeño laboral, el 17% reveló un mediano desempeño laboral y para el restante 2% apenas un alto desempeño laboral (p.70).

Salazar (2018) en su tesis influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, concluye: La correlación entre la dimensión integración de la prevención y el desempeño del personal resultó significativo (P – Valor < 0.05); con una correlación directa de grado positivo calificado como bueno (rs = 0.647); indicando que mientras el personal reciba una excelente información referente a seguridad y salud ocupacional, las medidas de prevención adecuadas e incentivos para trabajar con seguridad entonces será probable que el desempeño del personal sea excelente al momento de desarrollar sus funciones (p.166).

Castañeda & Cruzado (2018) en su tesis Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018, concluyen: la Gestión de Recursos Humanos de la MDP se indicó como mala gestión con un 52.8% según la percepción de los trabajadores (p.37).

Vergara & Perez (2020) en su tesis gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020, concluyen: se logró determinar que existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la

Municipalidad de Tambo de Mora, 2020, con un p=0,000 <0,05, mostrando un coeficiente de correlación Rho de Spearman de r= 0,569 que indica que existe una correlación positiva modera entre las variables de estudio (p.iv).

Baldeon (2020) en su tesis Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020, concluye: existe relación entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020. Interpretando la tabla 10 se tiene que el valor obtenido en la significancia Sig. (bilateral) es 0,000 < 0,05 por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula tal que las variables trabajo remoto y eficiencia tienen relación significativa. Los logros según análisis estadístico aplicado, demuestran un valor de rho = 0,501, tal que significa que tienen una correlación moderada media positiva entre la variable trabajo remoto y eficiencia (p.38).

Alvarado (2021) en su tesis Medidas de bioseguridad y el desempeño laboral del personal en el penal Miguel Castro Castro, San Juan de Lurigancho, 2020, concluye: Las medidas de bioseguridad se relacionan de manera directa y significativa (Rho=0,339 y p=0,000) con el desempeño laboral en el personal del Penal Miguel Castro Castro, San Juan Lurigancho, 2020 (p.36).

Hidalgo & Lihon, (2021) en su tesis competencias digitales y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32011 “Hermilio Valdizán” – Huánuco, 2019, concluye: Se ha logrado determinar que existe una correlación alta positiva entre las competencias digitales y el desempeño docente en la IE N° 32011 “Hermilio Valdizán”, 2019, esta relación representa un 0,654** a un nivel de 99% de confianza. También se observa que el p-valor 0,008; es menor que el nivel de significancia = 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; asimismo, nos indica que las competencias digitales

tienen un grado de relación significativa en un 60% con el desempeño docente (p.81).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: gestión de recursos humanos

2.2.1.1. Definición de la variable gestión de recursos humanos

Según la (Escuela de Organización Industrial, 2013, citado en Quispe, et al., 2020) es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc. de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general (p.31).

2.2.1.2. Concepto de las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos

Prevención del riesgo laboral

De acuerdo con (Sánchez, 2003, citado en Quispe & Centeno , 2017) “La prevención de riesgos laborales es por tanto el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (p.52).

Bioseguridad

Según la (OMS, citado en Ramírez, 2018) la bioseguridad es un conjunto de normas y medidas para proteger la salud del personal, frente a riesgos biológicos, químicos y físicos a los que está expuesto en el desempeño de sus funciones, también a los pacientes y al medio ambiente (p.1).

Trabajo remoto

Según (SERVIR, 2020, citado en Rojas, 2020) define al trabajo remoto como una labor subordinada, pero con presencia fija del trabajador en el domicilio o en el lugar previsto para el aislamiento domiciliario, usando las TIC como medio para el logro de su desempeño y el éxito de sus funciones (p.21).

Competencia digital

De acuerdo con (Sumozas, 2017, citado en Vargas, 2019), son las capacidades para aplicar de forma integrada los contenidos propios de cada enseñanza y etapa educativa, con el fin de lograr la realización adecuada de actividades y la resolución eficaz de problemas complejos (p.51).

2.2.1.3. Teorías de la variable gestión de recursos humanos

Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor

Citado en Bonilla & Paz (2018) Douglas McGregor propuso dos diferentes modos de ver a los seres humanos: uno básicamente negativo, llamado teoría X, y otro básicamente positivo, llamado teoría Y. Después de revisar la forma en que los administradores tratan a los empleados, McGregor llegó a la conclusión de que el punto de vista de un administrador respecto de la naturaleza de los seres humanos se basa en cierto agrupamiento de supuestos, de acuerdo con los cuales tiende a modelar su comportamiento hacia sus subordinados.

Teoría X. Está basada en el antiguo precepto del garrote y la zanahoria y la presunción de mediocridad de las masas, se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio y el trabajo es una forma de castigo, lo cual presenta dos necesidades urgentes para la organización: la supervisión y la motivación. Los cuatro supuestos sustentados por los administradores son los siguientes:

1. A los empleados inherentemente les disgusta el trabajo y, siempre que sea posible, procurarán evitarlo.
2. Puesto que a los empleados les disgusta el trabajo, deben ser coaccionados, controlados o amenazados con sanciones para que alcancen metas.
3. Los empleados evitarán asumir responsabilidades y buscarán una dirección formal, siempre que sea posible.

4. La mayoría de los trabajadores colocan la seguridad por encima de todos los demás factores asociados con el trabajo y muestran poca ambición.

Teoría Y. Los directivos de la Teoría Y consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzarán siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados. En contraste con los puntos de vista negativos acerca de la naturaleza de los seres humanos, McGregor enumeró cuatro supuestos positivos:

1. Los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como el descanso o el juego.
2. La gente ejercerá autodirección y autocontrol si está comprometida con los objetivos.
3. La persona promedio puede aprender a aceptar e incluso buscar asumir responsabilidades.
4. La capacidad de tomar decisiones innovadoras está ampliamente dispersa en toda la población y no necesariamente es patrimonio exclusivo de los que ocupan puestos administrativos (pp.41-42).

Modelo de Werther y Davis

Citados en Arias (2018) este modelo plantea la interdependencia entre las actividades claves de RR.HH.; que son agrupadas en cinco categorías y los objetivos sociales, organizativos, funcionales y personales que rigen a la entidad; este modelo no cuenta con una proyección estratégica de los recursos humanos; pero es positivo el papel inicial que le otorga a los fundamentos y desafíos, incluye al entorno como base para establecer el sistema y muestra a la auditoria como elemento de retroalimentación y de continuidad en la operación de la GRH (p.41).

Teoría Z

(William Ouchi, 1981, citado en Adrianzén 2018) considera que existen tres tipos de empresa, la del tipo A que son empresas americanas, las del tipo J que son firmas japonesas y las Z que tienen una nueva cultura, pues esta última es muy poco aplicada en las organizaciones. Esta teoría es participativa y se basa en las relaciones humanas, ya que pretende entender y ver al colaborador como un ser integral que no puede separar su vida personal de su vida laboral, es por ello que invoca ciertas condiciones como el trabajo en equipo, relaciones interpersonales estrechas, toma de decisiones colectiva, confianza, todas ellas aplicadas a obtener un mayor rendimiento y así conseguir mayor productividad empresarial. Según Ouchi, en la Teoría Z la persona se integra a una organización y crea un sentido de identificación que la lleva a dar todo lo que es posible por alcanzar los objetivos empresariales.

Ouchi identifica trece pasos para transformar la organización en una empresa Z:

1. Comprender primeramente el tipo Z de organización y el papel que han de jugar los participantes en la transmisión.
2. Revaluar la filosofía establecida en la organización a punto de transformarse.
3. Definir la nueva filosofía a implementar y hacer partícipe a la directiva de la nueva dirección a tomar.
4. Comenzar la implementación creando las estructuras y los incentivos.
5. Desarrollar los lazos personales entre los participantes de la nueva organización.
6. Reevaluar el progreso hasta este punto.
7. Participar al sindicato en proceso.
8. Estabilizar el número y categorías de empleados.

9. Establecer el sistema (lento) de evaluación y promoción de los trabajadores.
10. Ampliar y generalizar las carreras de los trabajadores.
11. Implementación final hasta este punto.
12. Promover la participación y dedicación de los trabajadores a la organización.
13. Promover la dedicación totalmente envolvente entre los empleados (pp.17-19).

Teoría del campo de Lewin

Citado en Contreras (2020) en 1935 Kurt Lewin hizo referencia al comportamiento social, definiendo dos presupuestos:

- El comportamiento humano es resultado de todos los hechos coexistentes.
- Los hechos son lo que son, porque cada parte depende de la interacción de las demás partes.

Es decir, define un comportamiento humano complejo, que no está formado de hechos aislados, sino de hecho interrelacionados, que dependen unos de otros.

Propone una ecuación, en la que el comportamiento es resultado, de la función entre cada persona y el medio en el que se mueve. Cada necesidad crea un estado de tensión, que empuja al individuo a actuar. Son fuerzas conscientes o inconscientes que empujan a actuar a la persona para cubrir esas necesidades básicas: fisiológicas, psicológicas, de seguridad íntima, participación, autoconfianza, afecto y autorrealización. Estas últimas son las más elevadas, y son resultado de la educación y la cultura. Son esas las que moverán al trabajador a llevar a cabo su trabajo y hacerlo adecuadamente para sentirse autorrealizado (pp.75-76).

Modelo de contingencia de Fiedler

(Fiedler, 1965, 1967, citado en Galarza 2019) presentó por primera vez a las relaciones de la contingencia en el campo del liderazgo, partiendo del supuesto de que el grupo está en función de la motivación y la conducta del líder, así como, la cantidad de control en cada situación.

Fiedler y sus compañeros investigaron la relación entre el estilo de liderazgo y la situación de la organización, para ello correlacionaron el estilo del líder con la situación más favorable de éxito. Su utilidad se sitúa en el campo de la psicología organizacional donde se analiza que el estilo del líder está orientado hacia las relaciones o hacia las tareas. Un líder orientado hacia las relaciones siembra confianza y respeto y, un líder orientado hacia las tareas da instrucciones claras y se enfoca en el rendimiento.

La teoría situacional con mayor base experimental es la del modelo de Fiedler (Vroom & Jago, 1990), quien elaboró un cuestionario conocido como la escala del compañero menos preferido (CMP), la escala posee 16 pares de adjetivos y cada par está colocado en uno de los extremos de las escalas de 8 puntos, que describen atributos personales (Ramos Lopez, 2005). Si el líder describe al compañero menos preferido utilizando atributos positivos, se considera que está orientado hacia las relaciones, por el contrario, si el líder lo describe utilizando atributos negativos, se considera que está orientado hacia las tareas (Daft, 2006).

Fiedler y sus colegas estudiaron estas variaciones en diversos tipos de grupos, las correlaciones variaron ampliamente. Estas variaciones en los resultados produjeron complicación a Fiedler y sus discípulos. Sin embargo, Fiedler descubrió que esta incongruencia podría explicarse clasificando las situaciones en tres dimensiones:

1. Estructura de la tarea: Tarea definida vagamente y de forma ambigua o cuando la tarea está definida y detallada.

2. Poder de puesto: Es el poder que ejerce el líder al puesto de trabajo que desempeña. Por tanto, asumir el liderazgo es más fácil cuando más firme resulta la posición de poder.
3. Relación entre el líder y los miembros: es el grado de confianza de los miembros con su líder, así como la disponibilidad a seguir sus órdenes e instrucciones (pp. 30-31).

2.2.2. Variable 2: desempeño laboral

2.2.2.1. Definición de la variable desempeño laboral

De acuerdo con (Chiavenato, 2010, citado en Pastor, 2018), se define el desempeño laboral como: “La manera como se comporta el trabajador en el logro de los objetivos fijados; éste forma parte de la estrategia individual para lograr los objetivos”. En consecuencia, se determina que “el desempeño laboral es el conjunto de acciones de productividad de los empleados que tienen el compromiso de conseguir las metas y estrategias propuestas” (p.32).

2.2.2.2. Definición de las dimensiones de la variable desempeño laboral

Eficiencia

Para Villena (2018), es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos (p.24).

Servicio al cliente

Como lo señala (Duque, 2005, citado en Millan & Paredes, 2019), el servicio al cliente es el establecimiento y la administración de una relación entre cliente y empresa donde exista una mutua satisfacción de las expectativas, por ello se tiene en cuenta la retroalimentación y toma de información entre las personas en cada una de las etapas del proceso de un servicio (p.22).

Compromiso

(Tran, Q., 2018, citado en Tito & Villegas, 2020), define el compromiso como la medida en que las personas disfrutan y creen en lo que hacen y se sienten valoradas por hacerlo. Y considera que el compromiso es el resultado de un estado psicológico y emocional, en el que, independientemente del tiempo y las tareas, se encuentra que está cargado de energía y completamente dedicado al trabajo (p.21).

Relaciones interpersonales

Según (Baquerizo, 2016, citado en Venturo, 2019) define como “una interacción recíproca entre dos o más personas”. Se trata de relaciones sociales que se encuentran en las leyes e instituciones de la interacción social. Se basan en la confianza entre cada persona y no en esquemas formales, y el intercambio y la comunicación de las personas que resuelven determinadas situaciones (p.23).

2.2.2.3. Teorías de la variable desempeño laboral

Teoría de la equidad

Para (Klingner y Nabaldian, 2002, citado en Escobedo & Quiñones, 2020) esta sostiene que el Desempeño Laboral está asociado con la percepción que tiene el trabajador acerca del trato que recibe. En consecuencia, estas apreciaciones dan como resultado lealtad, expresiones de buena voluntad y una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Muchas veces esta impresión ha estado más vinculada a un estado mental que a una percepción basada en hechos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato son elementos fundamentales. También influye la buena comunicación entre todos los niveles organizacionales.

La equidad está constituida por dos aspectos: el desempeño y la equiparación con otros. En el primer caso es la comparación de su aporte o desempeño laboral y la retribución que recibe en relación con otras personas.

En el segundo caso, se habla de la comparación subjetiva de uno respecto a su par. Por lo expuesto, se determina que la teoría de la equidad se basa en el equilibrio entre el tipo de trato que reciben los colaboradores y el desempeño de estos, a saber, la vinculación existente entre el esfuerzo y la recompensa; entonces, dependerá del tipo de trato ya sea justo o injusto que reciba el colaborador para que se sienta motivado y tenga un determinado desempeño (p.22).

Teoría de las expectativas de Vroom (1964)

Citado en Guirado (2019) Vroom construyó su teoría, centrada en el proceso de la motivación en el trabajo, sobre la base de la expectativa (o esperanza). Conocida comúnmente como VIE, como se ha dicho, sus variables básicas son la valencia la instrumentalidad y la expectativa, que el autor combina en dos ecuaciones matemáticas con las que se propone pronosticar la elección, el esfuerzo y la persistencia entre alternativas.

Según los términos de esta teoría, las personas eligen involucrarse en un comportamiento dado en función de: (1) la probabilidad subjetiva, la expectativa, de que su esfuerzo conduzca a una consecuencia, o resultado de primer nivel, (2) multiplicado por la valencia, por el atractivo o grado en que se valora este resultado.

Así, Vroom (1964) juzga en Work and motivation que los resultados que pretende alcanzar una persona habitualmente dependen no solo de las elecciones que hace, sino también de ciertos eventos que están fuera de su control, por ello, define la expectativa como la creencia subjetiva de la probabilidad de que un acto en particular vaya seguido por un resultado particular. Además, para el profesor de Yale, las expectativas se pueden describir en términos de su fuerza. La fuerza máxima (“1”) está referida a la convicción, siempre subjetiva, de que el acto será seguido por un resultado

particular, mientras que la fuerza mínima (“0”) se refiere a la certeza, también subjetiva, de que el acto no será seguido de ese resultado

La valencia se asocia a la firmeza de la preferencia de un individuo por un resultado, ya sea esta preferencia positiva (salario, promoción, prestigio, etc.) o negativa (estrés, fatiga, despido, etc.). Se trata de una denominación que contempla el valor de las orientaciones afectivas (deseo o rechazo), del nivel de satisfacción o insatisfacción que se espera obtener de determinadas consecuencias (no del valor real), que otros psicólogos ya habían referido con la misma terminología (como en Lewin o Tolman) o calificado como incentivos (como en Atkinson) dentro de sus propuestas. En el sistema de Vroom, un resultado tiene valencia positiva cuando la persona prefiere alcanzarlo a no alcanzarlo, y tiene valencia negativa cuando su predilección es la contraria. El valor “0” se reserva para la indiferencia en el resultado.

Al igual que otros teóricos de la expectativa, Vroom argumenta que la expectativa y la valencia se combinan multiplicativamente para determinar la motivación o fuerza de la acción. El aspecto multiplicativo de esta teoría es muy importante, significa que a menos que tanto la valencia como la expectativa estén presentes en algún grado, no habrá motivación (pp.171-172).

Teoría de la finalidad o de las metas Locke (1976)

Según (Amorós ,2016, citado en Rivas, 2018), teoría propuesta por Locke, la cual dice que las intenciones de trabajar dirigido hacia una meta, constituye una fuente muy importante de motivación en el trabajo, puesto que actúa como un estímulo interno.

Los supuestos que parten de esta teoría son:

- La fijación de objetivos claros aumenta la productividad de los trabajadores.

- Tiene un valor muy significativo para la empresa, involucrar a los trabajadores con los objetivos, ya que aumentará su compromiso y entendimiento de éstos.
- Una meta compleja será para el trabajador una motivación más atractiva que una más sencilla

Cuando las metas difíciles son aceptadas, se consigue un mayor desempeño debido a que éstas, darán a conocer al trabajador lo que necesitará para alcanzarlas, porque se ejercerá niveles de esfuerzo más elevados hasta que lo consiga.

A medida que los individuos participan en el establecimiento de sus propias metas, se obtiene, en la mayoría de los casos, un mayor desempeño, la ventaja que posee el hecho que lo individuos participen en el establecimiento de sus propias metas, consiste en que, al hacerlo, puede ser que acepte la meta como un objetivo en el que debe trabajar, además es más probable que acepte una meta difícil, pues se sentiría más comprometido por el hecho que él ha participado en su elaboración.

Locke menciona que es de importancia especificar la meta que se persigue y no dejar una meta generalizada, ya que, si los trabajadores conocen la meta, se esforzaran por alcanzarla generando sus propios medios. Así mismo, en esta teoría se plasma que la retroalimentación lleva a un mejor desempeño que el que se consigue cuando no existe, se sostiene que las metas específicas y las metas difíciles son las que llevan a un alto desempeño (pp.28-29).

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

(David C. McClelland en 1961, citado en Sandoval, 2020) adopta una posición más flexible al indicar que una persona puede motivarse por varias necesidades en paralelo, y lo que caracteriza a cada individuo es esa fuerza que tiene para alcanzar estas necesidades. Dicho autor menciona que las

necesidades no son innatas, por lo que se adquieren durante toda la vida, son aprendidas con la experiencia y al compararse con el entorno. Por ende, cada individuo al tener diferentes vivencias y entornos, podría tener un diferente «perfil de necesidades» y que además se desarrolla con la experiencia. McClelland postuló tres necesidades básicas: (1) la necesidad de logro o realización, que es el impulso por salir adelante o sobresalir, mejorar el desempeño propio, alcanzar el éxito, lograr lo que es difícil y triunfar; (2) la necesidad de poder, que es la necesidad de influir, tener autoridad y ejercer control sobre otras personas, hacer que otros se comporten de tal manera que no se podría hacer de otra forma; y (3) la necesidad de afiliación, que es el deseo de llevarse bien con los demás, mantener relaciones personales, amigables y sociales con ellos (p.23).

Teoría de los dos factores de Herzberg

(Herzberg, citado en Arpasi, 2020) En el actuar del individuo dentro de las empresas interactúan tres elementos clave, que de acuerdo con el grado en que se desarrollen cada uno de ellos, conducen al éxito o fracaso de la persona y con eso al de las organizaciones al que pertenecen.

- Habilidades: De hacer, crear, innovar y comunicar.
- Conocimientos: Potencia y desarrolla las habilidades.
- Actitudes: Permite o no llevar a la realidad el producto que es posible generar con el conocimiento y las habilidades existentes

Herzberg presenta al mundo empresarial dos revolucionarias ideas:

La primera de ellas, que, siendo la satisfacción y la insatisfacción laboral dos dimensiones distintas e independientes, las estrategias motivacionales que se habían venido empleando, tales como mejorar las relaciones humanas, aumentar los incentivos salariales, y establecer condiciones adecuadas de

trabajo, eran incorrectas; tales elementos no generan una mayor motivación, cuando mucho sólo actúan previniendo o eliminando la insatisfacción.

La segunda idea fue sostener que el solo aumento de los salarios, sin que la gerencia se preocupara de las condiciones en que se realizan las tareas, no sirve para motivar. De acuerdo con Herzberg, en la medida en que el dinero se convierte en un factor estándar en el trabajo, pierde inmediatamente su capacidad motivadora, pudiendo engendrar una peligrosa semilla entre los empleados: incentivarlos a abrigar más altas expectativas respecto del período venidero de reajustes salariales (p.32-33).

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Variable 1: gestión de recursos humanos

Adquisición de insumos

Según (OMS, 2012, citado en Flores, 2018) estos procesos se realizan con el fin de realizar las adquisiciones de insumos o medicamentos que cumplan con todos los estándares de calidad, en el tiempo oportuno y en las cantidades señaladas, siendo estos los objetivos que tiene el proceso de adquisición (p.21).

Condiciones laborales

Para (Castillo y Prieto, 1990, citados en Tuesta, et al., 2020) las condiciones laborales son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos (p.8).

Equipos de protección personal

Según (Minsalud Colombia, 2017, citado en García, 2019), los equipos de protección personal en el trabajo están ligados al bienestar y prevención de accidentes laborales. Se define como todo equipo o dispositivo que este fabricado o proyectado para preservar el cuerpo humano en su totalidad o en partes específicas de accidentes o en riesgos en el desarrollo de su actividad,

los factores de riesgo inesperados y presentes en el desarrollo de labores (p.12).

Manejo de plataformas virtuales

Según (Zapata, 2016, citado en Parra et al., 2020) las plataformas virtuales son entornos que permiten organizar la información según los objetivos ya planteados, son de fácil acceso para los actores educativos desde cualquier lugar y a cualquier hora, contando con el acceso a internet, el acceso es de manera independiente ya que el maestro genera un enlace para compartir con sus estudiantes y así ellos puedan acceder a la clase a la hora establecida y poder generar una asimilación de contenidos de manera interactiva y colaborativa por parte de los actores educativos.

Medidas para el control de acceso y la permanencia

Según el (Consejo Asesor en Seguridad y Medicina Laboral, 2020), el acceso y permanencia del personal a los establecimientos, será exclusivamente para aquellas tareas desarrolladas por el Personal en tareas esenciales y el personal de tareas eventuales, con la debida justificación y autorización. Se limitará al estricto e imprescindible acceso a personas externas. Los movimientos dentro del local del personal externo deberán estar limitados sólo a las áreas donde se requiera su presencia. Durante toda la permanencia se deberán cumplir las recomendaciones generales de prevención y protección del contagio (p.4).

Medidas preventivas

La (OMS, 2016, citado en Vásquez, 2021) define a las medidas preventivas como “las acciones que no únicamente tienen el fin de prevenir cuando aparece la enfermedad, disminuyendo los factores de riesgo, sino además incluye el detener el progreso de la enfermedad y mitigar las consecuencias una vez que esta se encuentra establecida” (p.9).

Plan de vigilancia

De acuerdo con el Ministerio del Interior Proyecto Especial Corah (2022) consiste en proteger la salud y seguridad de los trabajadores, estableciendo las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS- CoV-2, orientados a adoptar medidas sanitarias para el desarrollo adecuado de las actividades del PROYECTO, con el fin de mitigar las consecuencias de la pandemia (p.5-6).

Riesgo laboral

Según el Instituto de Evaluación de Tecnologías en Salud e Investigación (2020), previo al retorno de los trabajadores, los empleadores deberán realizar la valoración del nivel de riesgo laboral de exposición al COVID – 19, con la finalidad de adaptar la configuración del lugar de trabajo y la organización del trabajo para minimizar la exposición al COVID – 19. Se deberá brindar atención especial a los trabajadores considerados de alto riesgo y prepararse para proteger a los más vulnerables (p.8).

Sistemas de información

De acuerdo con Huaman & Huayanca (2017) Un sistema de información se puede definir técnicamente como un conjunto de componentes relacionados que recolectan (o recuperan), procesan, almacenan y distribuyen información para apoyar la toma de decisiones y el control en una organización (p.152).

Seguridad en el trabajo

(Mondy, 2009, citado en Díaz, 2017) indica que la seguridad en el trabajo es el conjunto de conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar, controlar riesgos y aquellos factores ambientales que surgen en el lugar de trabajo, del cual pueden proporcionar enfermedad, incapacidad e ineficiencia en el personal de la organización (p.7).

Talleres de capacitación

(Candelo, 2003, citado en Sánchez I. , 2017) Una metodología de trabajo en la que se integran la teoría y la práctica. Se caracteriza por la investigación, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo que, en su aspecto externo, se distingue por el acopio (en forma sistematizada) de material especializado acorde con el tema tratado teniendo como fin la elaboración de un producto tangible (p.22).

Tecnologías de la información y comunicación

Para (Cabero, 2000, citado en García & Valderrama , 2019), son herramientas técnicas que rotan en torno a los nuevos hallazgos de la información. Medios que cumplen la función de trasmitir, almacenar, recuperar información de una manera eficaz, en gran porcentaje, y lo logran utilizando distintos tipos de códigos en una existente hipermedia (p.8).

Trabajo remoto

Según (Vargas, 2010, citado en Edquen, 2020) se obtiene que el trabajo remoto se fundamenta en tener que presentarse a la entidad ciertas veces en el lapso de la semana, cada vez que estas sean coordinadas en un primer instante junto con esta, y frente a los requerimientos de 3aspecto físico de acuerdo a los requerimientos de la empresa (p.18).

2.3.2. Variable 2: desempeño laboral

Actitud

Según (Rosales, 2014, citado en Muñoz & Cubo, 2019), define la actitud como la “organización de creencias, opiniones, sentimientos y tendencias conductuales, relativamente duradera, hacia objetos, grupos, eventos o símbolos socialmente significativos. Sentimiento o evaluación general -positivo o negativo- acerca de alguna persona, objeto o cuestión” (p.215).

Calidad de vida

Según (Melchiors et al.,2004, citados en Bautista, 2017), la calidad de vida (CV) abarca el bienestar físico, social, psicológico y espiritual. El bienestar físico se determina por la actividad funcional, la fuerza o la fatiga, el sueño y el reposo, el dolor y otros síntomas. El bienestar social tiene que ver con las funciones y las relaciones, el afecto y la intimidad, la apariencia, el entretenimiento, el aislamiento, el trabajo, la situación económica y el sufrimiento familiar. El bienestar psicológico se relaciona con el temor, la ansiedad, la depresión, la cognición y la angustia que genera la enfermedad y el tratamiento. El bienestar espiritual, por su parte, abarca el significado de la enfermedad, la esperanza, la trascendencia, la incertidumbre, la religiosidad y la fortaleza interior (p.6).

Competencia

Para (Lasida, citado en Perez & Quispe, 2018), por competencias laborales, podemos entender al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables, que se aplican en el desempeño de una función productiva. Lo cual involucra una visión que se tiene en cuenta al conjunto de elementos que necesita el trabajador en el desempeño en el medio laboral. Se trata de modernizar y profesionalizar las relaciones laborales y la gestión de recursos humanos y establecer vínculos entre la capacitación y los procesos de innovación en las entidades (p.27).

Cumplimiento de objetivos

(Tugores y Carrasco, 2007, citados en Valenzuela, 2017) El cumplimiento se define como un proceso de análisis periódico, tasado en medidas objetivas, que le permiten determinar la eficiencia con la cual los trabajadores realizan sus funciones en la organización (p.19).

Efectividad

(Fugate, 2010, citado en Arzani & Quilcate , 2020), indica que, efectividad, es la habilidad que se tiene para optimizar recursos, basado en la consecución de sus objetivos planteados. Se define también como el resultado entre la comparación del producto actual contra el resultado esperado (p.7).

Familiaridad

Según (Holded, 2018, citado en Navarro & Rios, 2020) si quieres lograr la fidelidad del cliente deberás generar un sentimiento de familiaridad. Esto es bastante más sencillo cuando se trata de un negocio local, ya que la interacción personal fomenta la cercanía (p.38).

Integridad

De acuerdo con (Goleman & Chermiss, 2017, citados en Chaparro, 2019), consiste en establecer contactos/relaciones asentadas en valores éticos. Ser honrado y sincero (p.36).

Productividad

Según (Newton, 2001, citado en Cruz, 2019), la productividad es toda actividad realizada con compromiso, para lograr el mejor resultado (producto servicio de calidad) optimizando los recursos disponibles y de cuyo logro queda un sentimiento de contribución, satisfacción y retribución justa (p.58).

Satisfacción laboral

Según (Hannoun, 2011, citado en Machuca, 2020), define a la satisfacción laboral de manera global, como la actitud que maneja una persona en relación a su trabajo. Es importante resaltar que el trabajo desempeñado por las personas va más allá de las labores que realiza en el día a día; tiene que ver con elementos importantes que interrelaciona con sus experiencias emocionales positivas frente a la actitud de sus colegas, jefes y/o gerentes en una adecuada simbiosis de reglamentos organizaciones, política y condiciones que nos puede ofrecer el trabajo (espacios adecuados, buena ventilación, iluminación,

implementos tecnológicos, materiales y recursos humanos). Es por ello que se comprueba que la satisfacción de un empleado es el resultado de una interacción de elementos complicados que suscitan dentro del trabajo (p.5).

Seguridad

Para (Druker, 1989, citado en Risco, 2020) constituye la seguridad, “como el sentir que el usuario entrega a la empresa cuando encomienda sus problemas, confiando que estos serán solucionados satisfactoriamente. Seguridad es trasmitir o inspirar confianza al cliente” (p.8).

Trabajo en equipo

De acuerdo con (Melchor & García, 2016, citado en Giraldo, et al,. 2019) el trabajo en equipo es considerado como un conjunto de dos o más personas que se reúnen para lograr objetivos en común, estos grupos tiene dos clasificaciones las cuales son formales e informales. Los grupos formales son aquellos que precisan la estructura misma de la empresa, tomando trabajos específicos dedicados a las metas generales de la organización. Por otro lado, los grupos informales no tienen una estructura fija ni se definen por alguna organización en particular (p.13).

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, según Sanchez, (2019) este tipo de investigación busca mejorar la realidad existente, pero no mediante la búsqueda de conocimientos sobre algún objeto, sino mediante una acción que modifica el entorno, en este tipo de estudio la línea de investigación tiene el conocimiento suficiente, pero que en esta oportunidad se busca mejorar parte de la realidad existente, para ello es necesario un plan de acción con los recursos financieros y logísticos que permita llevar a cabo (p.130).

3.1.2. Nivel de investigación

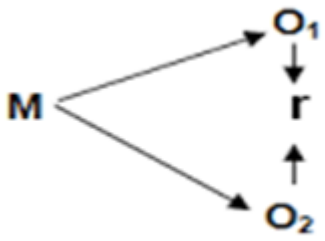
El nivel de investigación es la descriptiva, según (Arias, 2006; Hernández-Sampieri et al, 2014, citados en Gallardo, 2017) busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, con el fin de establecer su estructura o comportamiento (p.53).

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental transeccional correlacional, según (Hernández, 2014, citado en Gabino , 2018), se dice que es no experimental por cuanto no ocurre la manipulación deliberada de las variables, observando fenómenos del contexto con su posterior análisis. Es transeccional o transversal por cuanto la recolección de datos se realiza en un momento o período único. Finalmente corresponde a relacional (p.51).

Figura 1:

Esquema de la investigación



Donde:

M: Muestra, trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay

O1: Observación de la variable gestión de recursos humanos

r: relación entre variables

O2: Observación de la variable desempeño laboral

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de estudio, para evaluar las dos variables, lo constituyen los 498 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Manantay en el ejercicio fiscal 2021, según (Sub Gerencia de Recursos Humanos).

3.2.2. Muestra

La muestra se determinó a través del muestreo probabilístico, para ello se hizo uso de la formula estadística para poblaciones menores a 100000.

Figura 2:

Fórmula para calcular la muestra

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

Donde

n: Tamaño de la muestra necesaria.

P: Probabilidad de que el evento ocurra (50%)

Q: Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

$Z_{\alpha/2}$ =1,96

N: Población (498)

EE: 0,09

Desarrollo de la fórmula

n = (0.5*0.5*(1.96)^2*498)/(((0.09)^2*497)+(0.5*0.5*(1.96)^2))

n = 96 trabajadores.

3.3. Instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnica para la elaboración de instrumentos de recolección de datos

Los cuestionarios se elaboraron mediante la técnica de preguntas cerradas, según Ramos, et al. (2020) son las que manejan opciones de respuesta predeterminadas. Son más fáciles de codificar y analizar. Las preguntas cerradas contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas; es decir, se presentan las posibilidades de respuesta a los participantes, quienes deben acotarse a estas. Bajo la premisa se ha elaborado preguntas politómicas, de cinco opcions de respuesta (Nunca, casi nunca, aveces, casis siempre y siempre (p.73).

3.3.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, inserto en el programa SPSSv26, la misma que dio los siguientes resultados, en necesario precisar que se tomó en cuenta el número total por variable.

Tabla 2:

Confiabilidad del instrumento de la variable gestión de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	20

El valor de Alfa de Cronbach del instrumento de la variable gestión de recursos humanos es 0.936, obteniendo el nivel de fiabilidad de excelente.

Tabla 3:

Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,772	20

El valor de Alfa de Cronbach del instrumento de la variable desempeño laboral es 0.772, obteniendo el nivel de fiabilidad de muy bueno.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Los datos se recabaron a través de encuestas autoadministradas, según Díaz (2020) el aspecto básico que caracteriza a una encuesta autoadministrada, y que las distingue del resto de modos de recogida de información, es la ausencia de un entrevistador que lea las preguntas y recoja/apunte las respuestas, siendo en este caso el propio encuestado el que realiza estas tareas. La modificación del rol del "respondiente" (ya no es entrevistado) genera un importante cambio en el modo de comunicación. Los recursos orales y gestuales, propios de las encuestas administradas, pierden importancia en favor del lenguaje visual *(entre otros,* Stange, Barry, Smyth y Olson, 2016; Smyth, 2018), donde los colores, las formas, diagramas, etc. suponen importantes innovaciones en la comunicación (p. 2).

3.5. Tratamiento de los datos

3.5.1. Procesamiento de datos

Los datos se procesaron en forma mecánica en el programa Excel, donde se creó una base de datos por variable, organizados por 4 dimensiones, 20 ítems y 5 opciones de respuesta, datos que nos facilitó la determinación del nivel de variables y dimensiones, resultados que a su vez se procesaron en

programa estadístico SPSSv26, datos que nos facilitó la determinación de la relación entre variables y dimensiones.

3.5.2. Presentación de datos

Los datos se presentaron en tablas de frecuencias, diseñados por niveles, rangos, frecuencias y porcentajes, y figuras circulares extraídas del programa Excel, que muestra el nivel de variables y dimensiones. Asimismo, se presentan en tablas extraídas del programa estadístico SPSSv26, donde se muestra la relación y la significancia entre variables y dimensiones.

3.5.3. Análisis de datos

Para determinar el nivel de variables y dimensiones se hizo uso de la Escala de Clima Organizacional (Edco), según (Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana, citado en Cotrina, 2019), la puntuación alta indica una alta frecuencia, relacionado con un buen clima organizacional y un puntaje bajo indica una baja frecuencia, relacionado con problemas dentro de la organización. Para determinar si el clima organizacional puntúa entre alto, medio o bajo se realizó de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (20 y 100) se determinan 3 intervalos de la misma dimensión fraccionando la desigualdad de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así:

- Nivel bajo: De 20 a 46 puntos.
- Promedio: De 47 a 73 puntos
- Nivel alto: Puntajes entre 74 y 100 (p.39).

El coeficiente de correlación se determinó luego de la prueba de normalidad entre variables

Tabla 4:

Prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,077	96	,199	,971	96	,032
Desempeño laboral	,072	96	,200*	,969	96	,024

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se observa el número de encuestados es >50, por lo que el análisis se tomó en cuenta la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, donde el valor sigma de la variable gestión de recursos humanos es 0,199>0.05, y el valor sigma de la variable desempeño laboral es 0,200*> 0.05, en vista que los valores de las dos variables son > 0.05, entonces la distribución es normal, en consecuencia, se debe aplicar el coeficiente de correlación paramétrico de Pearson, según Onofre, (2019). el coeficiente de correlación de Pearson toma valores entre n1 y 1: un valor de 1 indica relación lineal perfecta positiva; un valor de n1 indica relación lineal perfecta negativa (en ambos casos los puntos se encuentran dispuestos en una línea recta); un valor de 0 indica relación lineal nula. El coeficiente r es una medida simétrica: la correlación entre xi e yi es la misma que entre yi e xi (p.26).

Tabla 5:

Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a+0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a+0.50	Correlación positiva media
+0.51 a+0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández y Fernández (1998)

Regla de decisión:

- La relación se considera significativa si $P \leq 0.05$
- La relación no se considera significativa si $P > 0.05$

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Descripción del nivel de la variable gestión de recursos humanos

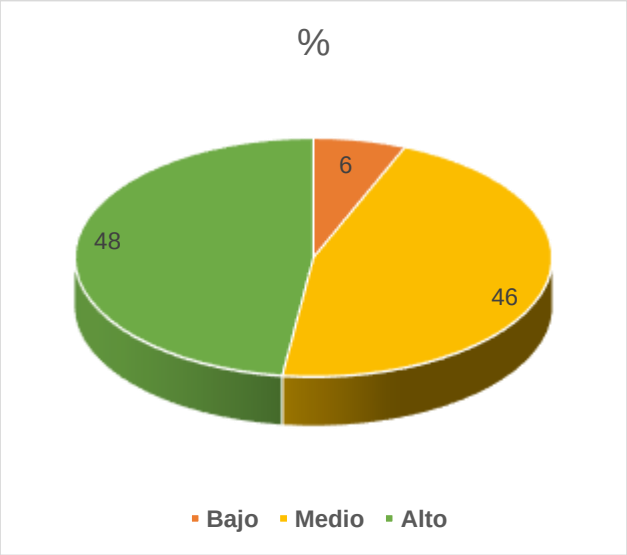
Tabla 6:

Niveles de percepción de la variable gestión de recursos humanos

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	6	6
Medio	[47-73]	44	46
Alto	[74-100]	46	48
n		96	100

Figura 3:

Distribución porcentual de la variable gestión de recursos humanos



Nota. Tabla 6

Interpretación

De acuerdo con la tabla 6 y la figura 3, se observa que el 6.0 % de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay considera que la gestión de recursos humanos presenta un nivel bajo, mientras que el 46.0 % considera que presenta un nivel medio, y el 48.0 % considera que presenta un nivel alto.

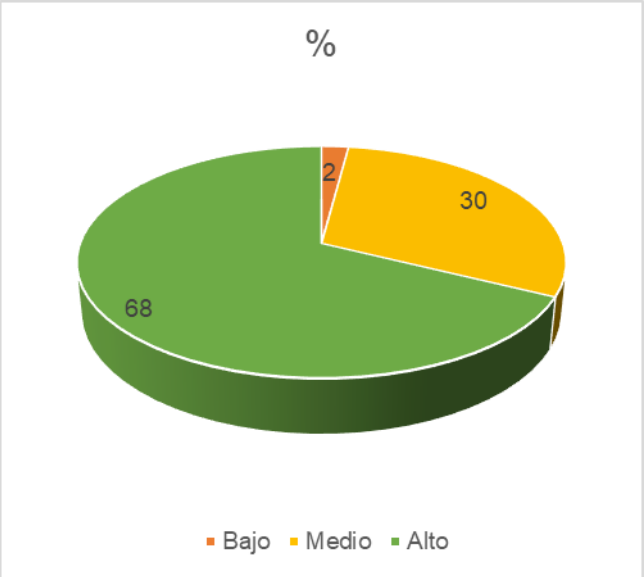
Tabla 7:

Niveles de percepción de la dimensión prevención del riesgo laboral

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	2	2
Medio	[12-18]	29	30
Alto	[19-25]	65	68
n		96	100

Figura 4:

Distribución porcentual de la dimensión prevención del riesgo laboral



Nota. Tabla 7

Interpretación

De acuerdo con la tabla 7 y la figura 4, se observa que el 2.0 % de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay considera que la municipalidad previene el riesgo laboral a un nivel bajo, mientras que el 30.0 % considera que previene a un nivel medio, y el 68.0 % considera que previene a un nivel alto.

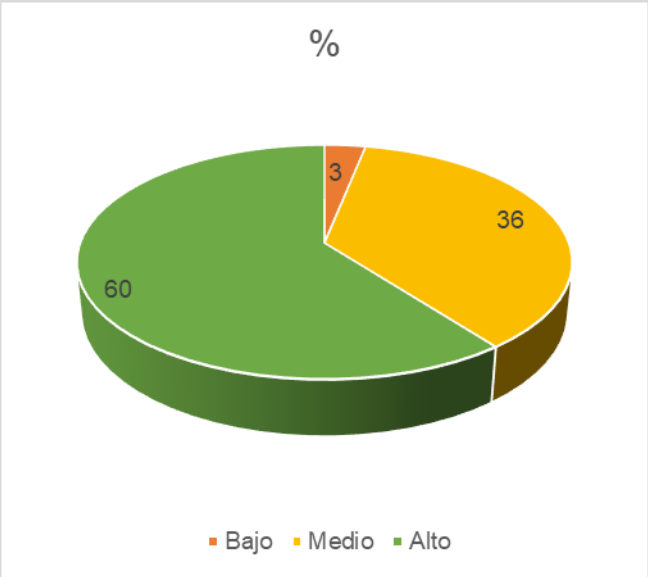
Tabla 8:

Niveles de percepción de la dimensión bioseguridad

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	3	3
Medio	[12-18]	35	36
Alto	[19-25]	58	60
n		96	100

Figura 5:

Distribución porcentual de la dimensión bioseguridad



Nota. Tabla 8

Interpretación

De acuerdo con la tabla 8 y la figura 5, se observa que el 3.0 % de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay considera que la municipalidad aplica la bioseguridad a un nivel bajo, mientras que el 36.0 % considera que aplica a un nivel medio, y el 60.0 % considera que aplica a un nivel alto.

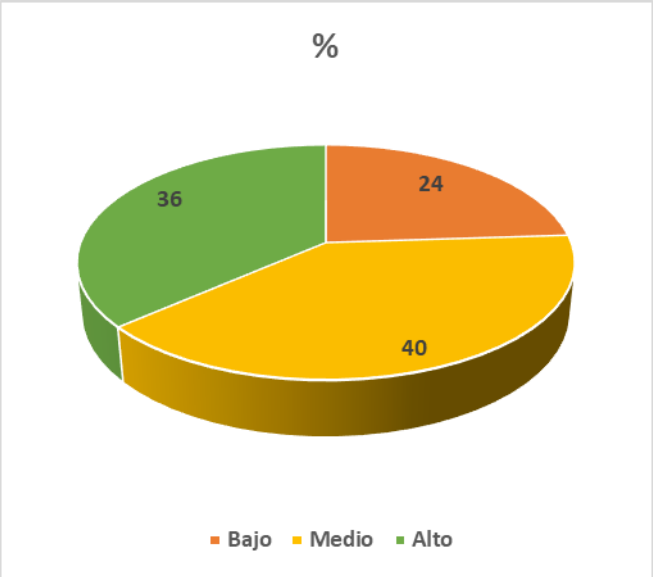
Tabla 9:

Niveles de percepción de la dimensión trabajo remoto

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	23	24
Medio	[12-18]	38	40
Alto	[19-25]	35	36
n		96	100

Figura 6:

Distribución porcentual de la dimensión trabajo remoto



Nota. Tabla 9

Interpretación

De acuerdo con la tabla 9 y la figura 6, se observa que el 24.0 % de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay considera que el trabajo remoto que presta es a un nivel bajo, mientras que el 40.0 % considera que presta a un nivel medio, y el 36.0% considera que presta a un nivel alto.

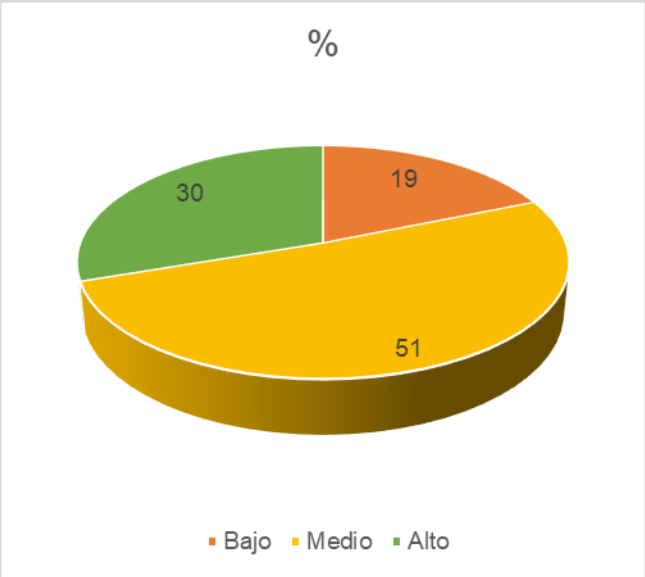
Tabla 10:

Niveles de percepción de la dimensión competencia digital

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	18	19
Medio	[12-18]	49	51
Alto	[19-25]	29	30
n		96	100

Figura 7:

Distribución porcentual de la dimensión competencia digital



Nota. Tabla 10

Interpretación

De acuerdo con la tabla 10 y la figura 7, se observa que el 19.0 % de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay considera que tiene conocimiento de competencia digital a un nivel bajo, mientras que el 51.0 % considera que tienen conocimiento a un nivel medio, y el 30.0 % considera que tiene conocimiento a un nivel alto.

4.1.2. Descripción de la variable desempeño laboral

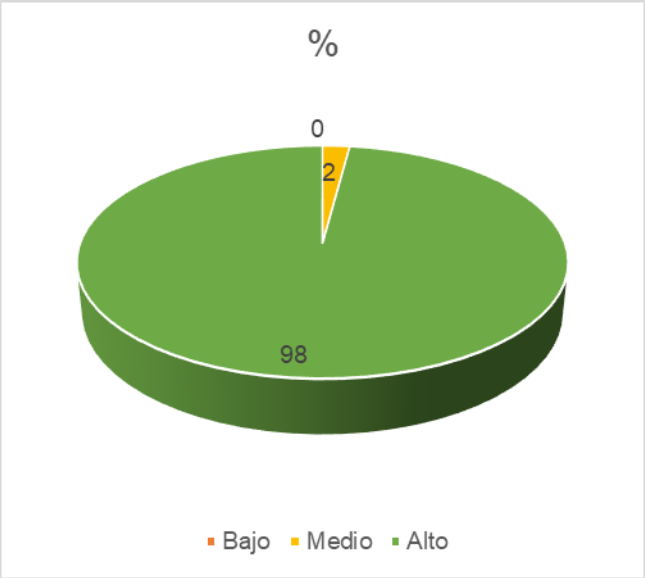
Tabla 11:

Niveles de percepción de la variable desempeño laboral

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	0	0
Medio	[47-73]	2	2
Alto	[74-100]	94	98
n		96	100

Figura 8:

Distribución porcentual de la variable desempeño laboral



Nota. Tabla 11

Interpretación

De acuerdo con la tabla 11 y la figura 8, se observa que el 2.0 % de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay considera que su desempeño laboral es a un nivel medio, y el 98.0 % considera que su desempeño es a un nivel alto.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

La influencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021, es directa y significativa.

Tabla 12:

Influencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral

Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	1	,513**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	96	96
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,513**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	96	96

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

Interpretación

En la tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación alcanza un valor de 0.513, y la prueba de significancia es significativa al 5%, p (0.000) < α (0.05). Esto indica que existe influencia positiva considerable y significativa *de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral*.

4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La influencia de la prevención de riesgo laboral en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021, es directa y significativa.

Tabla 13:

Influencia de la prevención de riesgo laboral en el desempeño laboral

Prevención del riesgo laboral	Correlación de Pearson	1	,509**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	96	96
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,509**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

N	96	96

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

Interpretación

En la tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación alcanza un valor de 0.509, y la prueba de significancia es significativa al 5%, p (0.000) < α (0.05). Esto indica que existe influencia positiva considerable y significativa *de la prevención de riesgo laboral en el desempeño laboral.*

Hipótesis específica 2

La influencia de la bioseguridad en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021, es directa y significativa.

Tabla 14:

Influencia de la bioseguridad en el desempeño laboral

Bioseguridad	Correlación de Pearson	1	,539**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	96	96
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,539**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	96	96

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

Interpretación

En la tabla 14 se observa que el coeficiente de correlación alcanza un valor de 0.539, y la prueba de significancia es significativa al 5%, p (0.000) < α (0.05). Esto indica que existe influencia positiva considerable y significativa *de la bioseguridad en el desempeño laboral.*

Hipótesis específica 3

La influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021, es directa y significativa.

Tabla 15:

Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral

Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,411**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	96	96
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,411**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	96	96

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

Interpretación

En la tabla 15 se observa que el coeficiente de correlación alcanza un valor de 0.411, y la prueba de significancia es significativa al 5%, p (0.000) < α (0.05). Esto indica que existe influencia positiva media y significativa *del trabajo remoto en el desempeño laboral.*

Hipótesis específica 4

La influencia de la competencia digital en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021, es directa y significativa.

Tabla 16:

Influencia de la competencia digital en el desempeño laboral

Competencia digital	Correlación de Pearson	1	,285**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	96	96
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,285**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	96	96

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

Interpretación

En la tabla 16 se observa que el coeficiente de correlación alcanza un valor de 0.285, y la prueba de significancia es significativa al 5%, p (0.005) < α (0.05). Esto indica que existe influencia positiva media y significativa *de la competencia digital en el desempeño laboral.*

4.3. Discusión de resultados

Queda demostrado que existe influencia directa (0.513) y significativa (0.000) de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021. Lo que nos permite deducir que la municipalidad gestiona de manera adecuada la prevención del riesgo laboral, la bioseguridad, el trabajo remoto y la competencia digital; por ello, logra una influencia directa y significativa en el desempeño laboral. Resultado coincidente obtuvieron Vergara & Pérez (2020) en su tesis gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020, quienes concluyen, se logró determinar que existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020, con un p=0,000 <0,05, mostrando un coeficiente de correlación Rho de Spearman de r= 0,569 que indica que existe una correlación positiva modera entre las variables de estudio (p.iv).

Queda demostrado, que el nivel alcanzado de la variable gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Manantay es alto 48%, lo que quiere decir para la mayoría de los trabajadores la municipalidad gestiona la prevención del riesgo laboral, la bioseguridad, el trabajo remoto y la competencia digital, de manera adecuada. Resultado diferente obtuvieron Castañeda & Cruzado (2018) en su tesis Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018, quienes concluyen: la Gestión de Recursos

Humanos de la MDP se indicó como mala gestión con un 52.8% según la percepción de los trabajadores (p.37).

Queda demostrado, que el nivel alcanzado de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay es alto 98%, lo que quiere decir que la mayoría de los trabajadores se consideran eficientes, comprometidos con su trabajo, atienden bien al cliente y se relacionan interpersonalmente con facilidad. Resultado diferente obtuvo Medina (2017) en su tesis desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, 2017, quien concluye: el abrumador 82% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa evidenció un bajo desempeño laboral, el 17% reveló un mediano desempeño laboral y para el restante 2% apenas un alto desempeño laboral (p.70).

Queda demostrado que existe influencia directa (0.509) y significativa (0.000) de la prevención del riesgo laboral en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021. Lo que nos permite deducir que la municipalidad gestiona de manera adecuada el plan de vigilancia, las medidas preventivas ante la COVID-19 y el riesgo laboral; por ello logra una influencia directa y significativa en el desempeño laboral. Resultado coincidente obtuvo Salazar (2018) en su tesis influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, quien concluye: la correlación entre la dimensión integración de la prevención y el desempeño del personal resultó significativo (P – Valor < 0.05); con una correlación directa de grado positivo calificado como bueno (rs = 0.647). indicando que mientras el personal reciba una excelente información referente a seguridad y salud ocupacional, las medidas de prevención adecuadas e incentivos para trabajar con seguridad entonces será probable que el

desempeño del personal sea excelente al momento de desarrollar sus funciones (p.166).

Queda demostrado que existe influencia directa (0.539) y significativa (0.000) de la bioseguridad en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021. Lo que nos permite deducir que la municipalidad gestiona de manera adecuada las medidas para el ingreso, las medidas para la estancia y la adquisición de insumos contra la COVID-19; por ello logra una influencia directa y significativa en el desempeño laboral. Resultado coincidente obtuvo Alvarado (2021) en su tesis medidas de bioseguridad y el desempeño laboral del personal en el penal Miguel Castro Castro, San Juan de Lurigancho, 2020, quien concluye: las medidas de bioseguridad se relacionan de manera directa y significativa (Rho=0,339 y p=0,000) con el desempeño laboral en el personal del Penal Miguel Castro Castro, San Juan Lurigancho, 2020 (p.36).

Queda demostrado que existe influencia directa (0.411) y significativa (0.000) del trabajo remoto en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021. Lo que nos permite deducir que la municipalidad gestiona de manera adecuada la organización del trabajo, las tecnologías de la información y comunicación; por ello logra una influencia directa y significativa en el desempeño laboral. Resultado coincidente obtuvo Baldeon (2020) en su tesis trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020, quien concluye: existe relación entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020. Interpretando la tabla 10 se tiene que el valor obtenido en la significancia Sig. (bilateral) es 0,000 < 0,05 por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula tal que las variables trabajo remoto y eficiencia tienen relación significativa. Los logros según análisis estadístico aplicado demuestran un valor de rho = 0,501,

tal que significa que tienen una correlación moderada media positiva entre la variable trabajo remoto y eficiencia (p.38).

Queda demostrado que existe influencia directa media (0.285) y significativa (0.005) de la competencia digital en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021. Lo que nos permite deducir que la municipalidad gestiona de manera adecuada la implementación del software, los talleres de capacitación y el manejo de plataformas digitales; por ello logra una influencia directa y significativa en el desempeño laboral. Resultado coincidente obtuvieron Hidalgo & Lihon, (2021) en su tesis competencias digitales y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32011 “Hermilio Valdizán” – Huánuco, 2019, quienes concluyen: se ha logrado determinar que existe una correlación alta positiva entre las competencias digitales y el desempeño docente en la IE N° 32011 “Hermilio Valdizán”, 2019, esta relación representa un 0,654** a un nivel de 99% de confianza. También se observa que el p-valor 0,008; es menor que el nivel de significancia = 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; asimismo, nos indica que las competencias digitales tienen un grado de relación significativa en un 60% con el desempeño docente (p.81).

CONCLUSIONES

Existe influencia directa considerable (0.513) y significativa (0.000) de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021. Lo que nos permite deducir que la municipalidad gestiona de manera adecuada la prevención del riesgo laboral, la bioseguridad, el trabajo remoto y la competencia digital; por ello logra una influencia directa y significativa en el desempeño laboral.

El nivel alcanzado de la variable gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Manantay es alto 48%, lo que quiere decir para la mayoría de los trabajadores la municipalidad gestiona la prevención del riesgo laboral, la bioseguridad, el trabajo remoto y la competencia digital, de manera adecuada.

El nivel alcanzado de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay es alto 98%, lo que quiere decir que la mayoría de los trabajadores se consideran eficientes, comprometidos con su trabajo, atienden bien al cliente y se relacionan interpersonalmente con facilidad.

Existe influencia directa considerable (0.509) y significativa (0.000) de la prevención del riesgo laboral en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021. Lo que nos permite deducir que la municipalidad gestiona de manera adecuada el plan de vigilancia, las medidas preventivas ante la COVID-19 y el riesgo laboral; por ello logra una influencia directa y significativa en el desempeño laboral.

Existe influencia directa considerable (0.539) y significativa (0.000) de la bioseguridad en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021. Lo que nos permite deducir que la municipalidad gestiona de manera adecuada las medidas para el ingreso, las medidas para la estancia y la adquisición de insumos contra la COVID-19; por ello logra una influencia directa y significativa en el desempeño laboral.

Existe influencia directa media (0.411) y significativa (0.000) del trabajo remoto en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021. Lo que nos permite deducir que la municipalidad gestiona de manera adecuada la organización del trabajo y las tecnologías de la información y comunicación; por ello logra una influencia directa y significativa en el desempeño laboral.

Existe influencia directa media (0.285) y significativa (0.005) de la competencia digital en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021. Lo que nos permite deducir que la municipalidad gestiona de manera adecuada la implementación del software, los talleres de capacitación y el manejo de plataformas digitales; por ello logra una influencia directa y significativa en el desempeño laboral.

SUGERENCIAS

La Municipalidad Distrital de Manantay, debe socializar los resultados de la investigación a todos sus trabajadores, con el propósito de concientizarlos de lo bien que viene administrando la gestión de los recursos humanos ya que mantiene una influencia directa y significativa con el desempeño laboral.

La Municipalidad Distrital de Manantay, debe desarrollar cursos de capacitación referidos a la gestión de prevención del riesgo laboral, la bioseguridad, el trabajo remoto y la competencia digital, con el propósito de lograr niveles más altos de gestión de recursos humanos.

La Municipalidad Distrital de Manantay, debe comunicar a los trabajadores los resultados de la investigación toda vez que su desempeño laboral presenta niveles altos, actitud que podría convertirse en un insumo para mejorar la gestión en general.

La Municipalidad Distrital de Manantay, debe implementar su plan de vigilancia, donde considere las medidas preventivas ante la COVID-19, y la clasificación del riesgo del personal, con el propósito de mantener y conservar la influencia directa y significativa de la prevención de riesgo laboral en el desempeño laboral.

La Municipalidad Distrital de Manantay, debe seguir gestionando de la mejor manera las medidas para el ingreso, las medidas para la estancia, la adquisición de insumos contra la COVID-19, con el propósito de mantener y conservar la influencia directa y significativa de la bioseguridad en el desempeño laboral.

La Municipalidad Distrital de Manantay, debe seguir gestionando de la mejor manera la modificación en la organización del trabajo, la tecnología de la información y comunicación, con el propósito de mantener y conservar la influencia directa y significativa del trabajo remoto en el desempeño laboral.

La Municipalidad Distrital de Manantay, debe seguir gestionando de la mejora manera, la implementación del software, los talleres de capacitación y el manejo de plataformas digitales con el propósito de mantener y conservar la influencia directa y significativa de la competencia digital en el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adrianzén, K. (2018). *Teoría Z:*. Obtenido de https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/718/Adrianzen%20Lopez%2C%20Kattya%20Lisset.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alvarado , J. (2021). *Medidas de bioseguridad y el desempeño laboral del personal en el penal Miguel Castro Castro, San Juan de Lurigancho, 2020 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, CALLAO – PERÚ)* . Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58251/Alvarado_OJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arias, L. (2018). *Modelo de Werther y Davis (1996):*. Obtenido de http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2195/DOCTOR%20-%20Liliana%20Patricia%20Arias%20Jim%C3%A9nez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arpasi, G. (2020). *Teoria de los dos factores de Herzberg*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15767/Arpasi_Arpasi_Gaby_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arzani , X., & Quilcate , A. (2020). *Efectividad*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49599/Arzani_AXB-Quilcate_SAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Baldeon, K. (2020). *Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, LIMA – PERÚ)*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bautista, L. (2017). *La calidad de vida como concepto*. Obtenido de https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/803/770

Bonilla , J., & Paz , M. (2018). *Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor*. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5211/Bonilla%20Sono%20&%20Paz%20Cabezas.pdf?sequence=1

Busquets, S., Masachs, M., & Pascual, L. (2018). *La gestión de los recursos humanos en los ayuntamientos de la provincia de Barcelona: análisis De los principales retos y oportunidades*. Obtenido de https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/15_revgp/eu_def/Busquets-et-al.15_58_79.pdf

Castañeda , E., & Cruzado , J. (2018). *Incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2018 (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Chepen – Perú)*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34099/Casta%c3%b1eda_NEJ-Cruzado_HJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chaparro, E. (2019). *Integridad*. Obtenido de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10066/UPchquee.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Consejo Asesor en Seguridad y Medicina Laboral. (2020). *Medidas para el control de acceso y la permanencia*. Obtenido de https://www.unl.edu.ar/bienestar/wp-content/uploads/sites/7/2018/10/protocolo_bioseguridad.pdf

Contreras, A. (2020). *Teoría del campo de Lewin*. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/692197/contreras_barriler_alicia_tfg.pdf?sequence=1

Cotrina , M. (2019). *Evaluación del clima organizacional – Escala EDCO*. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5980/Cotrina%20Ru%c3%adz%20Milton%20Iv%c3%a1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cruz, R. (2019). *Productividad*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11873/Cruz_Parqui_Ruth_Guisela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, M. (2017). *Seguridad en el trabajo*. Obtenido de http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf

Díaz, V. (2020). *Utilización conjunta de encuestas administradas y autoadministradas. ¿Proporcionan resultados similares?* Obtenido de https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/78146/63839

Edquen , J. (2020). *Definición trabajo remoto*. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Escobedo , C., & Quiñones , M. (2020). *Teoría de la equidad* . Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%c3%8dA_QUI%c3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, L. (2018). *Proceso de adquisiciones de insumos médicos*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31604/flores_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gabino , Z. (2018). *Relacional / No experimental transeccional*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32624/gabino_gz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Galarza, S. (2019). *Modelo de contingencia de Fiedler*. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/79854/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación.* © Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

García , C., & Valderrama , K. (2019). *Tecnologías de Información y Comunicación*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36843/Garc%c3%ada_VCM-Valderrama_RKP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, R. (2019). *Equipos de protección personal*. Obtenido de https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2323/1/GARC%c3%8dA%20BRIONES%20RICARDO%20OMAR.pdf

Giraldo, P., Monroy , F., & Santamaria, L. (2019). *Trabajo en equipo*. Obtenido de https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf

Grippo, J. (2019). *Gobiernos locales: la tensión entre el tradicional modelo de administración de personal y la moderna gestión de recursos humanos. El caso de la Municipalidad de Capitán Bermúdez (2003-2018)*. Obtenido de https://rephip.unr.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/2133/16697/TESINA%20JM%20GRIPPO.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Guirado, D. (2019). *La formulación de Vroom* . Obtenido de http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4220/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hidalgo , B., & Lihon , F. (2021). *Competencias digitales y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32011 "Hermilio Valdizán" – Huánuco, 2019 (Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco- Perú)*. Obtenido de https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6479/2ED.EP011H51.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Huaman, J., & Huayanca, C. (2017). *Sistemas de información*. Obtenido de https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/392/HUAMAN%20VARAS%20JOSELYN%20%20-%20HUAYANCA%20QUISPE%20CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto de Evaluación de Tecnologías en Salud E Investigación. (2020). *Valoración de riesgo laboral de exposición al COVID – 19*. Obtenido de http://www.essalud.gob.pe/ietsi/pdfs/guias/reportes/Reporte_COVID_Nro_21.pdf

Machuca, R. (2020). *Satisfacción laboral*. Obtenido de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3516/PSIC-Machuca%20Condor%20Walter.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú)*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Millan, J., & Paredes, J. (2019). *Servicio*. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2115/1/TL_MillanVasquezJorge_ParedesMestanzaJose.pdf

Ministerio del Interior Proyecto Especial Corah. (2022). *Plan de Vigilancia*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2828509/PLAN%20PARA%20LA%20VIGILANCIA%20PREVENCION%20Y%20CONTROL%20DE%20LA%20COVID%2019%20EN%20EL%20TRABAJO%20%28Versi%C3%B3n%204%29%202022.pdf.pdf

Muñoz , E., & Cubo, S. (2019). *Competencia digital, formación y actitud del profesorado de educación especial hacia las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)*. Obtenido de https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/9151/7666

Nangolo, F. (2017). *Satisfacción laboral y desempeño laboral durante la implementación de un sistema de gestión del desempeño: el caso de un municipio de Namibia*. Obtenido de http://etd.cput.ac.za:8080/bitstream/20.500.11838/2661/1/211067334-Hambuda-Fillemon%20Nangolo-MTech-Human-Resources-Management-BUS-2018.pdf

Navarro, I., & Ríos, J. (2020). *Familiaridad*. Obtenido de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4222/UNU_ADMINISTRACION_2020_T_IBESNAVARRO-PEZO_ET-AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Onofre, L. (2019). *Coeficiente de correlación de Pearson*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11880/Onofre_Cervantes_Luz_Abigail.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parra, Y., García, D., Ávila, C., & Erazo, J. (2020). *Plataformas Virtuales: retos y perspectivas a partir de Docentes*. Obtenido de https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/1041/html

Pastor, A. (2018). *Variable 2: Desempeño laboral*. Obtenido de https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6c17d8a7-6ca8-4430-a746-943710bb96dd/content

Perez, J., & Quispe, R. (2018). *Significado Laboral de Competencia*. Obtenido de https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2402/TESIS-2018-ADMINISTRACI%C3%93N-PEREZ%20CONDOR%20Y%20QUISPE%20HUAMANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe , E., & Centeno , J. (2017). *PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*. Obtenido de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4728/RIquliem.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe, E., Tino, Y., & Gonzales, R. (2020). *Variable 1. Gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4361/UNU_ADMINISTRACION_2020_TESIS_EDITH-QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, Y. (2018). *Bioseguridad* . Obtenido de https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2797/ENFERMERIA%20-%20Yubis%20Ram%C3%ADrez%20Garc%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, J., Del Águila, V., & Bazalar, A. (2020). *Estadística básica para los negocios.* © Universidad de Lima. Obtenido de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10771/Ramos_Estad%C3%ADstica_b%C3%A1sica_de_los_negocios.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Risco , R. (2020). *Seguridad*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49417/Risco_ARE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivas, A. (2018). *Teoría del establecimiento de metas*. Obtenido de https://repositorioinstitucional.buap.mx/bitstream/handle/20.500.12371/925/085918T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas , C. (2021). *Concepto de la variable 1: Gestión del trabajo remoto.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rumiche , L. (2020). *Introducción*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47190/Rumiche_ILK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salazar, L. (2018). *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo Maria – Perú)*. Obtenido http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1481/LWSA_2018.pdf?se

Sánchez , G. (2021). *Introducción*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56280/S%c3%a1nhez_MGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanchez, F. (2019). *Guía de tesis y proyectos de investigación.* @Francisco Guillermo Sánchez Espejo.

Sánchez, I. (2017). *Definiciones de la variable 1: Talleres de Capacitación HC*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7045/S%c3%a1nchez_RIK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sandoval, K. (2020). *Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland*. Obtenido de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3612/ADM-

T030_42411182_T%20%20%20SANDOVAL%20PAJUELO%20KATIA%20ROCIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santacruz, J. (2017). *Descripción Del Problema*. Obtenido de http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf

Tito, V., & Villegas, J. (2020). *Definición de compromiso*. Obtenido de https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/880abd57-0f1a-4e44-b5ea-21e63a826d8e/content

Tuesta, M., Zevallos, S., & Vásquez, L. (2020). *Variable 1: Condiciones Laborales*. Obtenido de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4329/UNU_ADMINISTRACION_2020_T_MARIA-TUESTA_ET-AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valenzuela , G. (2017). *Cumplimiento de Objetivos*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12046/valenzuela_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, C. (2019). *Competencia digital*. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2159/Carlos%20Vargas_Tesis_Maestria_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Vásquez , G. (2021). *Medidas preventivas*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58492/V%c3%a1squez_AGY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Venturo, D. (2019). *Relaciones interpersonales*. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2214/Demetrio_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vergara, K., & Perez, M. (2020). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020 (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica, Chincha-Perú)*. Obtenido de http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/696/1/Katia%20Stefania%20Vergara%20Aquije.pdf

Villena, L. (2018). *Dimensión eficiencia laboral*. Obtenido de https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14493/Villena%20Ynfantes%2C%20Luis%20Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión de Recursos Humanos y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021

Problema:	Objetivos:	Hipótesis:	Variables:	Dimensiones:	Indicadores:
Problema general: ¿Cómo la gestión de Recursos Humanos influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021? Problemas Específicos: a) ¿Cómo la prevención del riesgo laboral influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021? b) ¿Cómo la bioseguridad influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021? c) ¿Cómo el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021? d) ¿Cómo la competencia	Objetivo general: Definir como la gestión de Recursos Humanos influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021. Objetivos Específicos: a) Identificar como la prevención del riesgo laboral influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021. b) Establecer como la bioseguridad influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021. c) Demostrar como el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021. d) Evaluar como la	Hipótesis general: La influencia de la gestión de Recursos humanos en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021, es directas y significativa. Hipótesis específicas: a) La influencia de la prevención del riesgo laboral en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021, es directa y significativa. b) La influencia de la bioseguridad en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021, es directa y significativa. c) La influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021, es directa y significativa.	Gestión de recursos humanos	Prevención del riesgo laboral	Plan de vigilancia
					Medidas preventivas ante la COVID-19
					Riesgo laboral
				Bioseguridad	Medidas para el ingreso
					Medidas para la estancia
					Adquisición de insumos contra la COVID-19
				Trabajo remoto	Modificación en la organización del trabajo
					Tecnología de la información y la comunicación.
				Competencia digital	Implementación de software
					Talleres de capacitación
					Manejo de plataformas digitales
			Desempeño laboral	Eficiencia	Responsabilidad
					Efectividad
					Satisfacción laboral

digital influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021?	competencia digital influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021.	d) La influencia de la competencia digital en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021, es directa y significativa.		Atención al cliente	Seguridad
					Familiaridad
					Actitud
				Compromiso	Trabajo en equipo
					Cumplimiento de objetivos
					Productividad
				Relación interpersonal	Calidad de vida
					Competencia
					Integridad

Anexo 2 **Instrumento** 1: Gestión de Recursos Humanos

Estimado amigo (a), las que suscribimos Annie Nicole Llanos Ramírez y Katherin Rocio Huaman Gonzales, te pedimos responder las siguientes preguntas con toda sinceridad, relacionadas con la gestión de recursos humanos que práctica la municipalidad, información que será de mucha ayuda para el desarrollo del informe final de nuestra investigación titulada "Gestión de Recursos Humanos y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021"

N°	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	La Municipalidad cuenta con su plan de vigilancia ante el coronavirus					
02	Ha recibido algún tipo de capacitación sobre el manejo de la COVID-19					
03	El municipio cumple con todas las acciones preventivas necesarias para controlar el COVID-19					
04	La municipalidad cumple con los protocolos necesarios para reducir el riesgo al contagio					
05	La municipalidad evalúa la condición de salud del personal según su nivel de riesgo					
06	La municipalidad cumple con las medidas de seguridad para el ingreso del personal y los usuarios a sus instalaciones					
07	Los trabajadores del municipio cuentan con todos los equipos de protección personal contra la COVID-19					
08	La municipalidad cumple con las medidas de seguridad para la permanencia de los trabajadores y los usuarios dentro de sus instalaciones					
09	La municipalidad compra implementos e insumos para la protección de su personal					
10	Los insumos adquiridos por la municipalidad son de calidad					
11	La municipalidad orienta y sensibiliza al personal para desarrollar el trabajo remoto					
12	¿El municipio aplica constantemente una política de trabajo remoto?					
13	¿La municipalidad evalúa en forma permanente que puestos de trabajo deben permanecer de manera presencial y qué de manera remota					
14	¿El municipio provee todos los equipos y herramientas necesarias para el desarrollo del trabajo remoto					
15	Cree usted que el trabajo remoto contribuye a los logros de los					

	objetivos de la municipalidad					
16	Considera que la municipalidad implementa el uso de redes sociales, aplicaciones móviles y otros servicios virtuales para la atención al público					
17	La municipalidad te capacita para el uso de las plataformas digitales					
18	Considera que la municipalidad contribuye en el aprendizaje de las distintas plataformas y softwares					
19	La municipalidad le provee material especializado para el manejo de las plataformas digitales de atención					
20	Utiliza las diferentes plataformas digitales para gestionar contenidos y acceder a la información relacionada con la atención al público					

Anexo 3 **Instrumento** 2: Desempeño laboral

Estimado amigo (a), las que suscribimos Annie Nicole Llanos Ramírez y Katherin Rocio Huaman Gonzales, te pedimos responder las siguientes preguntas con toda sinceridad, relacionadas con tu desempeño laboral en la municipalidad, información que será de mucha ayuda para el desarrollo del informe final de nuestra investigación titulada “Gestión de Recursos Humanos y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, Región Ucayali, 2021

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Usted cumple debidamente con las funciones que le asigna su jefe en su área de trabajo					
02	Usted optimiza adecuadamente los recursos en su puesto de trabajo					
03	Considera que su trabajo aporta al logro de los objetivos de la municipalidad					
04	Considera que el trabajo que realiza son los resultados esperados por su jefe					
05	Cuenta con las condiciones adecuadas para realizar su trabajo					
06	Considera que su trabajo le transmite confianza al usuario					
07	Considera que usted brinda un buen trato al usuario					
08	Considera que el servicio que solicita el usuario es real					
09	Considera que trata con respeto a los usuarios					
10	Considera que su conducta es la adecuada para atender al usuario					
11	Colabora en todo momento en los trabajos que se asignan a todos los miembros del área					
12	Siente usted que su rendimiento es el adecuado al momento de cumplir con su trabajo					
13	Considera que su trabajo contribuye al logro de los objetivos en el área de trabajo					
14	Se siente satisfecho con la labor que realiza dentro de su área de trabajo					
15	La remuneración que percibe compensa con el trabajo que realiza					
16	La municipalidad cumple con tus expectativas laborales					
17	Tiene bien establecidos los objetivos y valores en su trabajo					
18	El municipio brinda capacitación permanente para fortalecer sus conocimientos					
19	Usted se considera una persona con habilidades adecuadas para desarrollar su trabajo					
20	Se considera una persona honesta					