UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMPO VERDE, AÑO 2023

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LUZMILA ENITH RUIZ NOLORBE

EDWIN JOSÉ SHUÑA RODRÍGUEZ

Pucallpa – Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

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

Siendo las 10:00 am del día viernes 27 de setiembre del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona (Presidente), Dra. Leydi Perez Guimaraez (Miembro) y Mg. Olmedo Pizango Isuiza(Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMPO VERDE, AÑO 2023",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Luzmila Enith Ruiz Nolorbe y Edwin José Shuña Rodríguez, 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 mayoría

Siendo las 11.00 am del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
Presidente

Dra. Leydi Perez Guimaraez
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Titulo Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona

Presidente

Dra. Leydi Pérez Guimaraez

Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza

Miembro

Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía

Asesor

Bach. Edwin José Shuña Rodríguez

Tesista

Bach. Luzmila Enith Ruiz Nolorbe

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND/OURIGINAL

Nº **V/0404-2023**.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMPO VERDE, AÑO 2023**"

Autor(es)	:	**RUIZ NOLORBE, LUZMILA ENITH**
		SHUÑA RODRÍGUEZ, EDWIN JOSÉ
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Mg. MANZANO MEJÍA, JONEL RAÚL**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%** verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL, De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.
En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: **07/07/2023**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Luzmila Enith Ruiz Nolorbe

Autor de la tesis titulada: Gestion de Recursos Humanos y productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Campo Verde, Año 2023

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Mg. Manzano Mejía, Jonel Raúl

Facultad: Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administracion

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

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

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

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

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 13 / 01 / 2026

Email: luzmilaRuiz93@gmail.com Firma:

Teléfono: 998682146 DNI: 73603904

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, EDWIN JOSE SHUÑA RODRIGUEZ

Autor de la tesis titulada: GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMPO VERDE, AÑO 2023

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): MG. MANZANO MEJIA, JONEL RAUL

Facultad: FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional: ADMINISTRACION

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

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

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

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

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 13 / 01 / 2026

Email: EDWINSHUNA@GMAIL.COM Firma:

Teléfono: 930117964 DNI: 72075921

DEDICATORIA

Pasamos por todo durante los años de formación académica profesional hasta llegar los que somos actualmente profesionales capaces de seguir con nuestras metas y sueños, sin embargo, todo está travesía no sería posible sin la intervención de nuestros allegados familiares y amigos quienes nos aconsejan y son la fuente de motivación, queremos dedicar a nuestros padres, a Dios por la vida y salud presente.

Atte. Los tesistas

AGRADECIMIENTO

Agradezco a nuestra casa superior de estudio la Universidad Nacional los 5 años de estudio que estuvimos preparándonos, tenemos gratos recuerdos universitarios.

Agradecer a la facultad ciencias económicas, administrativas y contables, por brindarnos docentes competitivos, y también agradecer a los docentes de la escuela de administración por la paciencia dedicada a sus alumnos.

A gradecer nuestro asesor Mg. Jonel Manzano Mejía quien nos guio en la investigación, quien con paciencia nos enseñó todo el procedimiento de la investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA ---------- **VII**
AGRADECIMIENTO ---------- **VIII**
RESUMEN ---------- **XVII**
ABSTRACT ---------- **XVIII**
INTRODUCCIÓN ---------- **XIX**
CAPITULO I ---------- **21**
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ---------- **21**
1.1. Descripción del problema ---------- **21**
1.2. Formulación del problema ---------- **23**
1.2.1. Problema General ---------- 23
1.2.2. Problemas Especificos ---------- 23
1.3. Objetivos de la investigación ---------- **23**
1.3.1. Objetivo general ---------- 23
1.3.2. Objetivos especificos ---------- 24
1.4. Hipótesis ---------- **24**
1.4.1. Hipótesis general ---------- 24
1.4.2. Hipótesis especificas ---------- 24
1.5. Variables ---------- **25**
1.5.1. Definición Conceptual de la Variable ---------- 25
1.5.2. Operacionalización de la variable ---------- 26
1.6. Justificación ---------- **27**
1.6.1. Justificación teórica ---------- 27
1.6.2. Justificación metodológica ---------- 27
1.6.3. Justificación Practica ---------- 27
CAPITULO II ---------- **28**
MARCO TEÓRICO ---------- **28**
2.1. Antecedentes ---------- **28**
2.1.1. Antecedentes internacionales ---------- 28
2.1.2. Antecedentes nacionales ---------- 28
2.2. Bases teóricas ---------- **31**
2.2.1. Variable 1: Gestión Administrativo ---------- 31
2.2.1.1. Concepto de la variable Gestión recursos humanos ---------- 31
2.2.1. 2. Enfoques teóricos ---------- 31
2.2.1.3. Concepto de las dimensiones ---------- 37
2.2.2. Variable 2: Productividad laboral ---------- 41

2.2.2.1. Concepto de la variable productividad laboral ---- 41
2.2.2. 2. Enfoques teóricos ---- 42
2.2.2.3. Concepto de las dimensiones ---- 43
2.3. Definición de términos básicos ---- 45
CAPITULO III **---- 49**
MARCO METODOLÓGICO **---- 49**
3.1. Método de investigación ---- 49
3.1.1. Tipo de investigación ---- 49
3.1.2. Nivel de investigación ---- 49
3.1.3. Diseño de investigación ---- 49
3.2. Población y muestra ---- 50
3.2.1. Población ---- 50
3.2.2. Muestra ---- 50
3.3. Instrumentos de recolección de datos ---- 51
3.3. Procedimiento de recolección de datos ---- 52
3.4. Tratamiento de los datos ---- 52
CAPITULO IV **---- 53**
RESULTADOS Y DISCUSIÓN **---- 53**
4.1. Análisis estadístico ---- 53
4.1.1. Análisis de fiabilidad ---- 53
4.1.2. Análisis inferencial: prueba de hipótesis ---- 54
4.1.3. Análisis descriptivo ---- 59
4.2. Discusión de resultados **---- 85**
CONCLUSIONES **---- 89**
RECOMENDACIONES **---- 90**
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **---- 91**
ANEXOS **---- 94**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N^0 02 ---------- 53
Resumen de procesamiento de casos ---------- 53
Tabla N^0 03 ---------- 53
Estadística de fiabilidad ---------- 53
Tabla N^0 04 ---------- 53
Prueba de normalidad ---------- 53
Tabla N^0 05 ---------- 54
Correlación entre gestión de recursos humanos y productividad laboral ---------- 54
Tabla N^0 06 ---------- 55
Correlación entre Proceso de gestión de los recursos humanos y Productividad Laboral 55
Tabla N^0 07 ---------- 56
Correlación entre Desarrollo - capacitación y Productividad laboral ---------- 56
Tabla N^0 08 ---------- 57
Correlación entre Gestión de seguridad e higiene en el trabajo y Productividad laboral - 57
Tabla N^0 09 ---------- 58
Correlación entre Planeación de carrera profesional y Productividad laboral ---------- 58
Tabla N^0 10 ---------- 59
V1: Gestión RR. HH y D1: Proceso de gestión de los recursos humanos, Preg.1- Planeación estratégica ---------- 59
Tabla N^0 11 ---------- 60
V1: Gestión RR. HH y D1: Proceso de gestión de los recursos humanos, Preg.2- Reclutamiento y selección ---------- 60
Tabla N^0 12 ---------- 61
V1: Gestión RR. HH y D1: Proceso de gestión de los recursos humanos, Preg.3- Evaluación de desempeño ---------- 61
Tabla N^0 13 ---------- 62
V1: Gestión RR. HH y D1: Proceso de gestión de los recursos humanos, Preg.4- Revisión del currículo ---------- 62
Tabla N^0 14 ---------- 63
V1: Gestión RR. HH y D1: Proceso de gestión de los recursos humanos, Preg.5- Administración de sueldos y salarios ---------- 63
Tabla N^0 15 ---------- 64
V1: Gestión RR. HH y D2: Desarrollo - capacitación, Preg.6- Necesidades de capacitación ---------- 64
Tabla N^0 16 ---------- 65

V1: Gestión RR. HH y D2: Desarrollo - capacitación, Preg.7- Necesidades de capacitación ---------- 65
Tabla N^0 17 ---------- 66
V1: Gestión RR. HH y D2: Desarrollo - capacitación, Preg.8- Beneficios de la capacitación ---------- 66
Tabla N^0 18 ---------- 67
V1: Gestión RR. HH y D2: Desarrollo - capacitación, Preg.9- Habilidades y actitudes---- 67
Tabla N^0 19 ---------- 68
V1: Gestión RR. HH y D2: Desarrollo - capacitación, Preg.10- mejorar desempeño ------ 68
Tabla N^0 20 ---------- 69
V1: Gestión RR. HH y D3: Gestión de seguridad e higiene en el trabajo, Preg.11- Condiciones en que se realiza el trabajo ---------- 69
Tabla N^0 21 ---------- 70
V1: Gestión RR. HH y D3: Gestión de seguridad e higiene en el trabajo, Preg.12- Riesgos en el trabajo---------- 70
Tabla N^0 22 ---------- 71
V1: Gestión RR. HH y D3: Gestión de seguridad e higiene en el trabajo, Preg.13- Accidentes laborales ---------- 71
Tabla N^0 23 ---------- 72
V1: Gestión RR. HH y D3: Gestión de seguridad e higiene en el trabajo, Preg.14- Salud física y metal adecuada ---------- 72
Tabla N^0 24 ---------- 73
V1: Gestión RR. HH y D4: Planeación de carrera profesional, Preg.15- Compensaciones ---------- 73
Tabla N^0 25 ---------- 74
V1: Gestión RR. HH y D4: Planeación de carrera profesional, Preg.16- Promoción y Ascenso---------- 74
Tabla N^0 26 ---------- 75
V1: Gestión RR. HH y D4: Planeación de carrera profesional, Preg.17- Promoción y Ascenso---------- 75
Tabla N^0 27 ---------- 76
V1: Gestión RR. HH y D4: Planeación de carrera profesional, Preg.18 - Incentivos------- 76
Tabla N^0 28 ---------- 77
V1: Gestión RR. HH y D4: Planeación de carrera profesional, Preg.19 - Compromiso --- 77
Tabla N^0 29 ---------- 78
V2: productividad laboral y D1: Efectividad, Preg.01- Crecimiento de la productividad --- 78
Tabla N^0 30 ---------- 79

V2: productividad laboral y D1: Efectividad, Preg.02- Crecimiento de la Mejora de la calidad---------- 79
Tabla N^0 31 ---------- 80
V2: productividad laboral y D2: Eficiencia, Preg.03- Desempeño laboral ---------- 80
Tabla N^0 32 ---------- 81
V2: productividad laboral y D2: Eficiencia, Preg.04- Crecimiento profesional---------- 81
Tabla N^0 33 ---------- 82
V2: productividad laboral y D3: Eficacia, Preg.05- Manejo de recursos ---------- 82
Tabla N^0 34 ---------- 83
V2: productividad laboral y D3: Eficacia, Preg.06- Ambiente laboral ---------- 83
Tabla N^0 35 ---------- 84
V2: productividad laboral y D3: Eficacia, Preg.07- Dominio de Capacidades ---------- 84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N^0: 01---------- 50
Esquema del diseñó correlacional---------- 50
Figura N^0 2---------- 59
Grafico sobre Planeación estratégica de la pregunta 1, relacionado a la Gestión de RR. HH. ---------- 59
Figura N^0 3---------- 60
Grafico sobre Reclutamiento y selección de la pregunta 2, relacionado a la Gestión de RR. HH. ---------- 60
Figura N^0 4---------- 61
Grafico sobre Evaluación de desempeño de la pregunta 3, relacionado a la Gestión de RR. HH. ---------- 61
Figura N^0 5---------- 62
Grafico sobre Revisión del currículo de la pregunta 4, relacionado a la Gestión de RR. HH. ---------- 62
Figura N^0 6---------- 63
Grafico sobre Administración de sueldos y salarios de la pregunta 5, relacionado a la Gestión de RR. HH. ---------- 63
Figura N^0 7---------- 64
Grafico sobre Necesidades de capacitación de la pregunta 6, relacionado a la Gestión de RR. HH. ---------- 64
Figura N^0 8---------- 65
Grafico sobre Necesidades de capacitación de la pregunta 7, relacionado a la Gestión de RR. HH ---------- 65
Figura N^0 9---------- 66
Grafico sobre Beneficios de la capacitación de la pregunta 8, relacionado a la Gestión de RR. HH. ---------- 66
Figura N^0 10---------- 67
Grafico sobre Habilidades y actitudes de la pregunta 9, relacionado a la Gestión de RR. HH ---------- 67
Figura N^0 11---------- 68
Grafico sobre mejorar desempeño de la pregunta 10, relacionado a la Gestión de RR. HH ---------- 68
Figura N^0 12---------- 69
Grafico sobre Condiciones en que se realiza el trabajo de la pregunta 11, relacionado a la Gestión de RR. HH ---------- 69

Figura N^0 13 ---------- **70**
Grafico sobre Riesgos en el trabajo de la pregunta 12, relacionado a la Gestión de RR.HH. ---------- 70
Figura N^0 14 ---------- **71**
Grafico sobre Accidentes laborales de la pregunta 13, relacionado a la Gestión de RR.HH. ---------- 71
Figura N^0 15 ---------- **72**
Grafico sobre Salud física y metal adecuada de la pregunta 14, relacionado a la Gestión de RR.HH. ---------- 72
Figura N^0 16 ---------- **73**
Grafico sobre Compensaciones de la pregunta 15, relacionado a la Gestión de RR.HH. 73
Figura N^0 17 ---------- **74**
Grafico sobre la Promoción y Ascenso de la pregunta 16, relacionado a la Gestión de RR.HH. ---------- 74
Figura N^0 18 ---------- **75**
Grafico sobre la Promoción y Ascenso de la pregunta 17, relacionado a la Gestión de RR.HH. ---------- 75
Figura N^0 19 ---------- **76**
Grafico sobre del Incentivos de la pregunta 18, relacionado a la Gestión RR. HH --------- 76
Figura N^0 20 ---------- **77**
Grafico sobre el Compromiso de la pregunta 19, relacionado a la Gestión RR. HH ------- 77
Figura N^0 21 ---------- **78**
Grafico sobre de la pregunta 01 relacionado a la productividad laboral ---------- 78
Figura N^0 22 ---------- **79**
Grafico sobre de la pregunta 02 relacionado a la productividad laboral ---------- 79
Figura N^0 23 ---------- **80**
Grafico sobre de la pregunta 03 relacionado a la productividad laboral ---------- 80
Figura N^0 24 ---------- **81**
Grafico sobre de la pregunta 04 relacionado a la productividad laboral ---------- 81
Figura N^0 24 ---------- **82**
Grafico sobre de la pregunta 05 relacionado a la productividad laboral ---------- 82
Figura N^0 26 ---------- **83**
Grafico sobre de la pregunta 06 relacionado a la productividad laboral ---------- 83
Figura N^0 27 ---------- **84**
Grafico sobre de la pregunta 07 relacionado a la productividad laboral ---------- 84

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N°1 ---------- 95
Matriz de consistencia ---------- 95
ANEXO 2 ---------- 96
Cuestionario de Gestión de recursos humanos ---------- 96
ANEXO 3 ---------- 98
Cuestionario de productividad laboral ---------- 98

RESUMEN

La investigación denominada: Gestión de recursos humanos y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023, tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la Gestión de recursos humanos y productividad laboral. Para ello, la investigación empleo un tipo de investigación aplicada, con un nivel descriptivo-correlacional y con el diseño metodológico no probabilístico-transversal; sumado a ello el instrumento dado fue el cuestionario para una muestra de 41 trabajadores de la municipalidad distrital de Campo Verde. Los cuales tiene como resultado una Rho=0.633 y el p-valor= 0.000 evidencian una correlación positiva moderada y significativa, en conclusión, la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023.

Palabra clave: Gestión de recursos humanos, productividad laboral, capacidades y recursos

ABSTRACT

The general objective of the research entitled: Human resources management and labor productivity in the district municipality of Campo Verde, year 2023, was to determine the relationship between human resources management and labor productivity. For this, the research used a type of applied research, with a descriptive-correlational level and with a non-probabilistic-transversal methodological design; in addition, the instrument used was a questionnaire for a sample of 41 workers of the district municipality of Campo Verde. In conclusion, human resource management is significantly related to labor productivity in the district municipality of Campo Verde, year 2023.

Keyword: Human resource management, labor productivity, skills and resources.

INTRODUCCIÓN

La gestión de los recursos humanos ha evolucionado en lo que respecta a la gestión del personal; tradicionalmente, se definía como un coste que debía reducirse, pero hoy, con el nuevo concepto, las personas son el principal recurso competitivo de una organización. Por eso, es importante tener una buena gestión que permita desarrollar el potencial del personal en la entidad en la que trabaja. Por consiguiente, en la selección, contratación, integración y retención del personal, es esencial considerar las capacidades de cada aspirante, con el fin de que posteriormente pueda adquirir aptitudes y habilidades adecuadas para la organización.

En este contexto para Uribe (2022) la gestión de recursos humanos es una serie de procesos que permiten gestionar a las personas y el talento de las mismas teniendo como finalidad de alcanzar objetivos organizacionales previamente programados que permita el desarrollo de las empresas, por ello es necesario disponer de personal competente preparado, la correcta selección de los recursos humanos deberá llevarse a cabo en concordancia con los objetivos definidos en la misión y la visión organizacional (p.21).

Respecto a la productividad laboral podemos señalar que es la capacidad de las personas o individuos para actuar con eficiencia y eficacia usando recurso necesario para alanzar los objetivos que puedan aumentas los resultados en beneficio de la organización en que trabaja. Esto lo podemos fundamentar con Kootz & Weihrich (1998 como se citó en Alccamari & Cuba, 2019) indican que: hay una relación entre productividad y eficiencia y eficacia en el desarrollo de las organizaciones; por lo tanto, los empleadores no pueden reconocer su productividad sin tener claras las metas u objetivos de la empresa, que se encuentren enfocadas.

En ese sentido es como vemos que tanto la gestión de recursos humanos como la productividad se conectan puesto que la mejoría u trabajador con habilidades,

experiencia y capacitado en todo sentido es capaz de realizar las funciones en el puesto que les son asignados.

Por otra parte, nuestra investigación se divide en cinco capítulos las cuales marcan distintos enfoques tales como: problema de investigación, marco teórico, metodología, resultados, conclusión y recomendación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En la región latinoamericana, la gestión de los recursos humanos ha sido considerada por un largo periodo como un instrumento administrativo, mientras que las entidades públicas tales como los municipios son entidades gubernamentales que brindan asistencia a la población. La carta Iberoamericana de la función pública reconoce la retribución a los trabajadores por la buena labor de los servicios estatales que ofrecen a la población y la necesidad de políticas que fortalezcan el desarrollo al máximo valor del talento de cada uno de ellos, por lo tanto, la gestión de recursos humanos en la administración pública indica que un trabajador que pertenece a una institución del estado debe estar en constante capacitación, desarrollo, incentivos y motivación y se debe valorar el capital humano (Uribe, 2022, pp.9-10).

No obstante, según Uribe (2022) menciona que en la municipalidad provincial de Huanta en Perú ha observado que los colaboradores se encuentran desmotivados, trabajando en ambientes pequeños hacinados con sobrecarga laboral que solo están cumpliendo sus funciones, no están dando resultados, por consiguiente, generando el retraso de los trámites que realizan los usuarios de Huanta, así mismo, la capacitación no se está dando en forma continua, en algunos casos los trabajadores no toman interés en enriquecer sus conocimientos, esto se debe a que los jefes de área no tienen una buena comunicación ni liderazgo con los trabajadores, carecen de beneficios y retribución, los empleados solo cumplen su trabajo por remuneración económica, más no para poder alcanzar los objetivos de la institución (pp.10-11).

En ese contexto, es necesario tener en cuenta la importancia de los elementos de gestión de los recursos humanos, teniendo en cuenta que los trabajadores deben estar capacitados y motivados para contribuir a la transformación y avance de la organización que conforman, lo que tendría un impacto en el entorno laboral y, en consecuencia, en la productividad del trabajo en el municipio.

A nivel local, en la municipalidad distrital de Campo Verde, la gestión de recursos humanos no ha sido la más óptima por los dirigentes anteriores que laboraban, dado que la selección del personal no se daba de forma idónea, puesto que al incorporarlos en el trabajo padecían de algunas deficiencias, debido a que solo se enfocaban en incrementar, por una parte, el contrato de personal; no cumplía con el perfil requerido; además, aquellos que no lograron alcanzar con cada una de las metas mensuales asignadas en la operacionalización, se encuentran desmotivados debido a que no son recompensados, sintiéndose insatisfechos, al ver que premian a otros trabajadores. Algunos jefes áreas no motivan adecuadamente a sus trabajadores, ya sea en la planeación de carrera profesional o en el desarrollo de sus capacitaciones continuas.

Por otro lado, según Caceres (2021) en cuanto a la productividad laboral, El Salvador, país centroamericano, tiene un nivel muy bajo de productividad laboral, debido a una mala política estatal de redistribución de ingresos, que es la causa de muchas brechas sociales y económicas, como la existencia de altos porcentajes de analfabetismo, desnutrición infantil crónica y otros hechos.

Asimismo, según Quintos (2022) menciona que la Municipalidad de Cutervo existe un exceso de personal; puesto que la institución pública cuyo titular de la entidad ha sido elegido por voto popular, trata de pagar los favores políticos, contratando a los simpatizantes y militantes del partido político para que trabajen en la entidad, sin respetar los lineamientos establecidos en los instrumentos de gestión; tales como el presupuesto analítico de los colaboradores, CAP y MPP. Además, a pesar de contar con un exceso de colaboradores, los servicios que se brinda al ciudadano no son de buena calidad y no son prestados de manera oportuna. En conclusión, existe en la entidad una baja productividad laboral, ya que los costos que se incurren para cancelar la planilla no justifican los bienes y/o servicios producidos (p.2).

Por otra parte, los trabajadores de la municipalidad distrital de Campo Verde están insatisfechos por la falta de productividad laboral, puesto que constantemente se demoran en culminar sus labores para la entrega de expedientes y algunos no se involucran en los objetivos de la institución. Por esta razón, se empieza la investigación para comprender como el personal está gestionando a los trabajadores, ya que un empleado insatisfecho es un empleado no productivo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre Gestión de recursos humanos y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre Proceso de gestión de los recursos humanos y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023?
- ¿Qué relación existe entre Desarrollo -capacitación y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023?
- ¿Qué relación existe entre Gestión de seguridad e higiene en el trabajo y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023?
- ¿Qué relación existe entre Planeación de carrera profesional y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Gestión de recursos humanos y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre Proceso de gestión de los recursos humanos y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023.
- Demostrar la relación entre Desarrollo-capacitación y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023.
- Demostrar la relación entre Gestión de seguridad e higiene en el trabajo y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023
- Comparar relación entre Planeación de carrera profesional y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023

1.4.2. Hipótesis especificas

- El Proceso de gestión de los recursos humanos se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023
- El Desarrollo-capacitación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023.
- La Gestión de seguridad e higiene en el trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023

- La Planeación de carrera profesional se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023

1.5. Variables

1.5.1. Definición Conceptual de la Variable

Variable I: Gestión recursos humanos

Según Uribe (2022) la gestión de recursos humanos es una serie de procesos que permiten gestionar a las personas y el talento de las mismas teniendo como finalidad de alcanzar objetivos organizacionales previamente programados que permita el desarrollo de las empresas, por ello es necesario disponer de personal competente preparado, la correcta selección de los recursos humanos deberá llevarse a cabo en concordancia con los objetivos definidos en la misión y la visión organizacional (p.21).

Las dimensiones que tomados en cuenta son cuatro, las cuales son:

- Proceso de gestión de los recursos humanos
- Desarrollo - capacitación
- Gestión de seguridad e higiene en el trabajo
- Planeación de carrera profesional

Variable 2: Productividad laboral

La productividad laboral es el resultado de la eficacia y eficiencia con la que gestiona el grupo de personas o individuos, sobre el uso de los recursos que utiliza para conseguir de la mejor manera alcanzar los objetivos que puedan incrementar los resultados en beneficio de la organización para la que trabaja.

Entre las dimensiones del presente trabajo son:

- Efectividad
- Eficiencia

- Eficacia

1.5.2. Operacionalización de la variable

Tabla N^0 1:

*Operacionalización de Variables***.**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Gestión RR.HH.	Proceso de gestión de los recursos humanos	Planeación estratégica	1-5	Ordinal
		Reclutamiento y selección		
		Evaluación de desempeño		
		Revisión del currículo		
		Administración de sueldos y salarios		
	Desarrollo - capacitación	Necesidades de capacitación	6-10	Ordinal
		Beneficios de la capacitación		
		Habilidades y actitudes		
		Mejorar desempeño		
	Gestión de seguridad e higiene en el trabajo	Condiciones en que se realiza el trabajo	11-14	Ordinal
		Riesgos en el trabajo		
		Accidentes laborales		
		Salud física y metal adecuada		
	Planeación de carrera profesional	Compensaciones	15-19	Ordinal
		Promoción y Ascenso		
		Incentivos		
		Compromiso		
Productividad laboral	Efectividad	Crecimiento de la productividad	1-2	Ordinal
		Mejora de la calidad		
	Eficiencia	Desempeño laboral	3.4	Ordinal
		Crecimiento profesional		
	Eficacia	Manejo de recursos	5-7	Ordinal
		Ambiente laboral		
		Dominio de Capacidades		

1.6. Justificación

1.6.1. Justificación teórica

El presente trabajo tubo como justificación teórica, que tomamos en cuenta las bases teóricas, para enfocarnos a las variables de estudio que son: gestión recursos humanos y productividad laboral; por lo que sirvió como soporte teórico dentro de esta investigación, como también, para las futuras investigaciones relacionadas al tema.

1.6.2. Justificación metodológica

La metodología para esta presente investigación fue portando información relacionadas al tema de estudio a través de un instrumento y técnica de evaluación confiables que se hiso uso para la recolección de los datos. Asimismo, la prueba de confiabilidad para las variables se comprobó usando el Alfa de Cronbach.

1.6.3. Justificación Practica

La investigación planteada se llevó a cabo para determinar la relación que existe entre la Gestión de recursos humanos y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023. Por otra parte, busca dar solución al problema que existe en la en la municipalidad distrital de Campo Verde respecto las variables de estudio gestión recursos humanos y productividad laboral mejorando de esta manera su gestión, aplicando estas pautas ello pueda así poner en práctica.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Álvarez (2021) en su investigación titulado “Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales” tuvo como objetivo analizar la relación gestión de recursos humanos y productividad laboral en las organizaciones comerciales en el Perú, dando como conclusión que se aceptó la H1 o hipótesis afirmativa y se rechaza H0 o nula, por lo tanto, la relación gestión de recursos humanos y productividad laboral en las organizaciones comerciales en el Perú, es significativa. Esto indica que se ha venido desarrollando una gestión basada en el reconocimiento como estímulo para articular un proceso gerencial que incentive la producción del talento humano en conformidad de establecer un proyecto organizacional favorable para promover el mayor rendimiento laboral (Álvarez, 2021, p.914).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Según Centeno (2017) en su investigación de tesis titulado “Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac- 2017” concluye que existe una relación alta y significativa entre la Gestión Recursos Humanos y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo - Apurímac, esto porque mediante la prueba estadística de correlación Tau b de Kendall se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,827 (alta correlación), además que (alfa): α = 5% (0,05) es mayor al p-valor encontrado, ósea que 0,000 < 0.05 demostrando ser significativo (p.89).

Respecto a Ticona (2020) en su Investigación de tesis titulada “La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, 2019” concluye que el proceso de incorporar a personas o también llamado el proceso de gestión de los recursos humanos tiene una relación significativa con la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna 2019, lo que se logra comprobar según el valor de significancia menor de 0.05, es decir que las tareas de reclutamiento y selección de personal son sumamente importantes para los trabajadores, a partir del respeto con el que se realizan, los mismos que tienen relación directa con la productividad, la cual podría verse condicionada a raíz de este proceso (p.122).

No obstante, Nazario (2022) en su investigación de tesis titulado “Gestión de recursos humanos y productividad laboral en un hospital pediátrico durante una pandemia” concluye que existe una correlación moderada entre la Capacitación - desarrollo y la productividad laboral, obteniendo un Rho de Spearman de 0,692 y una significancia equivalente a 0,000 que la ubica por debajo del nivel bilateral 0,05 determinando una correlación altamente significativa (pp.34-35).

Según Carrera (2022) en su investigación de tesis titulado “Influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783) en el incremento de la productividad en la empresa Star Print S.A.” fue determinar la Influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783) en el incremento de la productividad de la empresa Star Print, en un proceso de investigación Aplicada. Por lo que concluye que el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo influye en la Productividad de la empresa textil Star Print, lo menciona Carrera, esto se debe a que las condiciones son adecuadas para impulsar el incremento de los procesos y el logro en la producción en la

organización. Por consiguiente, es importante para la productividad la eficiencia del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, no obstante, este proceso considera básico la inducción, implementación o capacitación a modo de fortalecimiento de capacidades basado en el proceso de aprendizaje para fortalecer actitudes, habilidades y conocimientos y se refuerce o adquiera valores, creando una cultura de prevención, en seguridad y salud ocupacional (Carrera, 2022, pp.11-12, 115).

Para Chenta (2020, p.21) en su investigación de tesis titulado “Las cinco R para el funcionamiento de la unidad de recursos humanos en la municipalidad provincial de Bagua” menciona que el desarrollo profesional es fruto de la planeación de la carrera profesional y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización y con ello una mejor productividad laboral en el ambiente, para ello la estructura organizacional debe facilitar el logro de los objetivos y los trabajadores sean motivados para que puedan desenvolverse de manera segura y vayan desarrollándose de acuerdo a lo planificado en las metas que persiguen los gerentes institucionales. No obstante, concluye que en la municipalidad provincial de Bagua los trabajadores indicaron que el 18,2% mencionan respecto a la dimensión planeación de carrera profesional es malo, sin embargo, un destacado 81,8% sostiene que es regular, por lo tanto, se debe de considerar para los trabajadores fomentar la planeación de carrera profesional, para su crecimiento de esta manera permite que sirva como un plus de motivación siendo significativa en la producción laboral (Chenta, 2020, p.25).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Gestión Administrativo

2.2.1.1. Concepto de la variable Gestión recursos humanos

La gestión de recursos humanos es una serie de procesos que permiten gestionar a las personas y el talento de las mismas, teniendo como finalidad de alcanzar objetivos organizacionales previamente programados que permita el desarrollo de las empresas, por ello es necesario disponer de personal competente y preparado, la correcta selección de los recursos humanos deberá llevarse a cabo en concordancia con los objetivos definidos en la misión y la visión organizacional (Quintano, 2022, p.21).

La gestión de recursos humanos (GRH) es el conjunto de prácticas, técnicas y políticas que buscan una agrupación de actividades alineadas a las personas que dispongan en todo momento el nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en consecución de los resultados que se requieran para mostrar un perfil competitivo, asimismo, también buscan la integración y la dirección de los empleados en la organización de forma que estos desempeñen sus tareas de forma eficaz y eficiente y que la entidad consiga sus objetivos (Soares, 2017, p.20).

2.2.1. 2. Enfoques teóricos

Teoría de recursos humanos

Según Chiavenato (2007, como se citó en Castañeda, 2019) los recursos humanos se distribuyen en niveles distintos: en el nivel institucional de la organización (dirección), en el nivel intermedio (gerencia y asesoría) y en el nivel operacional (técnicos, empleados y obreros junto con los supervisores de primera línea); por lo que constituyen el único recurso vivo y dinámico de la

organización; además, conforman un tipo de recurso dotado de una vocación encaminada al crecimiento y al desarrollo, las personas aportan a las organizaciones sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta, percepciones, entre otros (p.20).

Enfoques de la gestión de recursos humanos

Enfoque contractual

Según Uribe (2010, como se citó en León Nieto, 2020) define el enfoque contractual para verificar los diversos contratos de la empresa y se especifica sus relaciones y participaciones. Los principios de la teoría pueden aplicarse a diversas relaciones de agentes económicos y desplazarse a relaciones contractuales generadas en la empresa (p.6).

Enfoque de capacidades y recursos

Según Uribe (2010, como se citó en León Nieto, 2020) menciona que este enfoque posee una visión de empresa basada en recursos, para luego aproximarse a lo que debe ser una dirección estratégica de recursos humanos, lo que supone un compromiso de los empleados, la dirección de recursos humanos valora al trabajador como un recurso para ser potenciado, y busca explicar por qué dentro del mismo sector económico se producen diferencias en el desempeño de las organizaciones (p.7).

Pues la teoría de los recursos identifica la empresa como una unidad de recursos y capacidades, considera que la empresa debe tener un nivel de análisis adecuado y su principal tarea es estudiar las diferencias en el rendimiento de la empresa (León Nieto, 2020, p.8).

Modelos de recursos humanos

Modelo de gestión de recursos humanos según Zayas

Según Alzamora & López (2021, p.22) la selección de personal ha sido objeto de estudio en el campo de la psicología y la gestión, quienes se han encargado del estudio de la actividad laboral con diferentes nombres a lo largo de los años; su función social radica en compatibilizar el desarrollo humano y económico con las necesidades de la sociedad.

Por lo que estudiar el proceso de selección del personal adecuado para realizar una actividad es un problema que surge de los mismos procesos de distribución de puestos sistematizada cuando la psicología y la gestión surgen como ciencia y se trata de un problema complejo y controvertido desde un punto de vista científico, puesto que existen muchas tendencias en el estudio del hombre y la actividad laboral (Alzamora & López, 2021).

Modelo de Werther y Davis (1996)

De acuerdo con Alzamora & López (2021), el modelo de Werther y Davis da cuenta de las diferentes actividades que confluyen para formar un sistema, el cual a su vez está compuesto por diversos elementos interrelacionados que tienen funciones específicas, en efecto, las organizaciones es un sistema compuesto por departamentos y áreas que se relacionan entre sí llamados subsistemas, estos están directamente relacionados e influenciados por toda la organización y por su entorno. Por lo tanto, la actividad de recursos humanos establece un

modelo de sistema que se basa en las relaciones de transformación y conversión de insumos en productos, por eso hay que evaluar o controlar la calidad de los servicios o productos, determinados en los parámetros establecidos, todo esto induce a una respuesta o feedback.

No obstante, Alzamora & López, (2021) mencionan cuatro tipos de objetivos del departamento de recursos humanos de acuerdo con el libro de Werther y Davis titulado: Administración de personas y recursos humanos, los cuales son:

- Objetivos corporativos: Del departamento de recursos humanos tiene como labor contribuir al éxito de la empresa, buscando la productividad y administración de RRHH. Este departamento tiene como fin contribuir y ayudar a mandos gerenciales en sus labores (p.23).
- Objetivos funcionales: Se refiere a la adecuación del departamento de recursos humanos a los cambios organizacionales como lo son el aumento de personal o del trabajo (p.23).
- Objetivos sociales: El departamento debe tener ética social, con lo cual responde a los desafíos sociales reduciendo significativamente tensiones y demandas que puede ejercer la sociedad contra la organización (p.23).
- Objetivos personales: en el departamento de RRHH se debe considerar las aspiraciones y metas de los trabajadores. Así tener conciencia, como departamento,

que debe apoyar y ayudar a la consecución de las metas, que se reflejen en los niveles de producción (p.23).

Modelo de horizontes temporales y procesos de gestión de personas: Abarzúa (2008)

Con respecto a este modelo Alzamora & López (2021) menciona que el modelo de horizontes temporales y procesos de gestión de personas, plantea los distintos ciclos del GRH las cual son:

- Ciclo de GRH de corto plazo: es importante informar acerca de los procesos de selección y reclutamiento de personal, los criterios, perfiles requerido e indicadores de evaluación de su éxito, además también se debe considerar la evaluación de desempeño, los proceso y contenidos y la relevancia de estos en los sistemas de GRH y sus indicadores de éxito o cumplimiento. Asociar además la temática de capacitación para puestos de trabajo, existencia de programas, detección de necesidades y sus indicadores de éxito. Finalmente, el análisis debe centrarse en temas relacionados con el bienestar y la calidad de vida (p.24).
- Ciclo GRH de mediano plazo: en relación con el mediano plazo, se considerarán aspectos relacionados con la promoción profesional y / o de carrera, los mecanismos utilizados, el ajuste entre necesidades de servicio y personas, tensiones clave en el proceso. Además, es importante capacitar al personal para

futuras funciones de gestión en temas prioritarios a la gestión (p.24).

- Ciclo GRH de largo plazo: incluye temas que se consideran importantes en relación con el clima y cultura organizacional, la existencia de estudios, su naturaleza y las acciones que se generan en relación con ellos. Asimismo, las estrategias utilizadas para gestionar la relación laboral, la presencia o no de la URH al respecto. Además de las acciones realizadas en torno al desarrollo y cambio organizacional acompañadas de escenarios de cambio o tensión en la misión institucional (pp.24-25).

El papel de los recursos humanos en la gestión municipal

Lo relevante de la gestión de los recursos humanos, es que, para alcanzar el objetivo institucional, es necesario establecer políticas, mecanismos y estrategias para mejorar la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

La gestión de recursos humanos en el ámbito municipal se encuentra a diario con debilidades políticas, administrativas y técnicas; sin embargo, posee algunas fortalezas que la diferencian de las administraciones provinciales y nacionales: son organizaciones más pequeñas, menos impersonales, más democráticas ya que tienen contacto directo con los ciudadanos; seguramente que en contextos sociales y económicos históricamente permeables al cambio y a la innovación, el involucramiento de los servidores públicos municipales en proyectos de desarrollo local será más fluido (Bonardo 2009, p.5).

No obstante, en el caso de que no existieran tales condiciones, los responsables gubernamentales de las administraciones municipales deberán, además de fomentar las condiciones externas de desarrollo local, crear las condiciones internas para que sus empleados sean agentes facilitadores del mismo; por lo tanto, mejorar la capacidad institucional de los municipios requiere de una lectura crítica y una visión estratégica de la sociedad civil, así como de políticas, entre las que se encuentran las de recursos humanos, que acompañen la misión pública de una organización fundamental para el desarrollo local (Bonardo, 2009, p.5).

2.2.1.3. Concepto de las dimensiones

- **Proceso de gestión de los recursos humanos**

  Según Soares (2017) el proceso de gestión de los recursos humanos debe basarse en los grandes planteamientos de la entidad a largo plazo. Asimismo, Soares menciona que la evaluación de este conjunto de prácticas y políticas se puede analizar como un proceso que consta de fases o pasos, y cada una de estas fases o pasos es esencial para la elaboración de una estrategia de recursos humanos, tales como:

  a) Planificación de los recursos humanos: se busca asegurar que la entidad dispone de los recursos necesarios, tanto en números como en habilidades, comportamientos y valores necesarios, en los puestos apropiados y en el momento oportuno, con el fin de alcanzar los objetivos generales de la organización.

b) Reclutamiento: a través de este procedimiento, la entidad persigue la localización, identificación y atención de suficientes solicitudes de empleo capacitados para ser seleccionadas.

c) Selección: el examen de los candidatos de trabajo es para identificar a los candidatos más adecuados.

d) Orientación e integración del personal: se trata del proceso de incorporación de un nuevo empleado en su puesto y en la organización.

e) Formación y capacitación: proceso que difusión y de transformación de las habilidades, actitudes y valores de los empleados de la organización.

f) Evaluación del rendimiento: es la medida de los resultados y del desempeño de los empleados en sus puestos de trabajo.

g) Desarrollo de la carrera: es la gestión de la secuencia de puestos y cargos ocupados por una persona a lo largo de su vida profesional.

h) Salarios y recompensas: recoge el conjunto de compensaciones y beneficios que obtienen los empleados a cambio de su trabajo y de su desempeño (pp.20-21).

- **Desarrollo - capacitación**

El desarrollo de los nuevos requerimientos será responsabilidad del área de recursos humanos, por ello, en los planes de formación se deberán tener en cuenta los nuevos requerimientos, y estos se dividirán en necesidades de capacitación para adquirir nuevos conocimientos y

acciones para lograr el desarrollo de competencias (Alles, 2005, como se citó en Castañeda, 2019, p.39).

La capacitación por actividades estructuradas, se trata, por tanto, de una transferencia de conocimientos y competencias organizada, planificada y evaluable, según Castañeda (2019) las técnicas de capacitación aplicadas en el sitio de trabajo son:

- Capacitación en el puesto: Los trabajadores en capacitación aprenden al tiempo que producen. El empleado recibe la capacitación en el puesto por parte de un trabajador experimentado o supervisor.
- Rotación de puestos: Cada movimiento de un puesto a otro es normalmente precedido por una sesión de instrucción directa. Además de proporcionar variedad en su labor diaria, esta técnica ayuda a la organización en período de vacaciones, ausencias, renuncias, entre otros (Castañeda, 2019, pp.44-45).

- **Gestión de seguridad e higiene en el trabajo**

Una herramienta empresarial que posibilita a la empresa a medir, evaluar y controlar los riesgos de sus trabajadores con el propósito de asegurar un entorno laboral saludable y el bienestar en el trabajo.

Según Carrera (2022) un sistema de gestión implementada en todos los niveles con responsabilidad y autoridades designadas, además de su mantenimiento y mejoramiento continuo a lo largo del tiempo, teniendo como resultado empleados sanos y con ambiente de trabajo

seguro. La aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados (Carrera, 2022).

- **Plan de desarrollo de carrera**

  Un plan de desarrollo de carrera para sus colaboradores, que les permita la creación de ambientes de aprendizaje más fuertes.

  Tal como menciona Campos et al. (2015) se estima que la relación entre una organización y sus colaboradores se vuelve idónea cuando realmente se preocupan por el desarrollo de sus colaboradores. Existe un mutuo interés tanto del colaborador como de la organización por el crecimiento, por tanto, en un ambiente de trabajo donde el colaborador es valorado a través de una escala de desarrollo, se genera un espacio no solo para que la persona logre objetivos profesionales, sino que, en forma complementaria, también pueda contribuir al éxito del negocio y con ello generar un mayor nivel de competitividad y compromiso (Campos et al., 2015, p.6)

  Los componentes de un plan de desarrollo para que dé como resultado el *interés mutuo* es:

  - Ganar experiencia
  - Ganar conocimiento
  - Compartir conocimiento
  - Lograr beneficios para colaboradores y organización

2.2.2. Variable 2: Productividad laboral

2.2.2.1. Concepto de la variable productividad laboral

Según Mir (2018 como se citó en Alccamari & Cuba, 2019) indica que la productividad laboral se define como el resultado del producto entre el tiempo empleado y la eficiencia con la que realizamos nuestras actividades, sin embargo, las personas más productivas no son las que trabajan más tiempo, sino aquellas que son capaces de dar más de sí, es decir, cuando más se enfoque la energía mental en un determinado objetivo, mayor será la productividad y el resultado y para poder aumentar esa productividad se debe controlar cualquier fuente de distracción (p.32).

Asimismo, Kootz & Weihrich (1998 como se citó en Alccamari & Cuba, 2019) indican que: hay una relación entre productividad y eficiencia y eficacia en el desarrollo de las organizaciones; por lo tanto, los empleadores no pueden reconocer su productividad sin tener claras las metas u objetivos de la empresa, que estén enfocando, además, a la empresa como un sistema productivo si desarrolla las funciones de empresa idóneamente (p.26). Los principios para una buena productividad son:

- Despertar el sentido de pertenencia hacia la empresa
- Motivar al personal
- Considerar la importancia de cada cargo
- Permitir tomar decisiones
- Compensar salarialmente acorde con los resultados
- Aplicar la mega gerencia

2.2.2. 2. Enfoques teóricos

Teoría de la productividad laboral

Establece que la producción obtenida en cada puesto de trabajo, así como la mano de obra empleada como insumo en la actividad productiva, es posible evaluar y cuantificar en función de los trabajadores y las horas trabajadas.

Asimismo, también muestra que los elementos que tienen mayor influencia en la producción y desarrollo de la institución están determinados por: los recursos humanos, que son considerados el factor determinante de la producción, porque dominan a los demás componentes; las máquinas y los equipos, son fundamentales tomándolo en cuenta, en el cual intermedian la conformación y recreación de los perfiles.

Modelos de la productividad

Modelo nacional de competitividad (México)

Este modelo nacional de competitividad de México según Alzamora & López (2021) determinan el éxito de toda organización tales como:

- Liderazgo: sostiene que los líderes que afrontan desafíos que se presentan en su entorno y en la organización a la que representan, así como las estrategias que se proponen para llevar a cabo sus tareas; de manera innovadora y respondiendo a problemas prioritarios, son los que serán responsables de éxito, o no, de una organización.
- Planeación: tiene como objetivo conocer com las organizaciones platean sus ideas sobre el entorno, definir sus metas, establecer objetivos y estructurar

una cadena de prioridades en función de las capacidades y como alcanzarlas.

- Procesos: está centrado en la alineación de las estrategias de una organización sobre las necesidades del grupo, así como el fomento de las habilidades organizacionales diferenciadoras como agilidad, flexibilidad y oportunidades en entregas, entre otras
- Personal: se centra en la estructura y su capacidad para alcanzar un elevado índice de rendimiento, a fin de orientar las habilidades en función de la estrategia laboral. Los desarrollos de estrategias de personal son fundamentales, ya que es la fuente de identidad de la organización en la que se va a estructurar y llevar a cabo las estrategias de involucramiento y motivación para alcanzar objetivos y consolidar como herramientas de formación.
- Información y conocimiento: tiene en cuenta la forma en que se proyecta y alinea el sistema de información y los procesos para la generación de conocimiento con los objetivos y prioridades de la organización, su estructura y estrategia de acción (pp.27-28).

2.2.2.3. Concepto de las dimensiones

- **Efectividad**

Según León Suarez (2018) menciona que el término efectividad se refiere al grado de éxito de los resultados alcanzados, es decir, ser eficaz significa que han logrado los resultados deseados, en efecto, la diferencia del término

entre eficiencia es hacer bien, mientras que la efectividad es conseguir el objetivo. Por lo que el indicador de efectividad expresa la relación entre lo logrado y lo programado, en cuanto a metas (León Suarez, 2018, p.25)

- **Eficiencia**

La eficiencia se refiere a los recursos utilizados y a los resultados obtenidos. La eficiencia se centra en los medios para resolver problemas, ahorrar costes, cumplir tareas y obligaciones, y capacitar a los subordinados mediante un enfoque receptivo para cumplir las tareas fijadas. Según Araujo (2022) menciona que la eficiencia está vinculada en la productividad; pero si sólo se utilizará este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos, sólo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, se pone un énfasis mayor hacia adentro de la organización buscar a toda costa ser más eficiente y obtener un estilo eficientista para toda la organización que se materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles (pp.17-18).

- **Eficacia**

La eficacia es la relación de la magnitud entre las metas y objetivos fijados en los programas y presupuestos adoptados para alcanzar los objetivos. Según Pizarro (2016), define como una medición para el beneficio del cumplimiento de las metas que se requieren lograr

conseguir en la empresa por decisión de la alta dirección; por lo que las empresas tienden a ser eficaces cuando el gerente de cada empresa opta por proponer metas reales, alcanzables y apropiadas, por lo tanto, existe una diferencia entre eficacia y eficiencia. En consecuencia, la eficiencia es definida como un indicador de medición en cuanto a conseguir resultados, es decir, se refiere a la capacidad de satisfacción de las necesidades del mercado con los productos realizados; en tanto, la eficacia mide el uso de recursos tales como la materia prima en un determinado proceso (Pizarro, 2016).

2.3. Definición de términos básicos

a) Recursos humanos:

Son todos los colaboradores de la empresa parte fundamental que realizan sus labores enfocados en la cultura de la organización, la cual está compuesta por cuatro valores fundamentales: calidad, seriedad, cumplimiento y eficiencia.

b) Programa de incentivos

Además de la remuneración, los trabajadores deben estar constantemente motivados o incentivados para alcanzar objetivos y resultados ambiciosos. Según Vásquez (2017) menciona que el sistema de recompensas debe contar con un programa de incentivos capaz de incrementar las relaciones de intercambio entre las personas y la organización, pues algunos de los métodos de remuneración variable son: los planes del bono anual, la distribución de acciones entre los trabajadores, la opción de compra de acciones de la empresa, la participación en los resultados alcanzados, la remuneración por competencia y la distribución de utilidades entre los trabajadores (p.66). La

elección del método más adecuado depende directamente de las necesidades de la organización y del personal.

Los programas de incentivos son los sistemas proporcionados dependiendo del rendimiento de las personas en su trabajo, no se miden por el tiempo de permanencia en la empresa, estos incentivos se diseñan tanto de forma grupal como individual, no obstante, al aumentar la eficiencia de la fuerza laboral de la empresa, pueden reducir los costos laborales.

c) Prestaciones y servicios

Las prestaciones y los servicios a los empleados son formas indirectas de la remuneración total. Según Vásquez (2017) menciona que el salario que se paga por el puesto ocupado, ello representa solo una fracción del paquete de recompensas que las organizaciones ofrecen a su personal, debido a que una parte considerable de la remuneración adopta la forma de las prestaciones y los servicios sociales que proporcionan a los empleados; por lo tanto, las prestaciones y los servicios que la organización brinda a sus empleados influyen enormemente en la calidad de vida en la organización (pp.66-67).

d) Desarrollo de personas:

La legitimidad del área tiene estrecha ligazón con su capacidad para desarrollar a las personas, que es la única forma de superar los obstáculos que se presentan para el futuro de las organizaciones y para que siempre estén actualizadas y sean viables (Vásquez, 2017, p.69).

El desarrollo está relacionado con el crecimiento profesional, con el objetivo de aumentar las actitudes sinérgicas hacia una determinada filosofía organizativa, basada en el aprendizaje integral para el rendimiento futuro, normalmente desarrollado a largo plazo.

e) Planeación estratégica

La planeación estrategia permite establecer el que hacer y el cómo hacer y así conseguir determinados objetivos, esta importante herramienta de gestión consiste en examinar, definir y ejecutar el camino que debe seguir la empresa para alcanzar sus objetivos estratégicos.

f) Reclutamiento y selección

El reclutamiento y selección de personal es el proceso en el cual las empresas contratan al talento adecuado para ocupar un puesto, con ello Asegurar un reclutamiento de personal efectivo, que logre un crecimiento eficaz de la empresa**.**

g) Promociones

Una promoción laboral es una oportunidad que experimenta un empleado, que representa una mejora en sus condiciones profesionales. Puede ser un cambio de puesto a un nivel superior, no tiene que ser en la misma jerarquía. Cabe señalar que la promoción significa que usted es promovido en el puesto que ocupaba anteriormente, mientras que la palabra avance enfatiza la adquisición de más conocimientos y habilidades, en una carrera no significa necesariamente que obtendrá una promoción de la empresa.

h) Ascensos

El significado de ascenso en el contexto laboral se relaciona con la promoción de un trabajador a un cargo más relevante, con mejores condiciones y mejor salario, por lo tanto, ascenso laboral implica subir de categoría dentro del organigrama y asumir mayores responsabilidades, así como un salario mejor.

i) Incentivos

Los incentivos es la fuerza impulsora que impulsa a las personas sobresalir en una tarea o campo. Por lo tanto, un incentivo es algo que

motiva a una persona para hacer mejor y más rápido una tarea concreta, mejorando su rendimiento. El tipo de recompensa o incentivo, suele ser monetario, no obstante, puede ser dinero, comisión, bonificación, aumento de salario o cualquier otra cosa que se alinee con la política o estrategia de la organización.

j) Desempeño laboral

El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan, además, tiene que ver con la calidad del trabajo que cada empleado les aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo, por ejemplo: Cantidad de trabajo desempeñado (productividad) Capacidad de innovar (creatividad) Nivel del trabajo (calidad) Resolución de problemas (comprensión)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación para esta investigación será de tipo aplicada, tal como menciona León Suarez (2018) el tipo de investigación aplicada evalúa cada una de las variables en su estado natural, analizando de tal forma la problemática prevista, es por ello que Sánchez y Reyes consideran que dicho tipo de estudio tiene la finalidad principal de dar solución a los problemas prácticos inmediatos en orden a transformar las condiciones (p.29).

3.1.2. Nivel de investigación

Con respecto al nivel de investigación, será descriptiva y correlacional pues debido al análisis que se realizará en cada una de las variables se procederá a establecer la correlación estadística ente ellas, tal como menciona Hernández et al. (2010) son de tipo correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular y descriptivo porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.

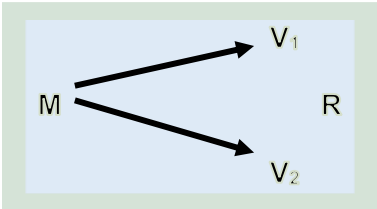
3.1.3. Diseño de investigación

Asimismo, el diseño de investigación será no experimental y transversal, tal como menciona León Suarez (2018) para esta investigación, se analizará cada una de las variables, utilizando la muestra, tal y como ésta se encuentra en su estado natural, es decir se empleará la misma cantidad de muestra para ambas variables sin realizar

algún cambio en ella, estudio que se realizó además en un solo periodo por lo que tiene un diseño transversal.

Figura N^0: 01

Esquema del diseñó correlacional



Donde:

M = Muestra

V_1 = Gestión de recurso humanos

V_2 = Productividad laboral

R = relación entre las variables de estudio

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población para la investigación presente sobre la Gestión de recursos humanos y productividad laboral en la municipalidad distrital de Campo Verde, año 2023, está conformada por 62 trabajadores (CAS y nombrados y funcionarios con la 276)

3.2.2. Muestra

Teniendo en cuenta la población, para el desarrollo de la muestra se tomará en cuenta la aplicación de la formula finita debido a que se hará uso del método probabilístico debido a la conveniencia del investigador, no obstante, la formula finita se escribe tal como visualiza a continuación:

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad que ocurra (50%)

Q = Probabilidad que no ocurra (50%)

Z = 1, 96 (95% coeficiente de confianza)

N = Población (62)

E= 0.09 (9% de máximo de error permitido)

Desarrollo de la muestra:

$$n = \frac{1{,}96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 62}{0.09^2(62-1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{59.5448}{1.4545} = 40.93 = 41$$

Por lo tanto, para la muestra abarcara a 41 trabajadores de la municipalidad distrital de Campo Verde.

3.3. Instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada será una encuesta para medir las dimensiones implicadas en la investigación.

En tanto, el instrumento a utilizar será el cuestionario, tal como lo sugieren Alccamari & Cuba (2019) herramienta utilizada para la recolección de datos fue el cuestionario que se plantea de preguntas y establecen en relación a la variable independiente y dependiente, considerando las respectivas dimensiones e identificando los indicadores de cada dimensión, pues este cuestionario está dirigido a toda la muestra con el objetivo de obtener estados de opinión sobre las variables estudiadas, por lo que también se diseñará utilizando preguntas con respuesta en escala Likert donde se dirige a medir el grado de afectación en relación a la variable (p.45).

Para la variable uno gestión de recursos humanos el cuestionario cuenta con 17preguntas, teniendo como en si 4 dimensiones; para la primera dimensión Proceso de gestión de los recursos humanos (1-5), segunda dimensión Desarrollo - capacitación (6-10), la tercera dimensión Gestión de seguridad e higiene en el

trabajo (11-14) y la cuarta dimensión Planeación de carrera profesional (15-19), en efecto se calificara a través de 5 escalas de medición siendo estas:

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

De la misma manera, para la variable dos que es productividad laboral el cuestionario cuenta con 9 preguntas, teniendo como en si 4 dimensiones; para la primera dimensión efectividad (1-2), segunda dimensión eficiencia (3-4) y la tercera dimensión eficacia (5-7) en efecto se calificara a través de 5 escalas de medición tal como se mencionó en la variable uno.

3.3. Procedimiento de recolección de datos

A partir de la base de datos, se aplicará el programa estadístico SPSS versión 25 y Excel 2016, donde se realizará el análisis estadístico para obtener los siguientes resultados: se describirán los datos de cada variable a estudiar. Luego se calculará el resultado promedio de las dimensiones de acuerdo a los indicadores enunciados en cada ítem.

No obstante, también se empleará la estadistica de fiabilidad con ayuda del SPSS usando el alfa de Crombach, con respecto a la correlación entre dos variables, se utilizará la correlación r de Spearman para determinar si existe una influencia significativa de las dimensiones con las variables. y respectivamente entre este último con ambas variables. Por último, los resultados se interpretarán en función de la sigma obtenida y estas hipótesis se completarán con las preguntas.

3.4. Tratamiento de los datos

El tratamiento de los datos se basará en tablas y gráficos obtenidos a partir del procesamiento de los datos.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis estadístico

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Tabla N^0 02

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	41	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	41	100,0

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

Tabla N^0 03

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	26

Tabla N^0 04

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	,350	41	,000	,702	41	,000
Proceso de gestión de los recursos humanos	,444	41	,000	,595	41	,000
Desarrollo - capacitación	,431	41	,000	,618	41	,000
Gestión de seguridad e higiene en el trabajo	,377	41	,000	,712	41	,000

Planeación de carrera profesional	,465	41	,000	,563	41	,000
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,483	41	,000	,509	41	,000
Efectividad	,319	41	,000	,752	41	,000
Eficiencia	,530	41	,000	,288	41	,000
Eficacia	,513	41	,000	,389	41	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

4.1.2. Análisis inferencial: prueba de hipótesis

a) Hipótesis general

- H0: La gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023
- H1: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023

Tabla N^0 05

Correlación entre gestión de recursos humanos y productividad laboral

			Gestión de recursos humanos	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,633
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,633	1,000

		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

El resultado de Rho=0.633 y el p-valor= 0.000 evidencian una correlación positiva moderada y significativa, esto implica que la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna.

b) Hipótesis especifica 1

- H0: El Proceso de gestión de los recursos humanos no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023
- H1: El Proceso de gestión de los recursos humanos se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023

Tabla N^0 06

Correlación entre Proceso de gestión de los recursos humanos y Productividad Laboral

			Proceso de gestión de los recursos humanos	Productividad laboral
Rho de Spearman	Proceso de gestión de los recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,517
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,517	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

El resultado de Rho=0.517 y el p-valor= 0.000 evidencian una correlación positiva moderada y significativa, esto implica que el Proceso de gestión de los recursos humanos se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna.

c) Hipótesis especifica 2

- H0: El Desarrollo-capacitación no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023.
- H1: El Desarrollo-capacitación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023

Tabla N^0 07

Correlación entre Desarrollo - capacitación y Productividad laboral

			Desarrollo - capacitación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Desarrollo - capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,406
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	41	41
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,406	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	41	41

El resultado de Rho=0.406 y el p-valor= 0.001 evidencian una correlación positiva moderada y significativa, esto implica que el Desarrollo-capacitación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año

2023. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna.

d) Hipótesis especifica 3

- H0: La Gestión de seguridad e higiene en el trabajo no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023
- H1: La Gestión de seguridad e higiene en el trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023

Tabla N^0 08

Correlación entre Gestión de seguridad e higiene en el trabajo y Productividad laboral

			Gestión de seguridad e higiene en el trabajo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión de seguridad e higiene en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,321
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,321	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

El resultado Rho=0.321 y el p-valor= 0.000 evidencian una correlación positiva moderada y significativa, esto implica que la Gestión de seguridad e higiene en el trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna.

e) Hipótesis especifica 4

- H0: La Planeación de carrera profesional no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023
- H1: La Planeación de carrera profesional se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023

Tabla N^0 09

Correlación entre Planeación de carrera profesional y Productividad laboral

			Planeación de carrera profesional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Planeación de carrera profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,418
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,418	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

El resultado de Rho = 0.418 y el p-valor= 0.000 evidencian una relación positiva y significativa, esto implica que la Planeación de carrera profesional se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna.

4.1.3. Análisis descriptivo

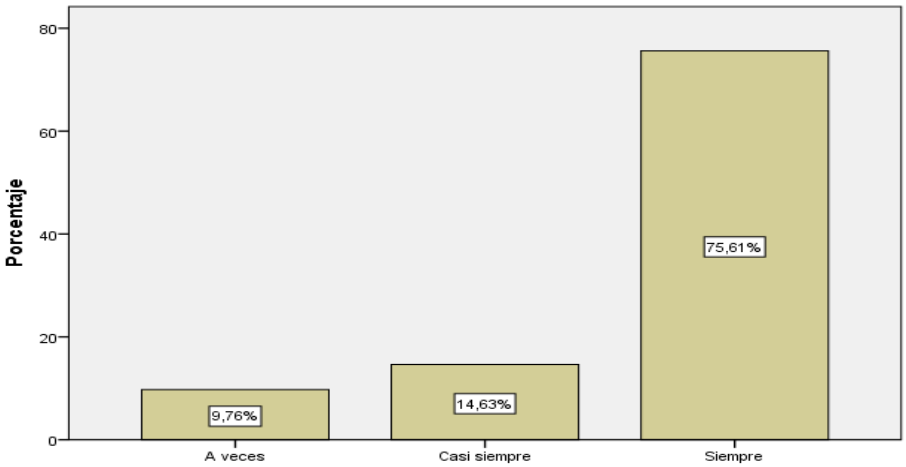
Tabla N^0 10

V1: Gestión RR. HH y D1: Proceso de gestión de los recursos humanos, Preg.1- Planeación estratégica

El proceso de planificación estratégica en la municipalidad se analiza y diseña la gestión de recursos humanos.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	9,8	9,8	9,8
	Casi siempre	6	14,6	14,6	24,4
	Siempre	31	75,6	75,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 2

Grafico sobre Planeación estratégica de la pregunta 1, relacionado a la Gestión de RR. HH.



A continuación, en la tabla y gráfico, se aprecia la primera interrogante de la primera variable que dice: El proceso de planificación estratégica en la municipalidad se analiza y diseña la gestión de recursos humanos. El cual da como resultados que el, 9,76% respondieron “a veces”, 14,63% “casi siempre” y el 75,61% “siempre”.

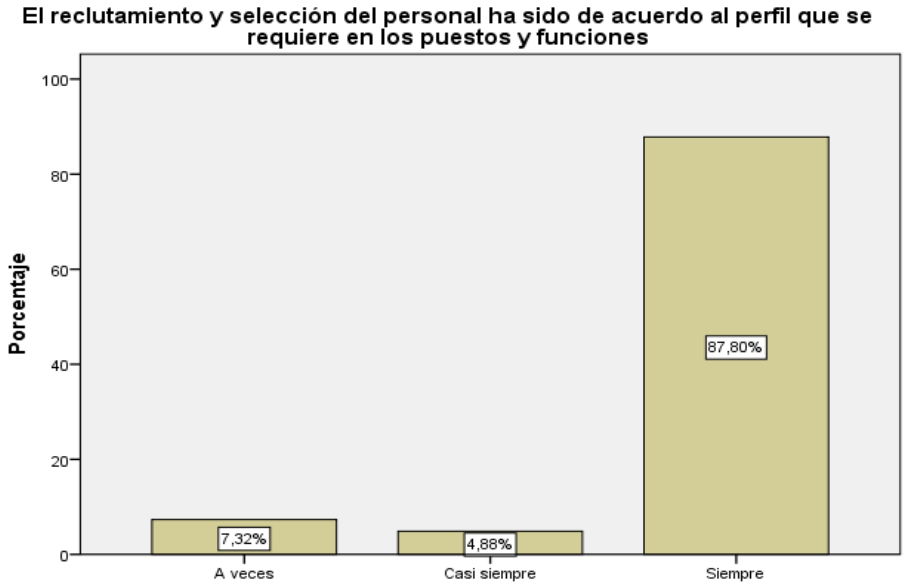
Tabla N^0 11

V1: Gestión RR. HH y D1: Proceso de gestión de los recursos humanos, Preg.2- Reclutamiento y selección

El reclutamiento y selección del personal ha sido de acuerdo al perfil que se requiere en los puestos y funciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	7,3	7,3	7,3
	Casi siempre	2	4,9	4,9	12,2
	Siempre	36	87,8	87,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 3

Grafico sobre Reclutamiento y selección de la pregunta 2, relacionado a la Gestión de RR. HH.



A continuación, en la tabla y gráfico, se aprecia la segunda interrogante de la primera variable que dice: El reclutamiento y selección del personal ha sido de acuerdo al perfil que se requiere en los puestos y funciones. El cual da como resultados que el 7,32% respondieron “a veces”, 4,88% “casi siempre2 y el 87,80% “siempre”.

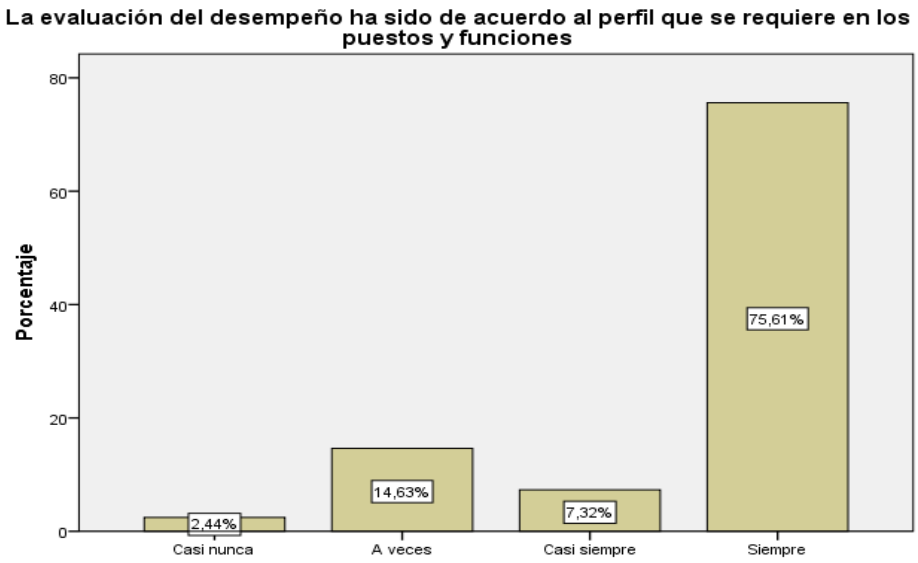
Tabla N^0 12

V1: Gestión RR. HH y D1: Proceso de gestión de los recursos humanos, Preg.3- Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño ha sido de acuerdo al perfil que se requiere en los puestos y funciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,4	2,4	2,4
	A veces	6	14,6	14,6	17,1
	Casi siempre	3	7,3	7,3	24,4
	Siempre	31	75,6	75,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 4

Grafico sobre Evaluación de desempeño de la pregunta 3, relacionado a la Gestión de RR. HH.



A continuación, en la tabla y gráfico, se aprecia la tercera interrogante de la primera variable que dice: La evaluación del desempeño ha sido de acuerdo al perfil que se requiere en los puestos y funciones. El cual da como resultados que el 2,44% “casi nunca”, 14,63% “a veces” el 7,32% “casi siempre” y el 75,61% “siempre”.

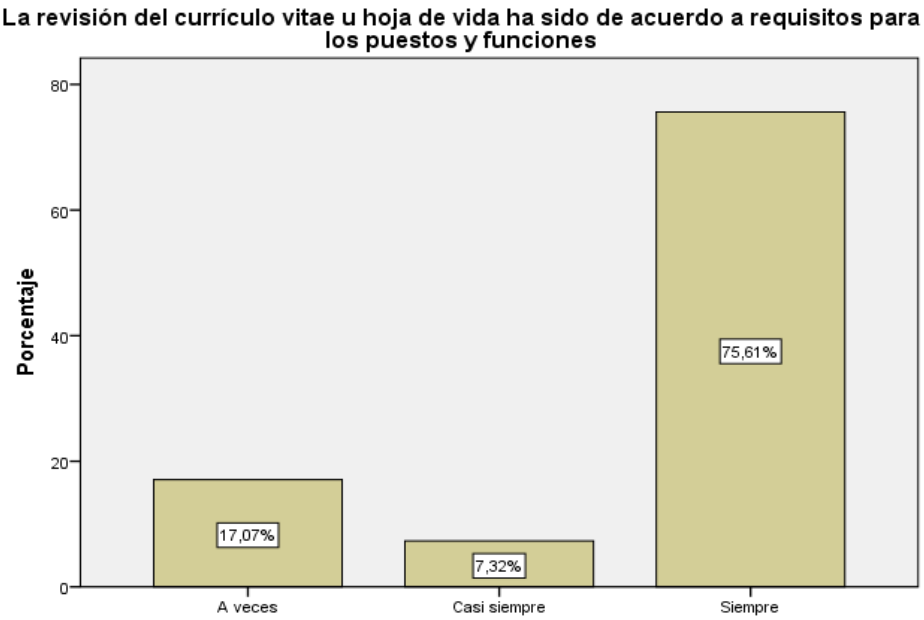
Tabla N^0 13

V1: Gestión RR. HH y D1: Proceso de gestión de los recursos humanos, Preg.4- Revisión del currículo

La revisión del currículo vitae u hoja de vida ha sido de acuerdo a requisitos para los puestos y funciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	17,1	17,1	17,1
	Casi siempre	3	7,3	7,3	24,4
	Siempre	31	75,6	75,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 5

Grafico sobre Revisión del currículo de la pregunta 4, relacionado a la Gestión de RR. HH.



A continuación, en la tabla y gráfico, se aprecia la cuarta interrogante de la primera variable que dice: La revisión del currículo vitae u hoja de vida ha sido de acuerdo a requisitos para los puestos y funciones. El cual da como resultados que el 17,07% respondieron “a veces”, 7,32% “casi siempre” y el 75,61% “siempre”.

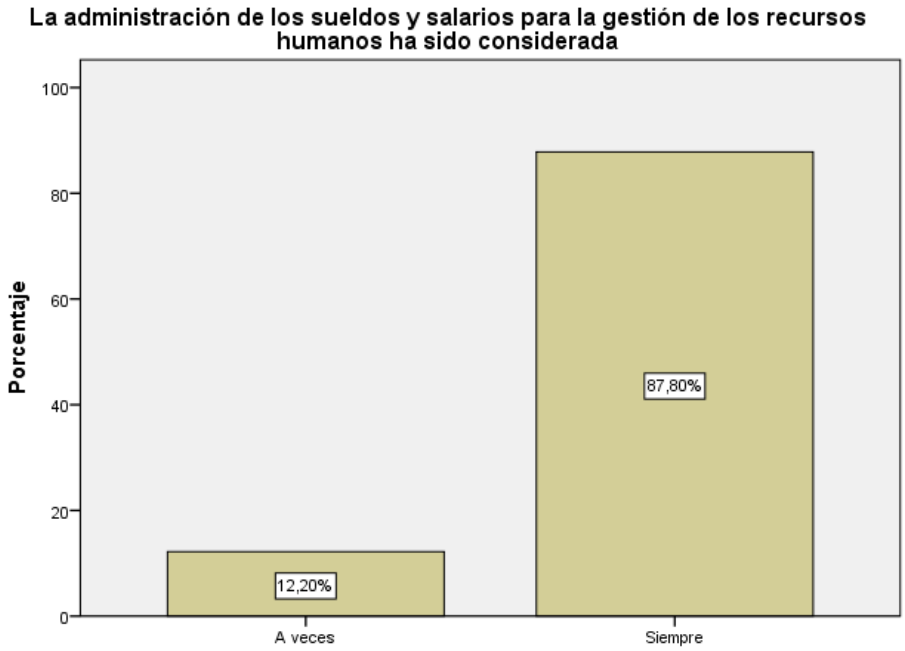
Tabla N^0 14

V1: Gestión RR. HH y D1: Proceso de gestión de los recursos humanos, Preg.5- Administración de sueldos y salarios

La administración de los sueldos y salarios para la gestión de los recursos humanos ha sido considerada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	12,2	12,2	12,2
	Siempre	36	87,8	87,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 6

Grafico sobre Administración de sueldos y salarios de la pregunta 5, relacionado a la Gestión de RR. HH.



A continuación, en la tabla y gráfico, se aprecia la quinta interrogante de la primera variable que dice: La administración de los sueldos y salarios para la gestión de los recursos humanos ha sido considerada. El cual da como resultados que el 12,20% respondieron “a veces”, y el 87,80% “siempre”.

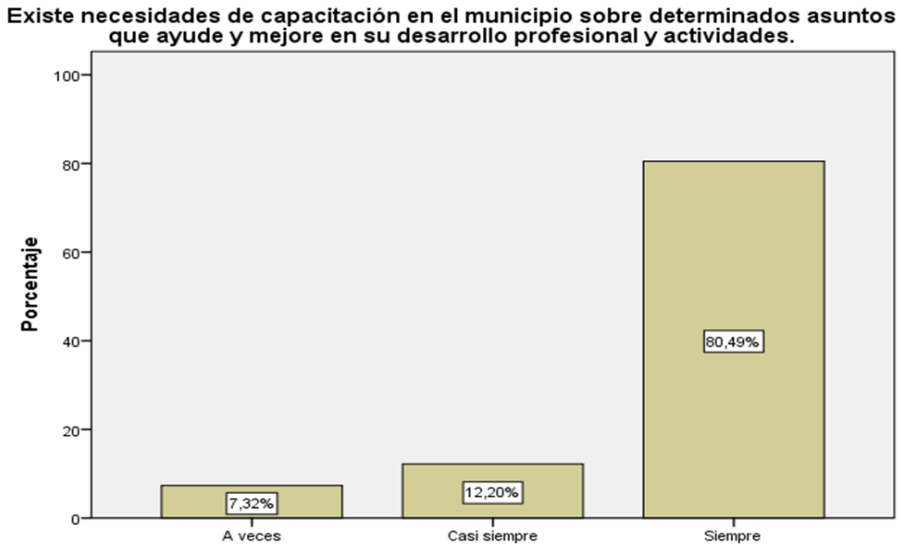
Tabla N^0 15

V1: Gestión RR. HH y D2: Desarrollo - capacitación, Preg.6- Necesidades de capacitación

Existe necesidades de capacitación en el municipio sobre determinados asuntos que ayude y mejore en su desarrollo profesional y actividades.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	7,3	7,3	7,3
	Casi siempre	5	12,2	12,2	19,5
	Siempre	33	80,5	80,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 7

Grafico sobre Necesidades de capacitación de la pregunta 6, relacionado a la Gestión de RR. HH.



A continuación, en la tabla y gráfico, se aprecia la sexta interrogante de la primera variable que dice: Existe necesidades de capacitación en el municipio sobre determinados asuntos que ayude y mejore en su desarrollo profesional y actividades, que beneficie en el logro de resultados. El cual da como resultados que el 7,32% respondieron “a veces”, 12,20% “casi siempre” y el 80,49% “siempre”.

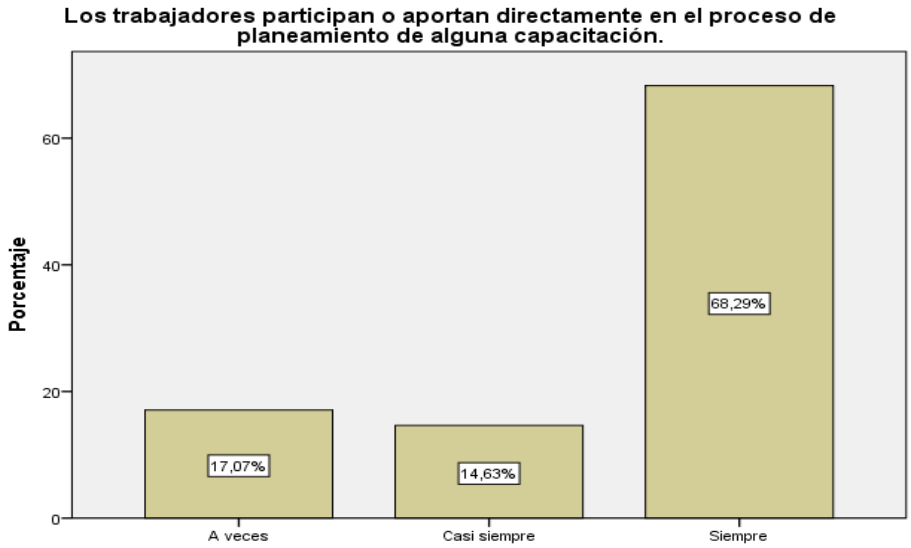
Tabla N^0 16

V1: Gestión RR. HH y D2: Desarrollo - capacitación, Preg.7- Necesidades de capacitación

Los trabajadores participan o aportan directamente en el proceso de planeamiento de alguna capacitación.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	17,1	17,1	17,1
	Casi siempre	6	14,6	14,6	31,7
	Siempre	28	68,3	68,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 8

Grafico sobre Necesidades de capacitación de la pregunta 7, relacionado a la Gestión de RR. HH



A continuación, en la tabla y gráfico, se aprecia la séptima interrogante de la primera variable que dice: Los trabajadores participan o aportan directamente en el proceso de planeamiento de alguna capacitación., que beneficie en el logro de resultados. El cual da como resultados que el 17,07% respondieron “a veces”, 14,63% “casi siempre” y el 68,29% “·siempre”.

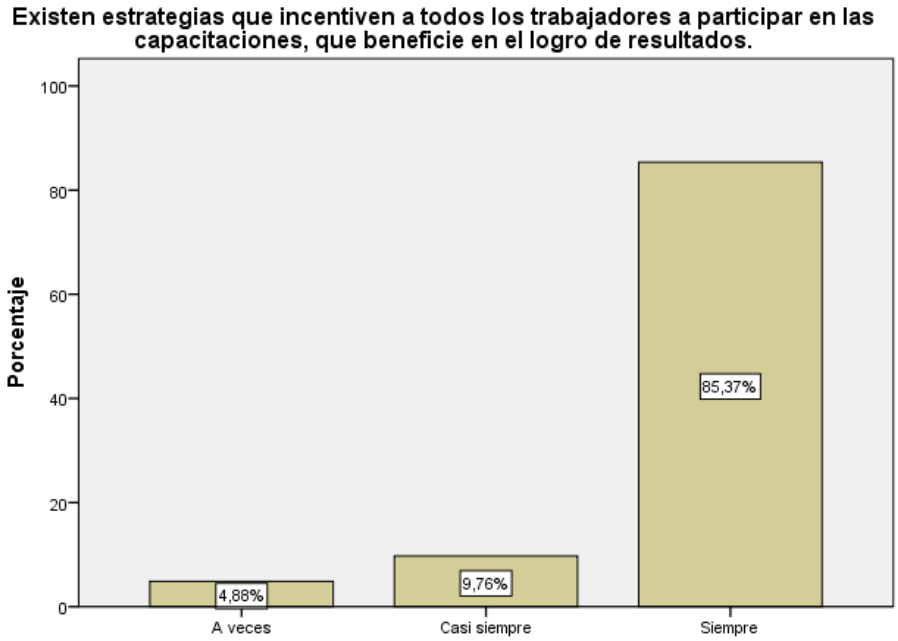
Tabla N^0 17

V1: Gestión RR. HH y D2: Desarrollo - capacitación, Preg.8- Beneficios de la capacitación

Existen estrategias que incentiven a todos los trabajadores a participar en las capacitaciones, que beneficie en el logro de resultados.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	4,9	4,9	4,9
	Casi siempre	4	9,8	9,8	14,6
	Siempre	35	85,4	85,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 9

Grafico sobre Beneficios de la capacitación de la pregunta 8, relacionado a la Gestión de RR. HH.



A continuación, en la tabla y gráfico, se aprecia la octava interrogante de la primera variable que dice: Existen estrategias que incentiven a todos los trabajadores a participar en las capacitaciones, que beneficie en el logro de resultados. El cual da como resultados que el 4,88% “a veces”, 9,76% “casi siempre” y el 85,37% “siempre”.

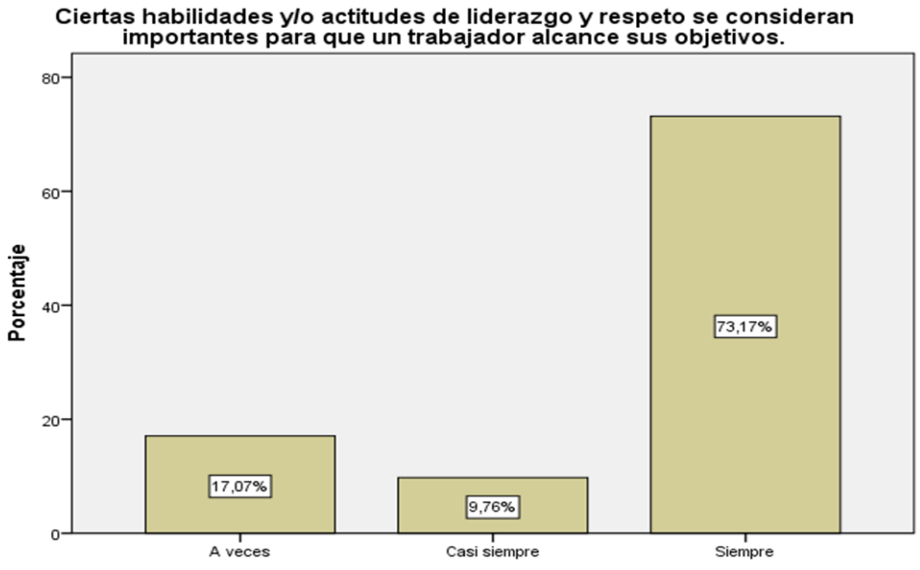
Tabla N^0 18

V1: Gestión RR. HH y D2: Desarrollo - capacitación, Preg.9- Habilidades y actitudes

Ciertas habilidades y/o actitudes de liderazgo y respeto se consideran importantes para que un trabajador alcance sus objetivos.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	17,1	17,1	17,1
	Casi siempre	4	9,8	9,8	26,8
	Siempre	30	73,2	73,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 10

Grafico sobre Habilidades y actitudes de la pregunta 9, relacionado a la Gestión de RR. HH



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia la novena interrogante de la primera variable que dice: Ciertas habilidades y/o actitudes de liderazgo y respeto se consideran importantes para que un trabajador alcance sus objetivos. El cual da como resultados que el 17,07% respondieron “a veces”, 9,76% “casi siempre” y el 73,17% “siempre”.

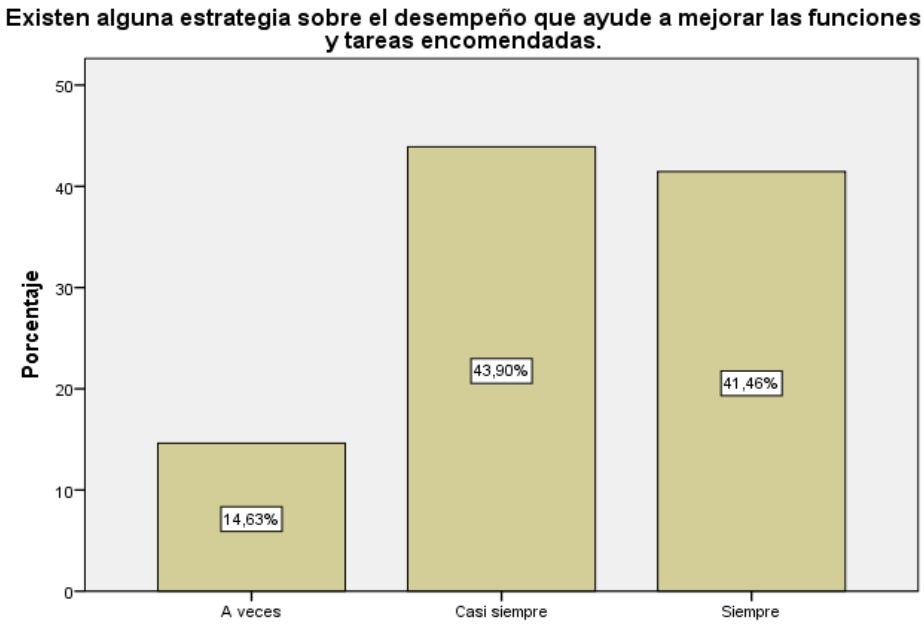
Tabla N^0 19

V1: Gestión RR. HH y D2: Desarrollo - capacitación, Preg.10- mejorar desempeño

Existen alguna estrategia sobre el desempeño que ayude a mejorar las funciones y tareas encomendadas.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	14,6	14,6	14,6
	Casi siempre	18	43,9	43,9	58,5
	Siempre	17	41,5	41,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 11

Grafico sobre mejorar desempeño de la pregunta 10, relacionado a la Gestión de RR. HH



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia la décima interrogante de la primera variable que dice: Existen alguna estrategia sobre el desempeño que ayude a mejorar las funciones y tareas encomendadas. El cual da como resultados que el 14,63% respondieron “a veces”, 43,90% “casi siempre” y el 41,46% “siempre”.

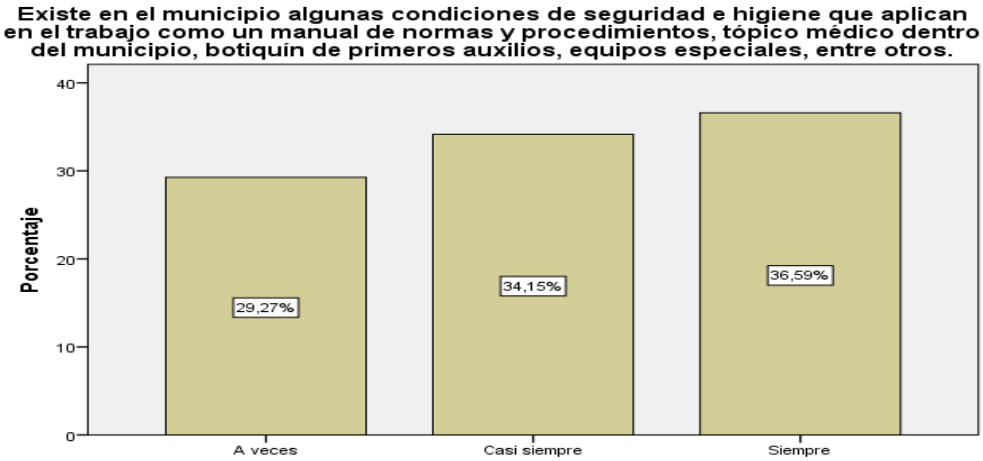
Tabla N^0 20

V1: Gestión RR. HH y D3: Gestión de seguridad e higiene en el trabajo, Preg.11- Condiciones en que se realiza el trabajo

Existe en el municipio algunas condiciones de seguridad e higiene que aplican en el trabajo como un manual de normas y procedimientos, tópico médico dentro del municipio, botiquín de primeros auxilios, equipos especiales, entre otros.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	29,3	29,3	29,3
	Casi siempre	14	34,1	34,1	63,4
	Siempre	15	36,6	36,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 12

Grafico sobre Condiciones en que se realiza el trabajo de la pregunta 11, relacionado a la Gestión de RR. HH



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia el onceavo interrogante de la primera variable que dice: Existe en el municipio algunas condiciones de seguridad e higiene que aplican en el trabajo como un manual de normas y procedimientos, tópico médico dentro del municipio, botiquín de primeros auxilios, equipos especiales, entre otros. El cual da como resultados que el 29,27% respondieron “a veces”, 34,15% “casi siempre” y el 36,59% “siempre”.

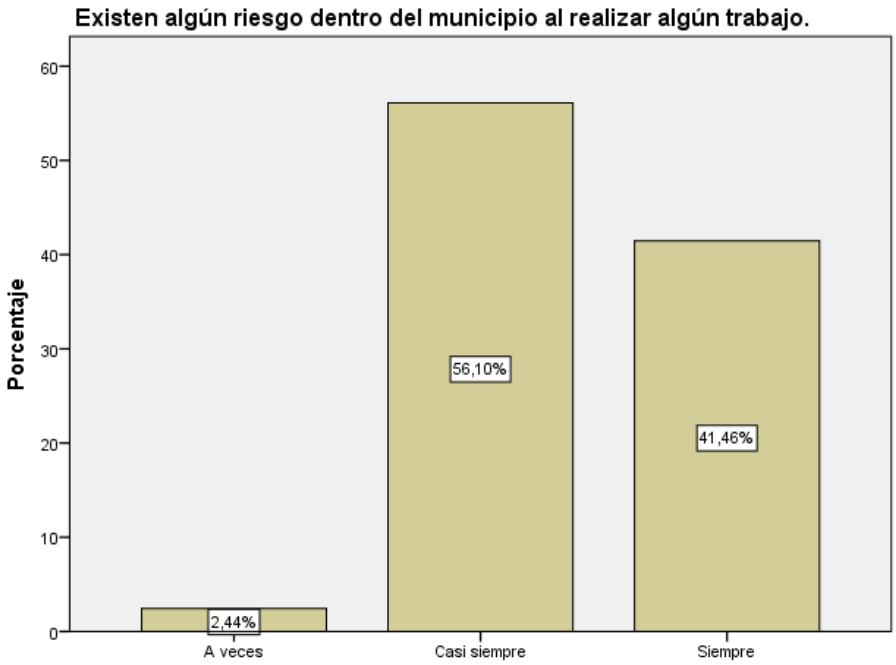
Tabla N^0 21

V1: Gestión RR. HH y D3: Gestión de seguridad e higiene en el trabajo, Preg.12- Riesgos en el trabajo

Existen algún riesgo dentro del municipio al realizar algún trabajo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,4	2,4	2,4
	Casi siempre	23	56,1	56,1	58,5
	Siempre	17	41,5	41,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 13

Grafico sobre Riesgos en el trabajo de la pregunta 12, relacionado a la Gestión de RR.HH.



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia el doceavo interrogante de la primera variable que dice: Existen algún riesgo dentro del municipio al realizar algún trabajo. El cual da como resultados que el 2,44% respondieron “a veces”, 56,10% “casi siempre” y el 41,46% “siempre”.

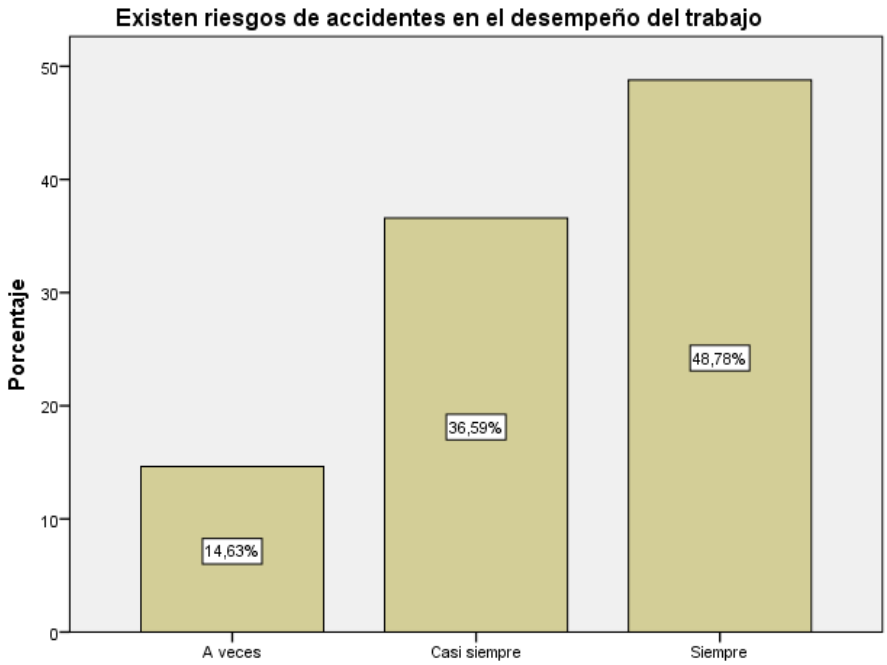
Tabla N^0 22

V1: Gestión RR. HH y D3: Gestión de seguridad e higiene en el trabajo, Preg.13- Accidentes laborales

Existen riesgos de accidentes en el desempeño del trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	14,6	14,6	14,6
	Casi siempre	15	36,6	36,6	51,2
	Siempre	20	48,8	48,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 14

Grafico sobre Accidentes laborales de la pregunta 13, relacionado a la Gestión de RR.HH.



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia el treceavo interrogante de la primera variable que dice: Existen riesgos de accidentes en el desempeño del trabajo. El cual da como resultados que el 14,63% respondieron “a veces”, 36,59% “casi siempre” y el 48,78% “siempre”.

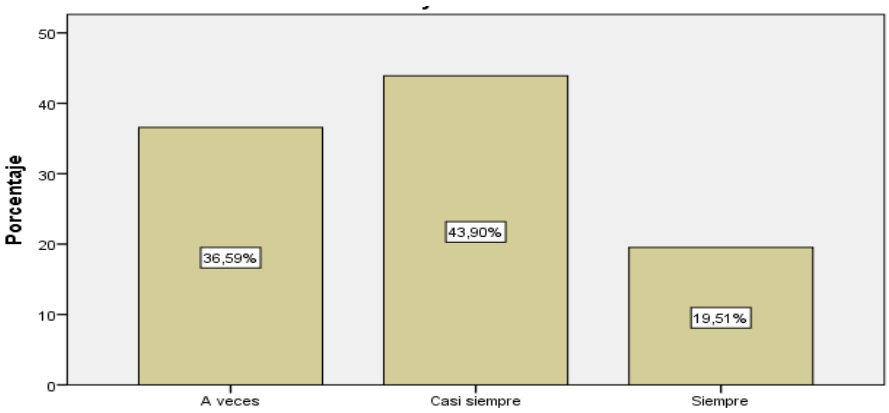
Tabla N^0 23

V1: Gestión RR. HH y D3: Gestión de seguridad e higiene en el trabajo, Preg.14- Salud física y metal adecuada

El ambiente de trabajo en el municipio es el adecuado para realizar el trabajo de forma armoniosa, agradable y respetuosa, y sobre todo con un grado de confianza para expresarse y tomar decisiones, todo ello adaptándose a su salud física y mental.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	15	36,6	36,6	36,6
	Casi siempre	18	43,9	43,9	80,5
	Siempre	8	19,5	19,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 15

Grafico sobre Salud física y metal adecuada de la pregunta 14, relacionado a la Gestión de RR.HH.



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia el catorceavo interrogante de la primera variable que dice: El ambiente de trabajo en el municipio es el adecuado para realizar el trabajo de forma armoniosa, agradable y respetuosa, y sobre todo con un grado de confianza para expresarse y tomar decisiones, todo ello adaptándose a su salud física y mental. El cual da como resultados que el 36,59% respondieron “a veces”, 43,90% “casi siempre” y el 19,51% “siempre”.

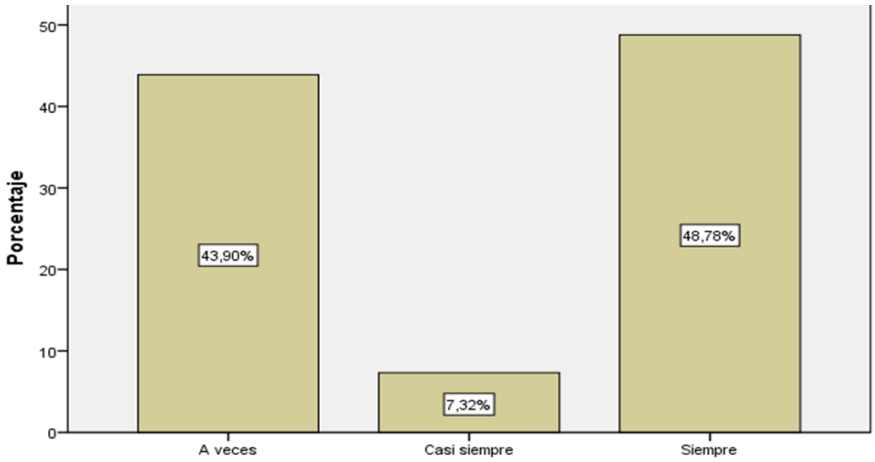
Tabla N^0 24

V1: Gestión RR. HH y D4: Planeación de carrera profesional, Preg.15-Compensaciones

Existen compensaciones en el municipio ya sea para retener los recursos humanos, atraer nuevos recursos humanos, motivas el desempeño futuro, mantener la equidad salarial o mejorar la eficiencia administrativa.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	18	43,9	43,9	43,9
	Casi siempre	3	7,3	7,3	51,2
	Siempre	20	48,8	48,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 16

Grafico sobre Compensaciones de la pregunta 15, relacionado a la Gestión de RR.HH.



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia el quinceavo interrogante de la primera variable que dice: Existen compensaciones en el municipio ya sea para retener los recursos humanos, atraer nuevos recursos humanos, motivas el desempeño futuro, mantener la equidad salarial o mejorar la eficiencia administrativa. El cual da como resultados que el 43,30% respondieron “a veces”, 7,32% “casi siempre” y el 48,78% “siempre”.

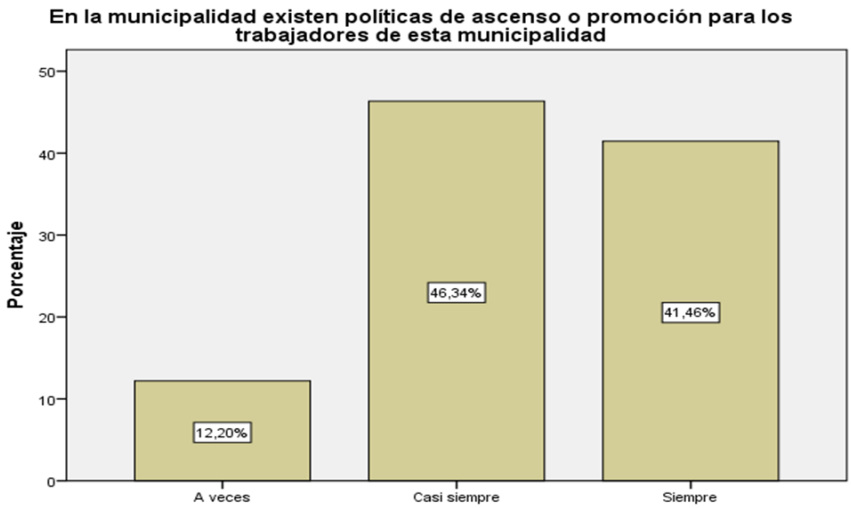
Tabla N^0 25

V1: Gestión RR. HH y D4: Planeación de carrera profesional, Preg.16-Promoción y Ascenso

En la municipalidad existen políticas de ascenso o promoción para los trabajadores de esta municipalidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	12,2	12,2	12,2
	Casi siempre	19	46,3	46,3	58,5
	Siempre	17	41,5	41,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 17

Grafico sobre la Promoción y Ascenso de la pregunta 16, relacionado a la Gestión de RR.HH.



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia el dieciseisavo interrogante de la primera variable que dice: En la municipalidad existen políticas de ascenso o promoción para los trabajadores de esta municipalidad. El cual da como resultados que el 12,20% respondieron “a veces”, 46,34% “casi siempre” y el 41,46% “siempre”.

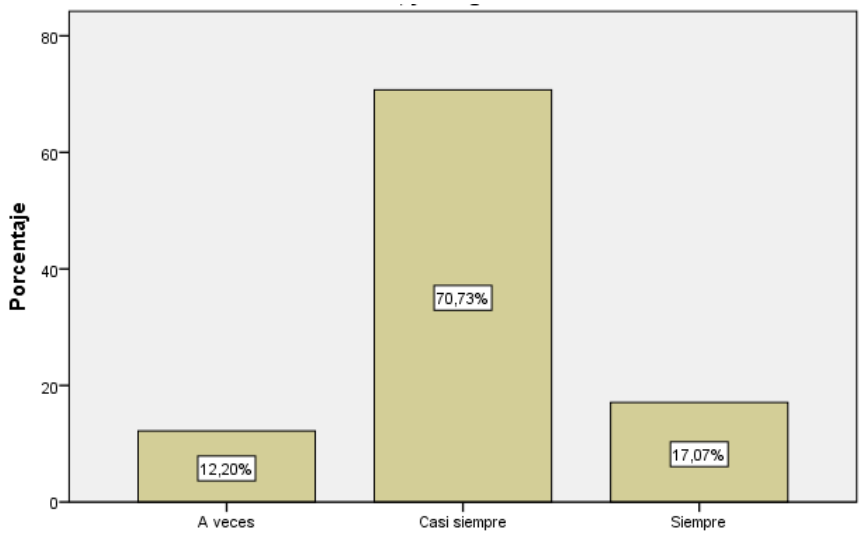
Tabla N^0 26

V1: Gestión RR. HH y D4: Planeación de carrera profesional, Preg.17-Promoción y Ascenso

¿Toman en cuentan distintas características para los ascensos o promociones como el desempeño, el conocimiento académico alcanzados, actitudes deseables, y antigüedad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	12,2	12,2	12,2
	Casi siempre	29	70,7	70,7	82,9
	Siempre	7	17,1	17,1	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 18

Grafico sobre la Promoción y Ascenso de la pregunta 17, relacionado a la Gestión de RR.HH.



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia el diecisieteavo interrogante de la primera variable que dice: Toman en cuentan distintas características para los ascensos o promociones como el desempeño, el conocimiento académico alcanzados, actitudes deseables, y antigüedad. El cual da como resultados que el 12,20% respondieron “a veces”, 70,73% “casi siempre” y el 17,07% “siempre”.

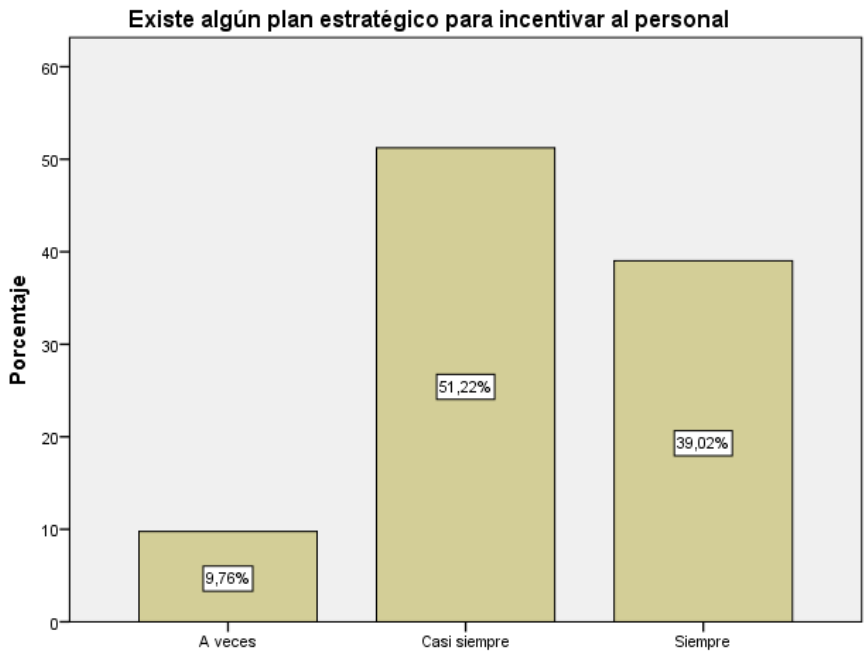
Tabla N^0 27

V1: Gestión RR. HH y D4: Planeación de carrera profesional, Preg.18 - Incentivos

Existe algún plan estratégico para incentivar al personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	9,8	9,8	9,8
	Casi siempre	21	51,2	51,2	61,0
	Siempre	16	39,0	39,0	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 19

Grafico sobre del Incentivos de la pregunta 18, relacionado a la Gestión RR. HH



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia el dieciochoavo interrogante de la primera variable que dice: Existe algún plan estratégico para incentivar al personal. El cual da como resultados que el 9,76% respondieron “a veces”, 51,22% “casi siempre” y el 39,02% “siempre”.

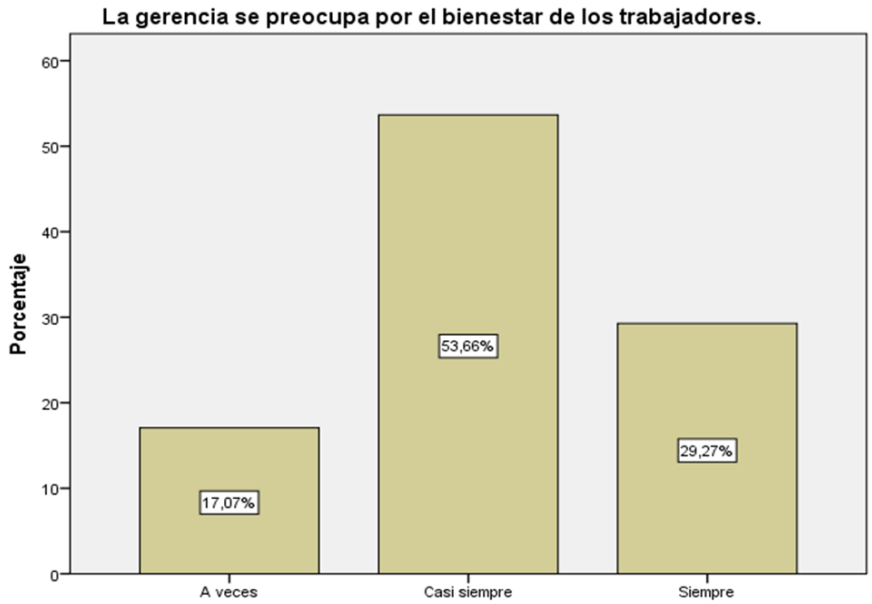
Tabla N^0 28

V1: Gestión RR. HH y D4: Planeación de carrera profesional, Preg.19 - Compromiso

La gerencia se preocupa por el bienestar de los trabajadores.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	17,1	17,1	17,1
	Casi siempre	22	53,7	53,7	70,7
	Siempre	12	29,3	29,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 20

Grafico sobre el Compromiso de la pregunta 19, relacionado a la Gestión RR. HH



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia el diecinueveavo interrogante de la primera variable que dice: La gerencia se preocupa por el bienestar de los trabajadores. El cual da como resultados que el 17,07% respondieron “a veces”, 53,66% “casi siempre” y el 29,27% “siempre”.

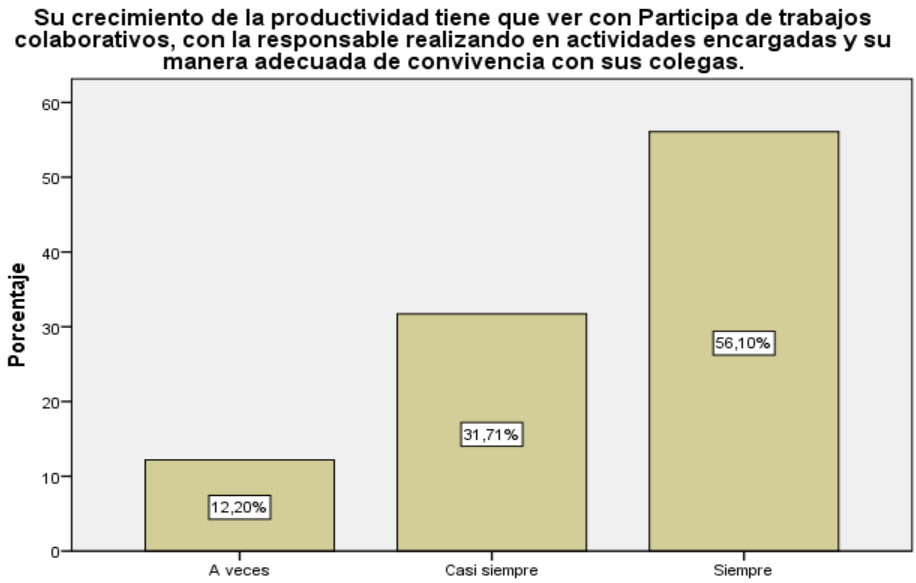
Tabla N^0 29

V2: productividad laboral y D1: Efectividad, Preg.01- Crecimiento de la productividad

Su crecimiento de la productividad tiene que ver con Participa de trabajos colaborativos, con la responsable realizando en actividades encargadas y su manera adecuada de convivencia con sus colegas.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	12,2	12,2	12,2
	Casi siempre	13	31,7	31,7	43,9
	Siempre	23	56,1	56,1	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 21

Grafico sobre de la pregunta 01 relacionado a la productividad laboral



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia el primer interrogante de la segunda variable que dice: Su crecimiento de la productividad tiene que ver con Participa de trabajos colaborativos, con la responsable realizando en actividades encargadas y su manera adecuada de convivencia con sus colegas. El cual da como resultados que el 12,20% respondieron “a veces”, 31,71% “casi siempre” y el 56,10% “siempre”.

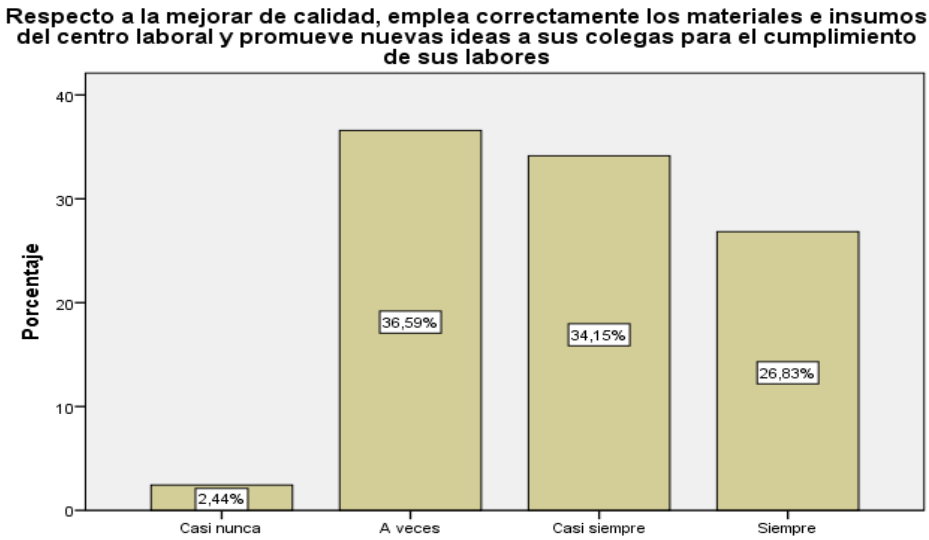
Tabla N^0 30

V2: productividad laboral y D1: Efectividad, Preg.02- Crecimiento de la Mejora de la calidad

Respecto a la mejorar de calidad, emplea correctamente los materiales e insumos del centro laboral y promueve nuevas ideas a sus colegas para el cumplimiento de sus labores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,4	2,4	2,4
	A veces	15	36,6	36,6	39,0
	Casi siempre	14	34,1	34,1	73,2
	Siempre	11	26,8	26,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 22

Grafico sobre de la pregunta 02 relacionado a la productividad laboral



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia el segundo interrogante de la segunda variable que dice: Respecto a la mejorar de calidad, emplea correctamente los materiales e insumos del centro laboral y promueve nuevas ideas a sus colegas para el cumplimiento de sus labores. El cual da como resultados que el 2,44% respondieron “casi nunca”, 36,59% “a veces”, 34,15% “casi siempre” y el 26,83% siempre”.

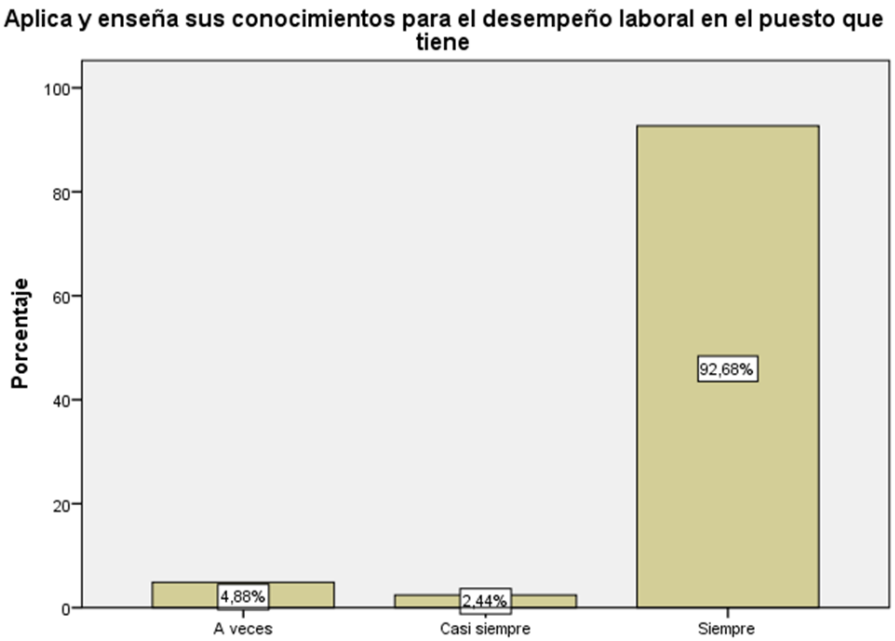
Tabla N^0 31

V2: productividad laboral y D2: Eficiencia, Preg.03- Desempeño laboral

Aplica y enseña sus conocimientos para el desempeño laboral en el puesto que tiene					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	4,9	4,9	4,9
	Casi siempre	1	2,4	2,4	7,3
	Siempre	38	92,7	92,7	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 23

Grafico sobre de la pregunta 03 relacionado a la productividad laboral



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia la tercera interrogante de la segunda variable que dice: Aplica y enseña sus conocimientos para el desempeño laboral en el puesto que tiene. El cual da como resultados que el 4,88% respondieron “a veces”, 2,44% “casi siempre” y el 92,68% “siempre”.

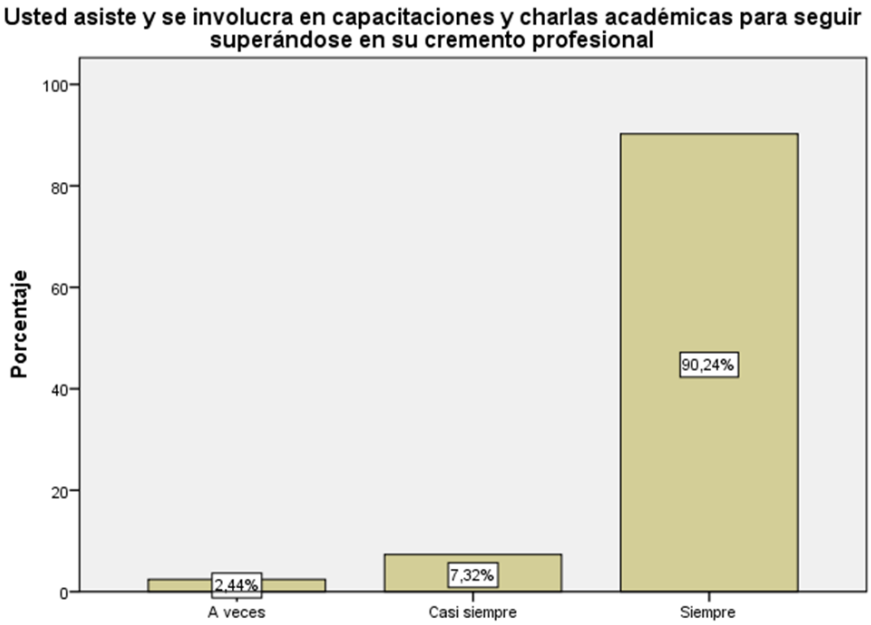
Tabla N^0 32

V2: productividad laboral y D2: Eficiencia, Preg.04- Crecimiento profesional

Usted asiste y se involucra en capacitaciones y charlas académicas para seguir superándose en su cremento profesional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,4	2,4	2,4
	Casi siempre	3	7,3	7,3	9,8
	Siempre	37	90,2	90,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 24

Grafico sobre de la pregunta 04 relacionado a la productividad laboral



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia la cuarta interrogante de la segunda variable que dice: Usted asiste y se involucra en capacitaciones y charlas académicas para seguir superándose en su cremento profesional. El cual da como resultados que el 2,44% respondieron “a veces”, 7,32% “casi siempre” y el 90,24% “siempre”.

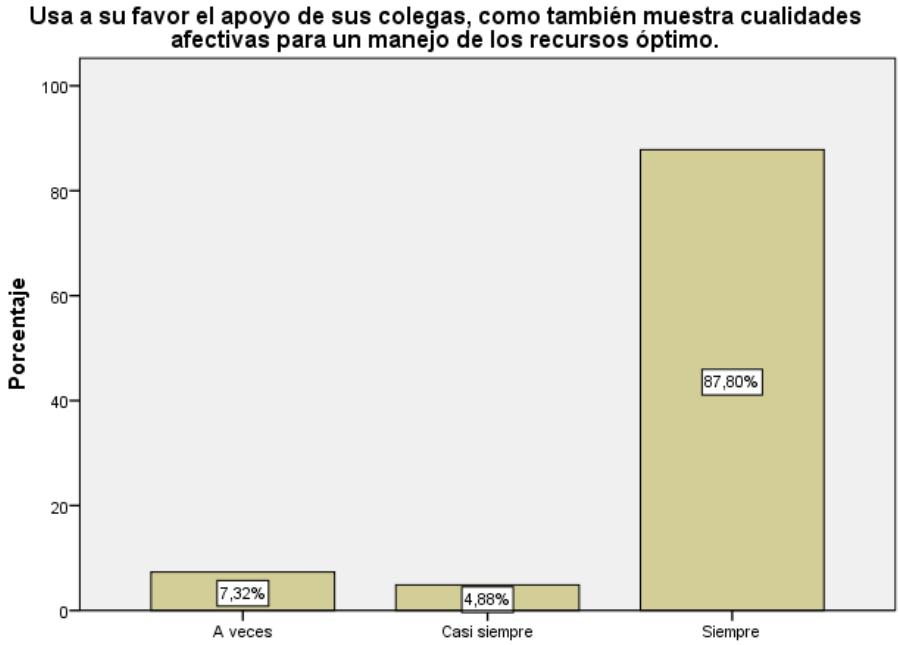
Tabla N^0 33

V2: productividad laboral y D3: Eficacia, Preg.05- Manejo de recursos

Usa a su favor el apoyo de sus colegas, como también muestra cualidades afectivas para un manejo de los recursos óptimo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	7,3	7,3	7,3
	Casi siempre	2	4,9	4,9	12,2
	Siempre	36	87,8	87,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 24

Grafico sobre de la pregunta 05 relacionado a la productividad laboral



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia la quinta interrogante de la segunda variable que dice: Usa a su favor el apoyo de sus colegas, como también muestra cualidades afectivas para un manejo de los recursos óptimo. El cual da como resultados que el 7,32% respondieron “a veces”, 4,88% “casi siempre” y el 87,80% “siempre”.

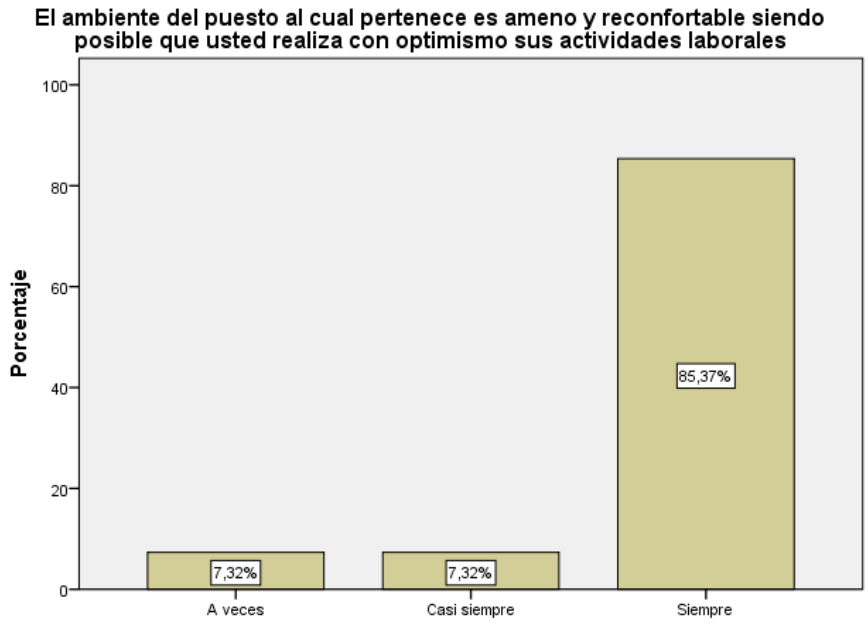
Tabla N^0 34

V2: productividad laboral y D3: Eficacia, Preg.06- Ambiente laboral

El ambiente del puesto al cual pertenece es ameno y reconfortable siendo posible que usted realiza con optimismo sus actividades laborales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	7,3	7,3	7,3
	Casi siempre	3	7,3	7,3	14,6
	Siempre	35	85,4	85,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 26

Grafico sobre de la pregunta 06 relacionado a la productividad laboral



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia la sexta interrogante de la segunda variable que dice: El ambiente del puesto al cual pertenece es ameno y reconfortable siendo posible que usted realiza con optimismo sus actividades laborales. El cual da como resultados que el 7,32% respondieron “a veces”, 7,32% “casi siempre” y el 85,37% “siempre”.

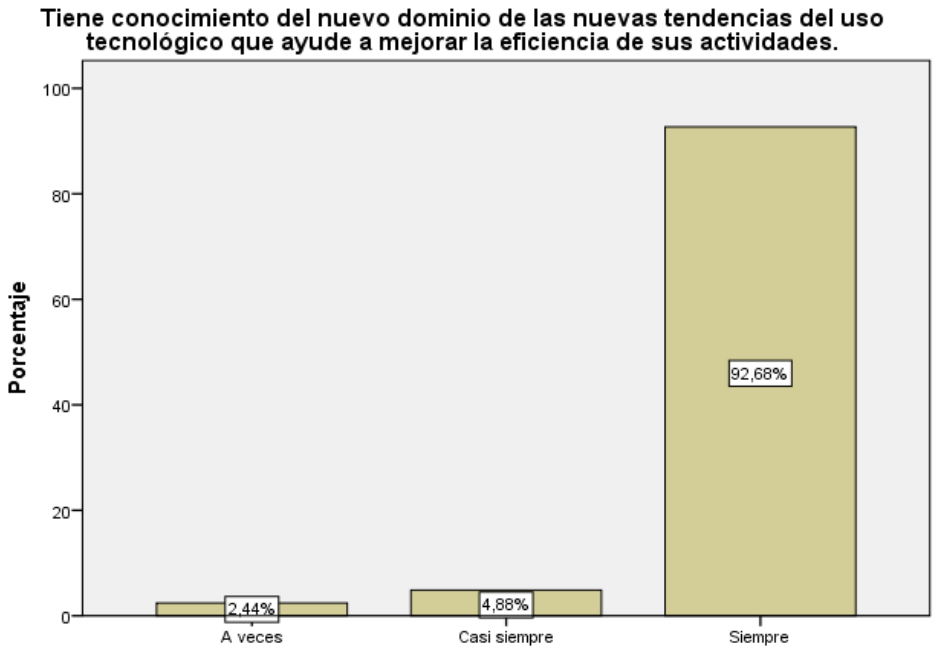
Tabla N^0 35

V2: productividad laboral y D3: Eficacia, Preg.07- Dominio de Capacidades

Tiene conocimiento del nuevo dominio de las nuevas tendencias del uso tecnológico que ayude a mejorar la eficiencia de sus actividades.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,4	2,4	2,4
	Casi siempre	2	4,9	4,9	7,3
	Siempre	38	92,7	92,7	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Figura N^0 27

Grafico sobre de la pregunta 07 relacionado a la productividad laboral



A continuación, en la tabla y gráfico se aprecia la séptima interrogante de la segunda variable que dice: Tiene conocimiento del nuevo dominio de las nuevas tendencias del uso tecnológico que ayude a mejorar la eficiencia de sus actividades. El cual da como resultados que el 2,44% mencionan “a veces”, 4,88% “casi siempre” y el 92,68% “siempre”..

4.2. Discusión de resultados

Para contratar las ideas de la hipótesis, acerca de la hipótesis general se encontró lo siguiente:

Tubo como resultado de Rho=0.633 y el p-valor= 0.000 evidencian una correlación positiva moderada y significativa, esto implica que la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna. Aunado a ello, según Centeno (2017) en su investigación de tesis titulado *"Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac- 2017" tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, concluye que existe una relación alta y significativa entre la Gestión Recursos Humanos y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital Anco Huallo – Apurímac, esto porque mediante la prueba estadística de correlación Tau b de Kendall se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,827 (alta correlación), además que (alfa): α = 5% (0,05) es mayor al p-valor encontrado, ósea que 0,000 < 0.05 demostrando ser significativo* (p.89).

Para contratar las ideas de las hipótesis específicas, se encontró lo siguiente:

La primera hipótesis especifica da como resultado de Rho=0.517 y el p-valor= 0.000 evidencian una correlación positiva moderada y significativa, esto implica que el Proceso de gestión de los recursos humanos se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna. Situación similar se evidencia en Ticona (2020) en su Investigación de tesis titulada *"La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, 2019", tesis de pregrado de la universidad privada de Tacna, concluye que el*

proceso de incorporar a personas o también llamado el proceso de gestión de los recursos humanos tiene una relación significativa con la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna 2019, lo que se logra comprobar según el valor de significancia menor de 0.05, es decir que las tareas de reclutamiento y selección de personal son sumamente importantes para los trabajadores, a partir del respeto con el que se realizan, los mismos que tienen relación directa con la productividad, la cual podría verse condicionada a raíz de este proceso (p.122).

La segunda hipótesis especifica da como resultado de Rho=0.406 y el p-valor= 0.001 evidencian una correlación positiva moderada y significativa, esto implica que el Desarrollo-capacitación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna. Situación similar se ve en Nazario (2022) en su investigación de tesis titulado "*Gestión de recursos humanos y productividad laboral en un hospital pediátrico durante una pandemia", tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, concluye que existe una correlación moderada entre la Capacitación- desarrollo y la productividad laboral, obteniendo un Rho de Spearman de 0,692 y una significancia equivalente a 0,000 que la ubica por debajo del nivel bilateral 0,05 determinado como una correlación altamente significativa* (pp.34-35).

La tercera hipótesis especifica da como resultado de Rho=0.321 y el p-valor= 0.000 evidencian una correlación positiva moderada y significativa, esto implica que la Gestión de seguridad e higiene en el trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna. Situación que se contrasta con Carrera (2022) en su investigación de tesis titulado *"Influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783) en el incremento de la productividad en la*

empresa Star Print S.A.", tesis de posgrado de la universidad nacional mayor de san Marcos fue determinar la Influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783) en el incremento de la productividad de la empresa Star Print, en un proceso de investigación Aplicada, por lo que se concluye que el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo influye en la Productividad de la empresa textil Star Print, debido a que debe estar en óptimas condiciones ha de favorecer a incrementar los procesos y alcanzar logros importantes en la producción dentro de la empresa, por ello, es importante para la productividad la eficiencia del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, no obstante, este proceso considera básico la inducción, implementación o capacitación a modo de fortalecimiento de capacidades basado en el proceso de aprendizaje para fortalecer actitudes, habilidades y conocimientos y se refuerce o adquiera valores, creando una cultura de prevención, en seguridad y salud ocupacional (pp.11-12, 115).

Finalmente, la cuarta hipótesis especifica da como resultado de Rho = 0.418 y el p-valor= 0.000 evidencian una relación positiva y significativa, esto implica que la Planeación de carrera profesional se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna. Aunado a ello según Chenta (2020) en su investigación de tesis titulado *"Las cinco R para el funcionamiento de la unidad de recursos humanos en la municipalidad provincial de Bagua", tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, menciona que el desarrollo profesional es fruto de la planeación de la carrera profesional y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización y con ello una mejor productividad laboral en el ambiente, para ello la estructura organizacional debe facilitar el logro de los objetivos y los trabajadores sean motivados para que puedan desenvolverse de manera segura y vayan desarrollándose de acuerdo a lo planificado en las metas*

que persiguen los gerentes institucionales. No obstante, concluye que en la municipalidad provincial de Bagua los trabajadores indicaron que el 18,2% mencionan respecto a la dimensión planeación de carrera profesional es malo, sin embargo, un destacado 81,8% sostiene que es regular. Por lo tanto, se debe de considerar para los trabajadores fomentar la planeación de carrera profesional, para su crecimiento de esta manera permite que sirva como un plus de motivación siendo significativa en la producción laboral (pàg.21, 25).

CONCLUSIONES

- Se concluye que mediante el resultado del de Rho=0.633 y el p-valor= 0.000 evidencian una correlación positiva moderada y significativa, esto implica que la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023.
- Se concluye que mediante el resultado del Rho=0.517 y el p-valor= 0.000 evidencian una correlación positiva moderada y significativa, esto implica que el Proceso de gestión de los recursos humanos se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023.
- Se concluye que mediante el resultado del Rho=0.406 y el p-valor= 0.001 evidencian una correlación positiva moderada y significativa, esto implica que el Desarrollo-capacitación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023.
- Se concluye que mediante el resultado del Rho=0.321 y el p-valor= 0.000 evidencian una correlación positiva moderada y significativa, esto implica que la Gestión de seguridad e higiene en el trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023.
- Se concluye que mediante el resultado del Rho = 0.418 y el p-valor= 0.000 evidencian una relación positiva y significativa, esto implica que la Planeación de carrera profesional se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023.

RECOMENDACIONES

- Con la presente investigación se espera que los colaboradores competentes en el área de recursos humanos, puedan tomar medias estratégicas para desarrollar el potencial de los trabajadores y a la vez aplicar capacitaciones y talleres en cada oficina en específico, mediante un cronograma programado cada mes para que así los trabajadores puedan mejorar ciertas debilidades de sus funciones.
- Respecto a la dimensión de Gestión de seguridad e higiene en el trabajo se recomienda que cumplan los paramentos normativos de seguridad, asegurando el orden y limpieza en cada área de trabajo, colocando señalizaciones de primeros auxilios, señales de seguridad, que fomente a que el trabajador se sienta informado de su entorno.
- Respecto a la dimensión de Planeación de carrera profesional se recomienda que se debe de incentivar los planes puesto que ayuda a la motivación personal de cada trabajador según la aspiración pertinente. De esta forma satisface las necesidades de crecimiento y desarrollo, además que contribuye posteriormente a que puedan cumplir mejor los objetivos de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alccamari Jaita, I. L. & Cuba Condori, P. C. (2019). *La gestión de procesos y su relación con la productividad laboral en el sector de heladerías del Cercado, Arequipa 2018* [tesis de pregrado, universidad alas peruanas]. https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2332?show=full

Álvarez-Panta, A. J. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *Cienciamatria, 7*(2), 902–915. https://doi.org/10.35381/cm.v7i2.562

Alzamora Calle, E. A. & López Córdova, D. J. (2021). *Las prácticas de gestión de recursos humanos y su incidencia en la productividad del personal de caja raíz – Piura año 2020* [tesis de pregrado, universidad privada anterior Orrego]. https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8196

Araujo Rojas, C. A. (2022). *Nivel de Productividad del Recurso Humano en la Municipalidad Provincial de Celendín Año 2017* [Tesis de pregrado, universidad nacional de Cajamarca]. https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5240

Bonardo Dora (2009). Los recursos humanos en el ámbito municipal y el desarrollo local. Revista Pilquen, sección Ciencias Sociales, XI (11), pp1-7. (pdf). http://www.scielo.org.ar/pdf/spilquen/n11/n11a01.pdf

Caceres, L. R. (2021). Productividad laboral y la integración económica centroamericana: el caso de El Salvador. *Revista CEPAL (*33), pp 127-148. https://repositorio.cepal.org/handle/11362/47080

Campos García, F. M.; Rodríguez López, Y.P. & Vela Mendoza, E. R.O. (2015). *Plan de desarrollo de carrera aplicado a una empresa de sector ingeniería, nivel mando medio a gerencial.* [trabajo de investigación de posgrado, universidad del pacifico]. https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1944

Carrera Abanto, Y. (2022). *Influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783) en el incremento de la productividad en la empresa Star Print*

S.A. [tesis de posgrado, universidad nacional mayor de san Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17939

Castañeda Chucchucan, M. L. (2019). *Propuesta de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias para la mejora del desempeño de los colaboradores de la empresa lácteos Huacariz, 2017* [tesis de pregrado, universidad nacional de Cajamarca]. https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3179

Centeno Mamani, V. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac- 2017* [tesis de posgrado, universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19905

Chenta Egusquiza, N. (2020). *Las cinco R para el funcionamiento de la unidad de recursos humanos en la municipalidad provincial de Bagua* [tesis de posgrado, universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50695

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista P. (2010). Metodología de la investigación. (5ta ed.) Editorial McGraw Hill. ISBN: 978-607-15-0291-9.

León Nieto, F. G. (2020). *Competencias y gestión de los recursos humanos*. [tesis de pregrado, universidad peruana Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8510

León Suarez, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016.* [tesis de posgrado, universidad nacional de San Martin-Tarapoto]. https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3169

Nazario Fuertes, E. E. (2022). *Gestión de recursos humanos y productividad laboral en un hospital pediátrico durante una pandemia* [tesis de posgrado de la universidad Cesar]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83819

Pizarro, M. (2016). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada 2016* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].

Quintana Huaman, D. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la municipalidad provincial de huanta-2020*. [tesis de pregrado, universidad peruana de ciencias e informática]. https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/698

Quintos Villalobos, J. D. (2022). *Gestión por procesos para la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Cutervo*. [Tesis de posgrado, universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78722

Soares Fernandes, T. (2017). *Diseño de los perfiles de cargo por competencias de los puestos de trabajo fundamentales de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas*. [tesis de pregrado, universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas]. https://dspace.uclv.edu.cu/handle/123456789/8406

Ticona Flores, C. R. (2020). *La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, 2019* [tesis de pregrado de la universidad privada de Tacna]. https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1438/Ticona-Flores-Carla.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Uribe Tapahuasco, J. J. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta -2020.* [tesis de pregrado, universidad peruana de ciencias e Informática].

Vásquez Espinoza, J. M. (2017). *La gestión del talento humano y su relación con la generación de competitividad empresarial en el consorcio de la universidad césar vallejo de lima, 2015*. [tesis de posgrado, universidad alas peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/7200

ANEXOS

ANEXO N°1:
Matriz de consistencia
TITULO: GESTIÓN RRHH Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMPO VERDE, AÑO 2023.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
Problema general • ¿Qué relación existe entre Gestión de recursos humanos y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023? **Problema especifico** • ¿Qué relación existe entre Proceso de gestión de los recursos humanos y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023? • ¿Qué relación existe entre Desarrollo -capacitación y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023? • ¿Qué relación existe entre Gestión de seguridad e higiene en el trabajo y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023? • ¿Qué relación existe entre Planeación de carrera profesional y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023?	**Objetivo general** • Determinar la relación que existe entre la Gestión de recursos humanos y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023 **Objetivo especifico** • Identificar la relación entre Proceso de gestión de los recursos humanos y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023. • Demostrar la relación entre Desarrollo-capacitación y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023. • Demostrar la relación entre Gestión de seguridad e higiene en el trabajo y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023 • Comparar relación entre Planeación de carrera profesional y productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023	**Hipótesis general** • La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023 **Hipótesis especificas** • El Proceso de gestión de los recursos humanos se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023 • El Desarrollo-capacitación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023. • La Gestión de seguridad e higiene en el trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023 • La Planeación de carrera profesional se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de campo verde, año 2023	**Gestión RR.HH.**	Proceso de gestión de los recursos humanos	Planeación estratégica
					Reclutamiento y selección
					Evaluación de desempeño
					Revisión del currículo
					Administración de sueldos y salarios
				Desarrollo - capacitación	Necesidades de capacitación
					Beneficios de la capacitación
					Habilidades y actitudes
					Mejorar desempeño
				Gestión de seguridad e higiene en el trabajo	Condiciones en que se realiza el trabajo
					Riesgos en el trabajo
					Accidentes laborales
					Salud física y metal adecuada
				Planeación de carrera profesional	Compensaciones
					Promociones y Ascensos
					Incentivos
					Compromiso
			Productividad laboral	Efectividad	Crecimiento de la productividad
					Mejora de la calidad
				Eficiencia	Desempeño laboral
					Crecimiento profesional
				Eficacia	Manejo de recursos
					Ambiente laboral
					Dominio de Capacidades

ANEXO 2:
Cuestionario de Gestión de recursos humanos

Estimados trabajadores de la Municipalidad Distrital de Campo Verde el presente cuestionario tiene como propósito recopilar información relevante para conocer la Gestión de recursos humanos dentro de la municipalidad. Leer detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los casilleros del cuadro respectivamente con una (X).

Alternativas: (1), (2), (3), (4) y (5).

N°		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
VARIABLE: GESTION DE RECURSOS HUMANOS						
Dimensión 1: Proceso de gestión de los recursos humanos						
Indicador: Planeación estratégica						
1	El proceso de planificación estratégica en la municipalidad se analiza y diseña la gestión de recursos humanos.					
Indicador: Reclutamiento y selección						
2	El reclutamiento y selección del personal ha sido de acuerdo al perfil que se requiere en los puestos y funciones					
Indicador: Evaluación de desempeño						
3	La evaluación del desempeño ha sido de acuerdo al perfil que se requiere en los puestos y funciones					
Indicador: Revisión del currículo						
4	La revisión del currículo vitae u hoja de vida ha sido de acuerdo a requisitos para los puestos y funciones					
Indicador: Administración de sueldos y salarios						
5	La administración de los sueldos y salarios para la gestión de los recursos humanos ha sido considerada					
Dimensión 2: Desarrollo - capacitación						
Indicador: Necesidades de capacitación						
6	Existe necesidades de capacitación en el municipio sobre determinados asuntos que ayude y mejore en su desarrollo profesional y actividades.					
7	Los trabajadores participan o aportan directamente en el proceso de planeamiento de alguna capacitación.					
Indicador: Beneficios de la capacitación						
8	Existen estrategias que incentiven a todos los trabajadores a participar en las capacitaciones, que beneficie en el logro de resultados.					
Indicador: Habilidades y actitudes						

9	Ciertas habilidades y/o actitudes de liderazgo y respeto se consideran importantes para que un trabajador alcance sus objetivos					
	Indicador: Mejorar desempeño					
10	Existen alguna estrategia sobre el desempeño que ayude a mejorar las funciones y tareas encomendadas.					
	Dimensión 3: Gestión de seguridad e higiene en el trabajo					
	Indicador: Condiciones en que se realiza el trabajo					
11	Existe en el municipio algunas condiciones de seguridad e higiene que aplican en el trabajo como un manual de normas y procedimientos, tópico médico dentro del municipio, botiquín de primeros auxilios, equipos especiales, entre otros.					
	Indicador: Riesgos en el trabajo					
12	Existen algún riesgo dentro del municipio al realizar algún trabajo.					
	Indicador: Accidentes laborales					
13	Existen riesgos de accidentes en el desempeño del trabajo					
	Indicador: Salud física y metal adecuada					
14	El ambiente de trabajo en el municipio es el adecuado para realizar el trabajo de forma armoniosa, agradable y respetuosa, y sobre todo con un grado de confianza para expresarse y tomar decisiones, todo ello adaptándose a su salud física y mental.					
	Dimensión 4: Planeación de carrera profesional					
	Indicador: Compensaciones					
15	Existen compensaciones en el municipio ya sea para retener los recursos humanos, atraer nuevos recursos humanos, motivas el desempeño futuro, mantener la equidad salarial o mejorar la eficiencia administrativa.					
	Indicador: Promoción y Ascenso					
16	En la municipalidad existen políticas de ascenso o promoción para los trabajadores de esta municipalidad					
17	¿Toman en cuentan distintas características para los ascensos o promociones como el desempeño, el conocimiento académico alcanzados, actitudes deseables, y antigüedad?					
	Indicador: Incentivos					
18	Existe algún plan estratégico para incentivar al personal					
	Indicador: Compromiso					
19	La gerencia se preocupa por el bienestar de los trabajadores.					

ANEXO 3:
Cuestionario de productividad laboral

Estimados trabajadores de la Municipalidad Distrital de Campo Verde el presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información sobre la productividad laboral en su institución. Es anónimo, por lo tanto, le pedimos honestidad en su respuesta. Escribe con una (X) debajo de las opciones que considere.

Alternativas: (1), (2), (3), (4) y (5).

N°		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
	Dimensión 1: Efectividad					
	Indicador: Crecimiento de la productividad					
1	Su crecimiento de la productividad tiene que ver con Participa de trabajos colaborativos, con la responsable realizando en actividades encargadas y su manera adecuada de convivencia con sus colegas.					
	Indicador: Mejora de la calidad					
2	Respecto a la mejorar de calidad, emplea correctamente los materiales e insumos del centro laboral y promueve nuevas ideas a sus colegas para el cumplimiento de sus labores					
	Dimensión 2: Eficiencia					
	Indicador: Desempeño laboral					
3	Aplica y enseña sus conocimientos para el desempeño laboral en el puesto que tiene					
	Indicador: Crecimiento profesional					
4	Usted asiste y se involucra en capacitaciones y charlas académicas para seguir superándose en su cremento profesional					
	Dimensión 3: Eficacia					
	Indicador: Manejo de recursos					
5	Usa a su favor el apoyo de sus colegas, como también muestra cualidades afectivas para un manejo de los recursos óptimo.					
	Indicador: Ambiente laboral					
6	El ambiente del puesto al cual pertenece es ameno y reconfortable siendo posible que usted realiza con optimismo sus actividades laborales					
	Indicador: Dominio de Capacidades					
7	Tiene conocimiento del nuevo dominio de las nuevas tendencias del uso tecnológico que ayude a mejorar la eficiencia de sus actividades.					