

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la
Municipalidad Distrital de Pariacoto en el año 2021**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autora

Julca Benancio, Candy Gianina

Código ORCID 0000-0002-8197-3589

Asesor

González Chávez, Carlos Manuel

Código ORCID 0000-0003-4279-7145

Chimbote – Perú

2022

1. Palabras clave:

Tema	Gestión, desempeño laboral
Especialidad	Administración.

Theme	Administrative management.
Speciality	Management.

Línea de Investigación:

Área : Ciencias sociales.
Sub área : Economía y negocios.
Disciplina, : Negocios y management.
Línea de : Talento humano.
investigación

2. Título

**Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la
Municipalidad distrital de Pariacoto en el año 2021.**

**Management of human resources and work performance of
the District Municipality of Pariacoto in the year 2021**

3. Resumen del Proyecto

El objetivo de esta tesis es verificar la relación entre las variables de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del distrito de Pariacoto en el año 2021. El tipo de encuesta es de correlación descriptiva, con un diseño no empírico, ya que los insumos han sido procesados en su estado natural, sin cambiando cualquier variable. La población consistía en 50 trabajadores, no era necesario extraer una muestra, porque trabajaban con la cantidad total. Como práctica, la encuesta fue manipulada y, como herramienta para la recopilación de datos, el cuestionario para los trabajadores era evaluar los recursos humanos y el desempeño profesional. Como resultado, existe una relación demostrable entre HRM y el desempeño laboral en el distrito de Pariacoto en 2021. Con base en la correlación de Pearson, muestra la correlación de la variable HRM. La correlación es de 0,67, superior al 0,05%, lo que indica que es una correlación significativa, en comparación con la variable funcionalidad y para su confiabilidad se aplicó Bach cron alpha; El resultado de la variable gestión de recursos humanos con 0.85 y la segunda variable desempeño laboral con 0.7809 es aceptable.

4. Abstract

The reason of this proposal was to confirm the relationship between the factors human asset administration and work execution of the Locale District of Pariacoto within the year 2021. The sort of request was expressive correlational, with a non-experimental plan since the inputs were treated in their normal state, without modifying any variable. The populace comprised of 50 specialists, it was not vital to extract a test, since the complete sum was worked with. As a hone, the overview was controlled and as a information collection instrument it was the survey to the laborers to appreciate human asset administration and work performance. As a result, it was gotten that there's a definite relationship between human resource administration and work execution of the Area District of Pariacoto within the year 2021. Based on the Pearson relationship, it shows that the human asset administration variable encompasses a relationship of 0.67, more noteworthy than 0.05%, which demonstrates

Indice

1.	Palabras clave:.....	ii
2.	Título.....	iii
3.	Resumen del Proyecto.....	v
4.	Abstract.....	vi
5.	Antecedentes y fundamentacion cientifica.....	8
5.1	Antecedentes.....	8
5.2	Justificación de la investigación.....	19
5.3	Problema.....	20
5.4	Conceptuación y operacionalización de las variables.....	20
5.5	Hipótesis.....	24
5.6	Objetivos.....	24
6.	Metodología.....	25
6.1	Tipo de investigación.....	25
6.2	Poblacion - Muestra.....	25
6.3	Técnicasoe instrumentos de investigación.....	26
7.	Resultados.....	29
8.	Análisisoy discusión.....	35
9.	Conclusiones y recomendaciones.....	37
10.	Agradecimiento.....	39
11.	Referencias bibliográficas.....	40
12.	Anexos y apéndice.....	43

5. Antecedentes y fundamentación científica

5.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Gómez, M (2018), en su estudio titulado: “El Impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Generación Y en el Sector Bancario, Boyacá, Colombia” su objetivo general es: El propósito de este estudio fue explorar relaciones alternativas entre las oportunidades de capacitación y los resultados de los empleados. Una encuesta transversal de 343 alumnos de una amplia gama de Las organizaciones de servicios noruegas demostró que la relación entre las oportunidades de capacitación percibidas, y tanto el desempeño de tareas como los comportamientos de ciudadanía estaban completamente mediados, y que la relación entre las oportunidades de formación percibidas y la intención de rotación estuvo parcialmente mediada por el empleado motivación intrínseca. Además, la motivación intrínseca fue encontrado para moderar la relación entre el entrenamiento percibido oportunidades y comportamientos de ciudadanía organizacional. La forma de la moderación reveló una relación positiva para aquellos con alta motivación intrínseca. En suma, las variables incluidos como predictores en nuestro estudio explicaron el 13 por ciento de la variación en el desempeño de la tarea, el 19 por ciento de la variación en el comportamiento de ciudadanía organizacional y el 24 por ciento de la variación en la intención de rotación. Se discuten las implicaciones para la práctica y las direcciones para futuras investigaciones., que corresponde a que el desarrollo sea realizado directamente y solo por los superiores directos, quienes se considera que tienen mayor probabilidad de observar los resultados de desempeño de los subordinados responsables. Las unidades bancarias incluidas en este estudio consideraron muy importante el seguimiento posterior a la evaluación del desempeño, ya que realizaron este seguimiento al 100%. Y obtuve las siguientes conclusiones: en general, mientras monitorear y analizar la estimulación afecta el rendimiento del trabajo de la generación milenaria que funciona en entidades bancarias en la sección Boyacá, se encontró una gran relación porque en los resultados obtenidos de la encuesta muestra Un alto grado que depende del tiempo para conectar estas dos variables,

según la información recopilada por las organizaciones, se puede imaginar que la implementación de la salud de este hecho se realizará en su desempeño, lo que aumenta la productividad y, sin embargo, el compromiso de los empleados, mientras que Dar más oportunidades para mejorar la empresa y su crecimiento, y lograr una mejor rentabilidad y una mejor eficiencia antes del mercado. También se debe tener en cuenta que los cables no solo sean en base a un buen sistema o un buen plan de beneficios para los trabajadores, y los aspectos asociados con el consentimiento, la integración, el reconocimiento, la comunicación y la evaluación, en mente, factores que buscan Un buen clima de trabajo, entre otras cosas, y con esto es un aumento en la estimulación de los trabajadores, lo que también les permitirá mejorar.

Grijalva, M (2021), En su estudio titulado: “La motivación y su impacto en el desempeño laboral entre los empleados de Fairis C.A. Ciudad de Ambato”. Los estudiosos de la motivación han argumentado que la motivación intrínseca es un impulso importante de actitudes de los empleados. Esta investigación pone a prueba la influencia de la motivación intrínseca en actitudes de los empleados y explora tres factores que condicionan los efectos de la intrínseca Motivación: confiabilidad gerencial, direccionamiento a metas y recompensa extrínseca. expectativa. El análisis demuestra que la motivación intrínseca es sustancialmente asociada con la satisfacción de los empleados y la intención de rotación. también revela que los tres factores condicionales interactúan con la motivación intrínseca. Gerencial la confiabilidad y la dirección a la meta aumentan el apalancamiento de la motivación intrínseca en satisfacción de los empleados, mientras que la expectativa de recompensas extrínsecas disminuye el apalancamiento. Con respecto a la intención de rotación, los factores influyen directamente en ella en lugar de afectar indirectamente a través de la motivación intrínseca. Las implicaciones de los resultados para la teoría y se discuten estrategias gerenciales para la motivación de los empleados.

Antecedentes Nacional

Vergara, K & Perez, M (2020), en su investigación “Gestión de Recursos Humanos y Desempeño de los Empleados en la Ciudad de Tambo de Mora en el 2020”. Hay un creciente cuerpo de evidencia que apoya una asociación entre lo que se denominan gestión de recursos humanos (HRM, por sus siglas en inglés) de alto rendimiento o alto compromiso prácticas y diversas medidas del desempeño organizacional. Sin embargo, no está claro por qué existe esta asociación. Este artículo argumenta que para proporcionar una explicación convincente de esta asociación necesitamos mejorar nuestros marcos teóricos y analíticos en tres claves áreas Estas son la naturaleza de HRM, y especialmente la justificación de las listas específicas de prácticas de recursos humanos; la naturaleza del desempeño organizacional; y el vínculo entre HRM y rendimiento Se presenta un modelo dentro del cual explorar estos vínculos. Los Se revisa la literatura existente sobre GRH y desempeño a la luz de este análisis para identificar brechas clave en el conocimiento y ayudar a enfocar más las prioridades de investigación.

Saire, J (2021), en su investigación Gestión de Recursos Humanos y Desempeño de los Empleados en el Tribunal Superior del Callao - 2020. El impacto de la gestión de recursos humanos en el desempeño se ha convertido en el principal problema de investigación en el campo. Ha habido una serie de estudios que demuestran un efecto positivo asociación entre la gestión de recursos humanos (HRM) y el desempeño, proporcionando aliento a aquellos que siempre han defendido el caso de un enfoque distintivo a la gestión de los recursos humanos. Si bien estos estudios representan alentadores signos de progreso, la sofisticación estadística parece haber sido enfatizada en las expensas del rigor teórico. Como resultado, los estudios no son aditivos, excepto en un grado muy forma general. Mi objetivo en este artículo es presentar una forma de agenda de investigación que busca reintroducir la teoría en el debate empírico y usar esto para revisar algunos de los descubrimientos empíricos emergentes. Si queremos mejorar nuestra comprensión del impacto de HRM en el desempeño, debemos necesitan una teoría sobre HRM, una teoría sobre el desempeño y una teoría sobre cómo se vinculado. El interés por la GRH y el desempeño refleja en parte la opinión de que los debates sobre la teoría en HRM se había vuelto bastante introspectivo y aburrido.

López, Y (2018), en su estudio titulado: Gestión de Recursos Humanos y su Impacto en el Desempeño Laboral de los Empleados de Producción en la Empresa REYEMSA. limón verde Perú. 2017. Los modelos o teorías de este tipo son más prescriptivos en su enfoque, reflejando la ver que existe un cuerpo suficiente de conocimiento para proporcionar una base para la prescripción mejores prácticas o que un conjunto de valores indica mejores prácticas. A menudo estas dos perspectivas volverse condado. Uno de los ejemplos más conocidos de este enfoque es el trabajo de Walton sobre el control y el compromiso. Al presentar el contraste entre los dos enfoques a la gestión de los recursos humanos, algunos veinticinco años antes al decir que estos son en un sentido tipos ideales, pero en la práctica si deseas prosperar, no tienes otra opción. Está prescribiendo una estrategia de compromiso como base distintiva para HRM. El mismo análisis general se puede encontrar en el trabajo, aunque usa el lenguaje de participación en lugar de HRM. Más recientemente, el trabajo de ha atraído mucha atención. el enumera dieciséis prácticas de GRH (posteriormente modificadas a trece en el alega que el número exacto y presumiblemente la naturaleza exacta de las prácticas es ni claramente conocido ni particularmente importante) que él defiende sobre la base que sus efectos positivos ahora están bien establecidos. Esto encaja con una esencia una corriente teórica de trabajo sobre prácticas de trabajo de "alto rendimiento".

Silva, E (2018), en su estudio titulado: Si bien la gestión del desempeño (PM) está generalizada en los lugares de trabajo contemporáneos, la investigación existente sobre cómo la gestión del desempeño afecta a los trabajadores es a menudo indirecta o dispersos en silos disciplinarios. Este artículo revisa y sintetiza esta investigación, identifica brechas clave y explora la "teoría del reconocimiento" como un marco incipiente que puede desarrollar aún más este importante cuerpo de conocimientos. El trabajo se desarrolla en tres principales etapas La primera etapa revisa la investigación de gestión de recursos humanos (HRM, por sus siglas en inglés) "convencional". Si bien esta investigación analiza las reacciones de los trabajadores a la gestión del desempeño en cierta profundidad, su enfoque en el servicio de las metas organizacionales margina a los extra-organizacionales impactos La segunda etapa revisa la investigación de HRM más crítica, que

interpreta la gestión del desempeño como un dispositivo de gestión disciplinario, coercitivo o inequitativo. Tiempo esta literatura agrega un enfoque importante en el poder organizacional, hay margen para analizar, Además, cómo PM afecta el bienestar de los trabajadores. Para desarrollar esta línea de investigación de PM, el La tercera etapa se dirige al campo emergente de la teoría del reconocimiento desarrollado independientemente. Los autores se centran especialmente en el reconocimiento exploración de la teoría de cómo el reconocimiento (in)adecuado de las contribuciones de los trabajadores puede afectar significativamente su bienestar a nivel de autoconcepción. Aunque la teoría del reconocimiento es intrínsecamente crítica, el artículo argumenta que puede avanzar tanto en la corriente principal y la investigación crítica de gestión del desempeño, y también informan una investigación más amplia sobre reconocimiento e identidad en el trabajo.

Bujaico, F (2022), en su estudio titulado: Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño de los Empleados del Centro Vacacional Huampaní, Chosica, 2021. Los sistemas de trabajo de alto rendimiento (HPWS) son organizaciones que utilizan un sistema fundamentalmente enfoque diferente a la gestión que el enfoque jerárquico tradicional asociado con producción en masa/gestión científica. En el corazón de este enfoque emergente se encuentra una relación empleador-empleado radicalmente diferente. Comportamiento organizacional líder especialistas creen que HPWS tiene el mayor potencial para proporcionar competitividad sostenida ventaja para las empresas que adopten. Así, los administradores de recursos humanos y los académicos como, así como los economistas deberían estar muy interesados en ello. Si bien se ha escrito mucho sobre HPWS en la literatura de gestión de recursos humanos (HRM), atención de los economistas ha sido prácticamente nula a pesar de que la economía organizacional es un área importante dentro de la economía. El propósito principal de este artículo es mejorar nuestra comprensión de la superior rendimiento económico de HPWS. El propósito secundario es comparar los respectivos

contribuciones de las disciplinas de HRM y economía a esta comprensión. La literatura de HRM/comportamiento organizacional contiene explicaciones importantes con respecto al rendimiento económico de HPWS. Por el contrario, apenas hay literatura económica se centró explícitamente en HPWS. Sin embargo, como se indica más adelante, la teoría económica, particularmente la teoría de la eficiencia x , se puede adaptar a este propósito. Las explicaciones que más aprovechan sentido del desempeño económico de HPWS son interdisciplinarios que integran la economía con el comportamiento organizacional. Antecedente Regional

Mautino, J (2021), en su estudio titulado: “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Distrito Metropolitano Independencia, Huaraz 2021”. la gestión de recursos humanos (HRM) actual necesita ser rediseñada, incluyendo el desarrollo a largo plazo, En este estudio se pone a prueba la relación entre el clima organizacional y el desempeño organizacional. para una gran empresa multinacional. Además, probé lo que influye en el apoyo a la gestión y tamaño de la unidad organizacional tienen sobre la percepción del clima organizacional. En total, 30.892 empleados entre 49 empresas operadoras participaron en el estudio. Los análisis de regresión mostraron que hay una significativa relación entre clima organizacional y rentabilidad, sustentabilidad y crecimiento, margen EBIT, productividad y compromiso de los empleados. No hay relación entre el clima organizacional y el empleado. se identificó la rotación. Además, no encontré evidencia de que la relación entre la organización el clima y la rentabilidad, la sostenibilidad y el crecimiento, el margen EBIT y la productividad están mediados por el empleado compromiso. Además, se encontró que el clima organizacional está fuertemente influenciado por apoyo de la gerencia, y que la relación entre el tamaño de la unidad organizacional y el clima organizacional está mediada por el apoyo de la dirección. Estos resultados contribuyen a la literatura sobre el clima organizacional y rendimiento, Además, estos resultados son de gran valor para el mundo empresarial, ya que Se han identificado implicaciones que pueden ser utilizadas para mejorar el clima organizacional y, por lo tanto, desempeño de la compañía.

Antecedentes Local

Becerra, M (2019), en su estudio titulado: “Gestión de Recursos Humanos y sus Efectos en el Desempeño Laboral en la Provincia de Ciudad del Santa, 2018”. Tiene como objetivos generales: Se identifican dos enfoques principales de la gestión de recursos humanos (HRM): uno que se centra en la preocupación de la organización por la relación entre HRM y el desempeño, el otro monta una crítica de HRM. Se argumenta que ambos hablan de boquilla, pero descuidan en gran medida las reacciones de los trabajadores a la gestión de recursos humanos. Se justifica la construcción del trabajador en el análisis de HRM, por un lado, al incorporar las actitudes y el comportamiento del trabajador en el estudio de la relación HRM-desempeño, y por el otro, prestando mucha atención a la asociación entre HRM y resultados relacionados con el trabajador. Se presenta evidencia para sugerir que las actitudes y el comportamiento de los trabajadores median en la relación HRM-desempeño y que ciertas prácticas de RH están asociadas con una mayor satisfacción laboral y personal. Estas prácticas incluyen el diseño del trabajo, la participación directa y el suministro de información que se asocian con un mayor desempeño; pero la satisfacción laboral también está asociada con la igualdad de oportunidades, prácticas favorables a la familia y antiacoso. Se sugiere que una gestión de recursos humanos más amigable para los trabajadores se puede aplicar mejor en el contexto de un marco de asociación o ganancias mutuas.

Quiñones, J (2019), En su estudio titulado: La gestión del recurso humano y su influencia en el desempeño laboral en la unidad ejecutora del Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote 2018. La presente investigación estudia el impacto de la gestión de recursos humanos en el desempeño de instituciones gubernamentales. En un entorno económico que cambia rápidamente, caracterizado por tendencias tales como, globalización, demandas crecientes de inversionistas y clientes, junto con productos en aumento en el mercado competencia, las instituciones gubernamentales continuamente intentan mejorar su desempeño minimizando gastos, renovando productos y procedimientos, y mejorando la calidad para competir y continuar en el ambiente. Un método de investigación

cuantitativo utilizado para analizar el estudio actual. El tamaño de muestra seleccionado para este estudio es de 240 encuestados. Los hallazgos revelaron que todas las hipótesis fueron rechazadas excepto la quinta hipótesis que afirmaba que “la descentralización se asocia positivamente con el desempeño organizacional”. Así, se concluyó que la descentralización tiene una asociación positiva con la organización actuación.

FUNDAMENTACION CIENTÍFICA

Gestión de Recursos humanos

Los empleados talentosos son los recursos de creación de valor más importantes para las organizaciones. Conceptos de Talento y Gestión del Talento (TM), se han discutido en la literatura estratégica de recursos humanos y en la vida empresarial durante varios años. La cultura de ese grupo de personas, Las capacidades de aprendizaje son fortalezas de las empresas para crear alto rendimiento y una cultura de innovación. En este contexto es críticamente Es importante atraer, desarrollar y retener empleados talentosos en la organización para obtener una ventaja competitiva. En la actualidad, la percepción de las actividades de gestión del talento varía de una empresa a otra. Incluso las organizaciones tienen muchos conflictos y malentendidos. sobre las prácticas de gestión del talento, algunas de las organizaciones aplican la gestión del talento de manera formal y otras la aplican de manera informal. Este la confusión es un área problemática que debe resolverse para las empresas innovadoras y de valor agregado de hoy. En consecuencia, el objetivo de esta descripción estudio es investigar las perspectivas como el enfoque igualitario y elitista sobre la gestión del talento para comprender el área problemática en actividades de gestión del talento.” (Rodríguez, D 2019).

Recursos humanos

Herrero, A. et al. (2018), la globalización y el entorno competitivo actual enfatizan mucho más la importancia de los recursos de las organizaciones. Como lo revela la visión basada en los recursos de que las organizaciones para proporcionar ventaja competitiva centrarse en los recursos internos y gestionarlos con eficacia y eficiencia. Uno de los El recurso interno más importante de las organizaciones es el humano. Es muy importante invertir en humanos que es un recurso de creación de valor para las organizaciones porque a largo plazo proporciona competitividad sostenible Ventaja y alto rendimiento. También es crucial ubicar a las personas adecuadas en el momento y el lugar adecuados para alcanzar los objetivos estratégicos a largo plazo y sobrevivir en el entorno competitivo.

La gestión de recursos humanos se examina en dos partes; la primera parte está relacionada con la coordinación y La interacción entre los subcomponentes de la función de recursos humanos (HR) y la segunda parte se evalúa en términos de ser un socio estratégico de apoyo y contribuir a los objetivos estratégicos de la organización. Cuando los subfactores de la gestión de recursos humanos que son la selección, contratación, desarrollo y retención apoyar los objetivos estratégicos de la organización que la perspectiva estratégica de recursos humanos se puede explicar en ese caso. los recursos humanos función que es de importancia crítica para atraer, desarrollar y retener empleados talentosos para los objetivos de la organización ha pasado de la gestión de personal clásica al punto de vista estratégico de los recursos humanos de hoy. Las organizaciones, hoy en día enfrentan dificultades para lograr recursos humanos talentosos. Uno de los ejemplos de estos Las barreras son los comportamientos agresivos y competitivos de los competidores en las guerras de talentos. (Herrero et al, 2018).

Según Herrero et al, (2018), argumenta que “cualquier organización se desempeña mejor cuando todas estas etapas del proceso de gestión de recursos humanos están bien gestionadas. En las empresas con una gestión eficaz y adecuada

de los recursos humanos, los empleados y los clientes están más satisfechos y, con ello, las empresas tienden a ser más productivas e incluso más innovadoras” (p. 17).

Según Herrero et al (2018) sostiene que “durante esta etapa del proceso se define en detalle el trabajo a realizar, así como el tipo de personas que la empresa necesita cubrir. Define los deberes y responsabilidades de cada puesto, así como la educación, las calificaciones y los rasgos de personalidad de las personas que los ocuparán. La información proporcionada durante esta etapa se utiliza para preparar descripciones de puestos y especificaciones de puestos” (p. 17).

Planificación de las necesidades de recursos humanos

Según Herrero et al. (2018), argumenta que “durante esta etapa del proceso se elaboran y ejecutan ciertos planes y programas para cuantificar la cantidad de personal requerido, con la necesidad, en los lugares adecuados y en el momento adecuado, que las cosas se hagan de forma más económica en las empresas. Todo ello siempre integrado en la estrategia global. de la empresa" (p, 17)

Reclutamiento y selección

Reclutamiento: Su tarea principal es reclutar personas en el momento adecuado, en la cantidad correcta y con las cualidades adecuadas para postularse a los puestos disponibles Selección: este proceso se encarga de seleccionar a las personas más adecuadas para el puesto y la empresa, c es el objetivo del proceso de selección Contratación: cuando se selecciona al trabajador adecuado, se produce la contratación, la contratación es conforme a la ley cuando el trabajador está vinculado con la empresa, un contrato de trabajo es un acuerdo entre un empleador y un trabajador , cuando el trabajador se comprometa a trabajar bajo su domicilio y el empleador le pague una remuneración. Socialización o integración: este proceso ayuda a los empleados a adaptarse a su trabajo ya la cultura organizacional. Además, para actividades donde pretenden familiarizar a los empleados con sus nuevos puestos de trabajo y la organización. (Herrero et al. 2018)

Desempeño Laboral

Brazzolotto (2012), el vínculo entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral es uno de las más estudiadas relaciones en la psicología industrial/organizacional. ha estimado que la magnitud de esta relación es $\rho = .30$. Con muchos modelos causales potenciales que explican esta correlación, una posibilidad es que la relación satisfacción-desempeño es en realidad espuria, lo que significa que la correlación se debe a causas comunes de ambos constructos. Basándose en la personalidad teoría y el modelo de características del trabajo, este estudio presenta una estimación meta-analítica de la relación a nivel de la población entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, controlando los predictores comúnmente estudiados de ambos. Causas comunes en este estudio incluyen el rasgo de personalidad Conciencia, Extraversión, Amabilidad y autoevaluaciones básicas, junto con la capacidad cognitiva y la complejidad del trabajo. Ecuación estructural el modelado de la matriz de correlación metaanalítica sugiere una correlación residual entre la satisfacción laboral y el desempeño, aproximadamente la mitad de la magnitud de la de orden cero correlaciones. Después de la prueba de espuria, luego propongo y encuentro apoyo para un modelo teórico integrado en el que la complejidad del trabajo y la satisfacción laboral sirven como mediadores de los efectos de la personalidad y la capacidad en los resultados laborales. El modelo sugiere que la complejidad del trabajo está negativamente relacionada con la satisfacción y el desempeño. una vez que la habilidad y la personalidad están controladas. Las contribuciones de este documento incluyen estimar en qué medida la relación satisfacción-desempeño es en parte espuria, lo cual es un avance porque el vínculo actitud-comportamiento no ha sido estimado a la luz de la personalidad y las características del trabajo. Otro aporte es el modelo teórico integrado, que ilumina a los mediadores en algunos de los efectos de personalidad y habilidad.

Robbins & Coulter (2000), quienes definen la satisfacción laboral como “la actitud general de los empleados hacia su trabajo” (p. 419), y entiende la actitud como el desempeño del empleado. Los individuos y aquellos en la evaluación de las cosas, las personas. o eventos (positivos o desfavorables) que reflejan los sentimientos del empleado.

5.2 Justificación de la investigación

Justificación teórica

La investigación buscó ayudar en corregir la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pariacoto en el año 2021. Por otro lado, la investigación es importante porque evidencio la relación entre las variables de estudio. De la misma manera reconoció las teorías existentes para aportar conocimiento.

Justificación práctica

La investigación desarrollada es significativa para las entidades públicas. Se obtendrá noción acerca de lo que es esencial para que exista una buena gestión de recursos humanos y se vea reflejado en el desempeño laboral de la municipalidad distrital.

Justificación metodológica

El método consistió en hacer un diagnóstico de los efectos alcanzados, respondiendo al problema formulado, utilizando un cuestionario como instrumento y su procesamiento en software para evaluar las variables de estudio.

Justificación social

Esta investigación permitirá a la municipalidad distrital de pariacoto tener en cuenta los procesos necesarios para tener una eficaz gestión de recursos humanos y mejorar en el desempeño laboral de los trabajadores.

5.3 Problema

¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pariacoto en el año 2021?

5.4 Conceptuación y operacionalización de las variables

Gestión de recursos humanos

Según Chiavenato (2007) “La administración de recursos humanos consiste en la planeación, organización de desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal

Dessler (2001) define a la Administración de Recursos Humanos como “las políticas y las prácticas que se requieren para llevar a cabo los aspectos relativos a las personas o al personal del puesto administrativo que se ocupa” (p. 2).

Rodríguez (2005) por su parte dice que “actualmente la ARH es considerada una función completa que cuenta con herramientas propias y que en la mayor parte de los casos se encuentra integrada y depende de la dirección general” (p.23.) Señala que “su misión es contribuir a la modernización y desarrollo de la organización a través de un proceso de participación de los empleados en la búsqueda de compatibilidad de intereses generalmente divergentes: los de los propietarios y accionistas de la empresa

Desempeño laboral

Según Chiavenato (2000), define el desempeño laboral: Como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

El desempeño laboral según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño

Definición operacional: desempeño y satisfacción producido a través de la percepción subjetiva de la experiencia laboral del sujeto. Se medirán los siguientes factores: desafíos laborales, condiciones laborales favorables y salario.

Matriz de operacionalización de la variable

Nombre del investigador: Gianina Julca Benancio

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems
<p align="center">Variable 1 RECURSOS HUMANOS</p> <p>La administración de recursos humanos consiste en la planeación, organización de desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal</p>	<p>Satisfacción Los empleados deben sentir bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad</p>	condiciones de seguridad	1. La entidad le proporciona las condiciones físicas (ambientes iluminados, espaciosos, con buena ventilación) para el desarrollo de las actividades y productividad.
	<p>Mejora de las competencias El personal debe tener claro cada competencia, entendida como los conocimientos, habilidades y actitudes en un área,</p>	condiciones de bienestar	2. Se le ofrece un salario justo que le hace sentir bien dentro del equipo de trabajo para mejorar la productividad.
		trabajo en equipo	3. La empresa establece como estrategia programas de integración, con el propósito de contribuir al mejoramiento continuo en la atención al cliente.
	<p>Excelencia en el desempeño maximizar la contribución de los empleados a través de su desarrollo e implicación. Las organizaciones excelentes fomentan y apoyan el desarrollo personal</p>	capacitación	4. Las prestaciones sociales establecidas por la empresa están ajustadas a lo estipulado por las leyes laborales de transporte vigentes.
		capacidad de liderazgo	5. Considera que las relaciones entre los jefes y compañeros son cordiales, con respeto y apoyo mutuo contribuyendo a trabajar en un ambiente agradable y la productividad.
		oportunidades	6. Cree que la empresa le brinda oportunidades de crecimiento personal contribuyendo en incrementar su motivación hacia el trabajo.
	<p>Mejora de productividad Invertir tiempo en formar a los empleados en las nuevas tecnologías. Trabajadores permanentemente actualizados darán ventaja competitiva a la empresa</p>	habilidades	7. Considera que despliega sus habilidades personales que les generan motivación y satisfacción hacia el trabajo.
		autonomía	8. Posee la autonomía en el trabajo para desarrollarse mejor en la organización alcanzando mejores resultados.
		trabajo en equipo	9. Considera que la responsabilidad asumida contribuye a generar una satisfacción favorable hacia el entorno de trabajo.
			objetivos

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems
<p>Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Robbins & Coulter (2000), quienes definen el desempeño laboral como “la actitud general de los empleados hacia su trabajo”</p>	<p>Eficacia Laboral Se les pide a los trabajadores que sean capaces de lograr los objetivos, se alienta a ello y, en muchos casos, llega a ser recompensado con reconocimiento social o ascensos</p>	objetivos logrados	11. ¿Las metas alcanzadas por los empleados son los resultados que son consistentes con lo planeado?
		calidad de trabajo	12. ¿Lleva a cabo sin inconvenientes las tareas que se les asignan?
			13. ¿Las actividades se realizan dentro de los plazos y respetan las fechas establecidas??
	<p>Eficiencia laboral eficiencia de los empleados se refiere a la capacidad de un empleado de usar lo mejor posible sus recursos para conseguir sus objetivos</p>	uso adecuado de recursos	14.- - La entidad brinda los recursos necesarios para el desarrollo de actividades?
		responsabilidad	15.- - ¿Existe responsabilidad y predisposición para el logro que percibe la entidad?
		nivel de conocimiento técnico	16.--¿El conocimiento personal le permite desarrollar buen trabajo en su puesto?
		adaptación personal	17.- ¿Usted logra adaptarse con eficiencia a los cambios que genera la entidad?
	<p>Trabajo en equipo es el trabajo hecho por un grupo de personas, donde todos tienen un objetivo en común. Para que se considere trabajo en equipo o cooperativo</p>	conocimiento del trabajo	8.- ¿Los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en puestos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo?
		calidad de servicio	19.- ¿El trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad de servicio que se brinda al público??
		liderazgo	20.- ¿El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener un mayor impacto a la hora de alcanzar los bjetivos?
		cumplimiento oportuno	21.- ¿El trabajo en equipo afecta el cumplimiento oportuno?

5.5 Hipótesis

5.5.1 Hipótesis alternativa

H₁: “Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pariacoto – 2021”.

5.5.2 Hipótesis nula

H₀: “No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pariacoto – 2021”.

5.6 Objetivos

Objetivo General:

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pariacoto, provincia de Huaraz- Ancash - 2021.

Objetivo específico:

- Determinar el nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad distrital de Pariacoto, provincia Huaraz- Ancash 2021.
- Analizar el nivel de desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Pariacoto, provincia Huaraz- Ancash 2021.
- Determinar la relación de Satisfacción gestión de recursos humanos el en desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pariacoto, provincia de Huaraz- Ancash - 2021.
- Analizar la relación de mejora de las competencias y desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pariacoto, provincia de Huaraz- Ancash 2021
- Analizar la relación de Excelencia en el desempeño y desempeño laboral de la MDP, provincia de Huaraz – Ancash 2021

6. Metodología

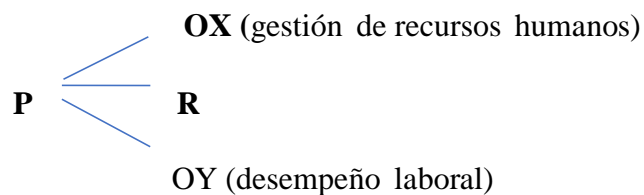
6.1 Tipo de investigación

La investigación que se realizó es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, ya que describe operacionalmente las variables y tiene como fin averiguar la relación o grado de asociación que existe entre las dos variables.

Diseño de investigación

El diseño de investigación será No Experimental, debido a que no se manipularon las variables y de corte transversal, debido a que la aplicación del cuestionario y la obtención de la información se realizará en un solo momento.

Donde :



Se considera:

P: Población

R: Relación

Ox: variable independiente

Oy: variable dependiente

Se considera este diseño ya que es requerible comparar que relación que tienen dos variables como OX y OY que se adquiere de una población.

6.2 Población - Muestra

Población

La presente investigación se ejecutó en la municipalidad Distrital de Pariacoto, Provincia de Huaraz, región Ancash. Donde la población fue de 50 colaboradores de la municipalidad Distrital de Pariacoto Provincia de Huaraz, región Ancash-2021

$$N = 50$$

Muestra

Hernandez, Fernandez y Baptista (2010). Es un subgrupo de la población objetivo sobre el que se van a recolectar datos, debe estar definido con precisión o delimitado de antemano y debe representar a la población. Ya que es una población diminuta, no se aplicaron criterios muestrales. Por lo cual, se trabajó con toda la población de la municipalidad Distrital de Pariacoto Provincia de Huaraz, región Ancash sera 50 colaboradores de la municipalidad Distrital de Pariacoto

6.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

Como tecnología que aplica encuestas, las encuestas son una tecnología de recopilación de datos que puede obtener información directamente de un grupo de personas sin cambiar el entorno ni recopilar información. Los testimonios se obtienen haciendo una serie de preguntas para una muestra representativa.

Instrumento

Cuestionario

Córdoba (2005), la intervención del entrevistador. El cuestionario fue validado por las opiniones de 3 expertos. Luego, se utiliza la prueba de confiabilidad mediante la técnica alfa de cronbach, el resultado es que el alfa de cronbach es de 0,939 para la variable gestión de recursos humanos y el alfa de cronbah es de 0,9

5 para la variable desempeño laboral, valores que confirman que esta herramienta es confiable.

Se utilizó un cuestionario estructurado válido con las preguntas utilizadas para recolectar datos sobre las variables de estudio

Para confirmar, se utilizó el veredicto de "Juicio de expertos"; y para la confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach. Los resultados son para la variable gestión de recursos humanos 0,85 y para la variable desempeño laboral 0,7809

VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

$$\alpha = \frac{10}{9} \left[1 - 0.235 \right] = 0.85 = 85.00\%$$

La confiabilidad es Aceptada

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,85	10

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

$$\alpha = \frac{11}{10} \left[1 - 0.2901 \right] = 0.7809 = 78.09\%$$

La confiabilidad es Aceptada

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,7809	11

Procesamiento y análisis de la información

Los datos que se obtenidos fueron procesados en el software SPSS, versión 25. Los resultados de ese proceso fueron tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; los mismos que fueron apoyados por el programa de Microsoft Excel, para su presentación. Estas figuras y tablas permitieron llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes.

7. Resultados

Tabla 1

Determinar la relación entre gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pariacoto, provincia d Huaraz, Ancash 2021.

Correlaciones				GESTION DE RECURSOS HUMANOS	DESEMPE ÑO LABORAL
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Correlación Pearson (bilateral)	de	1	,668**	
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación Pearson (bilateral)	de	,668**	1	

En la interpretación de la tabla 1, podemos demostrar que, en la correlación de Pearson, indica que la variable GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS tiene una correlación de 0,67, mayor a 0,05%, lo que indica que es una correlación alta, frente a la variable DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 2

Determinar el nivel de gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de Pariacoto, provincia de Huaraz- Áncash 2021

GESTION DE RECURSOS HUMANOS				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	30	60,0	60,0	66,0
BUENO	17	34,0	34,0	100,0
	50			

En la Tabla 2, se puede apreciar que el 60,0% de la opinión que la gestión de los recursos humanos es calificada de manera regular; 34.0 los encuestados opinan que es bueno.

Tabla 3

Analizar el nivel de desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pariacoto, provincia de Huaraz – Ancasho2021.

DESEMPEÑO LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	13	37,0	37,0	37,0
BUENO	37	63,0	63,0	100,0
	50			

En la tabla 3, podemos observar que, el 74,0% de los encuestados indicaron que el desempeño laboral tiene un nivel bueno y el 26,0% de los encuestados indicaron que tiene un nivel regular.

Tabla 4

Establecer la relación de satisfacción del recurso humano en el ejercicio laboral de la municipalidad distrital de Pariacoto, provincia de Huaraz – Ancash 2021

Correlaciones		SATISFACCION	DESEMPEÑO O LABORAL
SATISFACCION	Correlación de Pearson (lateral)	1	,786**
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson (lateral)	,786**	1

De acuerdo a la interpretación de la Tabla 4, vemos que en la relación de Pearson la cual muestra que la dimensión satisfacción tiene una correlación de 0.786, mayor al 0.05%, lo que indica que es una correlación media de la variable eficiencia. .

Tablao5

Objetivo especifico

-Determinar la relación mejora de competencia y desempeño laboral de la municipalidad distrital d Pariacoto, provincia de Huaraz – Ancash 2021

		Correlaciones	
		MEJORA DE COMPETENCIAS	DESEMPEÑO LABORAL
MEJORA DE COMPETENCIAS	Correlación de Pearson (lateral)	1	,461**
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson (lateral)	,461**	1

Demostrando la Tabla 5, alcanzamos a ver que la correlación de Pearson muestra que la dimensión realizada en amplitud tiene una correlación de 0.461, que es mayor al 0.05%, indicando que está moderadamente correlacionada, en comparación con la variable característica; Resulta que puede ayudar a incrementar en un 40% los ingresos laborales en la ciudad de Pariacoto , Huaraz -2021

TABLA 6

Objetivo específico

-Analizar la relación de excelencia en el desempeño y desempeño laboral de la municipalidad distrital d Pariacoto provincia de Huaraz – Ancash 2021

		Correlaciones		
			EXCELENCIA EN EL DESEMPEÑO	DESEMPEÑO LABORAL
EXCELENCIA EN EL DESEMPEÑO	Correlación de Pearson (lateral)	1		,675**
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson (lateral)	,000		1

Mediante la interpretación de la Tabla 6, podemos mostrar que en la correlación de Pearson, parece que la dimensión discriminante de la variable HRM tiene una correlación de 0,675, que es mayor que cero. ; Esto indica que HRM puede contribuir positivamente a un mejor desempeño laboral en el distrito de Pariacoto, Huaraz-2021.

8. Análisis y discusión

El resultado gira en torno a la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño del Pariacoto, Huaraz-2021. Podemos demostrar que la asociación de la persona muestra que la variable de gestión de recursos humanos tiene una relación de 0.67, superior al 0.05 %, lo que indica que tiene una relación sólida con el rendimiento. En este sentido, también podemos mencionar Herrero et al. (2018), mostraron la práctica de la gestión de RR. HH también puede ser beneficioso para las personas que son miembros de la organización. Decisiones como a quién contratar, cuánto pagar, qué capacitar o cómo medir el desempeño de los empleados afectan directamente su motivación y, por lo tanto, directamente, el desempeño organizacional. El experimento muestra que la buena gestión de recursos humanos traerá una serie de beneficios a la empresa, ya que conducirá a una mayor satisfacción personal y profesional. De la misma manera, para los resultados de los recursos humanos empleamos una varemacion, podemos ver que el 60 % de las entrevistados opinan que es regular; El 34 % de las personas que son buenas y que el 6 % está haciendo esfuerzos administrativos . Esto significa que afecta en gran medida el rendimiento porque contiene la tasa más alta de entrevistas. Resultados obtenidos sobre el desempeño laboral en el Distrito de Pariacoto, Huaraz - Ancash 2021. De acuerdo a la Tabla 3 encontramos que el 63.0% de los encuestados cree que la eficiencia en el trabajo es buena y el 37.0% de los encuestados cree que la eficiencia en el trabajo es buena que hay regularidad. nivel. En otras palabras, son los más experimentados, pero pueden hacer que los procesos de recursos humanos sean 100% eficientes. En cuanto a la relación de satisfacción laboral dada en la Tabla 4, pudimos comprobar la correlación en la relación de Pearson con 0,786, que es superior al 0,05%, lo que indica que es una correlación 'alta'. Esto coincide con Robbins & Coulter (2000), quienes definen la satisfacción laboral como “la actitud general de los empleados hacia su trabajo” (p. 419), y entiende la actitud como el desempeño del empleado. Los individuos y aquellos en la evaluación de las cosas, las personas. o eventos (positivos o desfavorables) que reflejan los sentimientos del empleado. La Tabla 5 muestra un coeficiente de correlación de 0.461, que es superior a 0.05%, lo que indica que este es el coeficiente de correlación promedio para la mejora de habilidades, en comparación con la variable desempeño laboral, lo que indica que puede ayudar a aumentar los números

de población en general, la cifra en aumentar es del 40%. La experiencia demuestra que la excelencia del desempeño en realidad aumenta el desempeño laboral y produce trabajadores productivos, leales y felices. Los resultados obtenidos en la Tabla 6 analizando la relación entre la excelencia en el desempeño y el desempeño laboral para el Programa de Desarrollo de la Ciudad, Provincia de Huaraz-Ancash 2021, están muy relacionados con la variable 0.675, lo que demuestra que puede ayudar a mejorar el desempeño sobresaliente.

9. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Primero: una conclusión para las variables relacionadas con el recurso humano y el desempeño laboral en la región de pariacoto, Huaraz 2021. Se determinó que existe una fuerte relación con 0.67, lo que significa que se sustenta la hipótesis alternativa H1, lo que indica una fuerte relación positiva entre las dos variables. La gestión de recursos humanos tiene un impacto significativo en la variable desempeño.

Segundo: la determinación de la calificación de los recursos humanos 60,0%, y en mayor porcentaje entre los encuestados incide la variable gestión de recursos humanos en los resultados laborales; Pasó el proceso de evaluación de calidad y logró un promedio sobresaliente de 40%, bueno y regular.

Tercero: Conclusión 63.0%, un mayor porcentaje de encuestados cree que el desempeño laboral juega un papel importante en la organización

Cuarto: El nivel de satisfacción en la variable operativa de la ciudad de Pariacoto fue de 0,786, por lo que existe una correlación positiva alta. Esto significa que las dos variables están relacionadas.

Quinto: Verificar la relación entre la dimensión mejora de habilidades y la variable desempeño laboral en menos del 1% ($p < 0,01$). indica que hay una relación muy importante; El valor de correlación de Pearson de 0,461 también muestra una correlación moderada.

Sexto: Se probó la relación entre excelencia de desempeño y la variable satisfacción laboral con un nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$) lo que indica que la relación es muy positiva y significativa al aceptar las relaciones entre las variables. Después de la excelencia en el desempeño y las variables de desempeño laboral. Además, el valor de correlación de Pearson de 0.675 nos muestra que existe una relación media positiva entre la dimensión y la variable.

Recomendaciones

Primero: para el presidente del Comité del Distrito de Pariacoto en el sentido de que existe una fuerte correlación entre las variables; Deben planificar y desarrollar planes de gestión de recursos humanos para mejorar el desempeño profesional de todos los empleados y lograr la misión y visión de la unidad.

Segundo: El Gerente de Residencia Pariacoto está obligado a implementar estrategias y prioridades, como presupuestos, para mejorar la satisfacción laboral y lograr el 100% de desempeño laboral.

Tercero: El Director de Pariacoto debe establecer una cultura de comunicación interna en la que se puedan discutir los problemas o dificultades, ya que es la única forma de saber cuándo se presentan y poder mejorar el trabajo. actuación.

Cuarto: Se le solicitó al Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la ciudad de Pariacoto que desarrollara un proceso y una descripción del puesto, asignara roles y asignara responsabilidades con base en el puesto de cada trabajador; Sobre todo para ser eficaz.

Quinto: El Consejo de Recursos Humanos propone estrategias de motivación para promover el desarrollo de habilidades, crear un buen ambiente de trabajo en la ciudad y otorgar a los empleados la independencia y autonomía para trabajar con eficacia. Estas estrategias mejorarán las relaciones interpersonales y la comunicación garantizará una mayor eficiencia en el trabajo

Sexto: Gerentes del Área Urbana de Pariacoto recomiendan la promoción en base a resultados, habilidades, trabajo en equipo, pasantías y planes de incentivos, para que los colaboradores se sientan motivados a continuar con su buen trabajo y lograr excelentes resultados.

10. Agradecimiento

En primer lugar quisiera agradecer a Dios por estar siempre sana y permitirme calificar para el desarrollo de mi tesis. en segundo lugar, a mis padres, que fueron el motor de mis sueños y de mis esperanzas, que estuvieron a mi lado en los días y las noches más difíciles; Fueron la mejor guía de mi vida. Hoy, al terminar mis estudios, te dedico este logro como otro objetivo de logro. Orgullosa de tenerlos a mi lado en este momento tan importante. “Te agradezco por lo que eres y por creer en mí”.

11. Referencias bibliográficas

- Bujaico, F (2022) Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica, 2021. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88987>
- Becerra, M (2019) Gestión de recursos humanos y su influencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39228/Becerra_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brazzolotto (2012) desempeño laboral Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/uladech/57469?page=15>.
- Chiavenato (2007), Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones, 8va. Edic., Mc-Graw Hill
- Gómez, M (2018) Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia. Recuperado de: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1514_MolanoMatallanaA.pdf
- Grijalva, M (2021) La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33501>
- Herrero, A. Perello, M. Herrero, B. (2018) Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/uladech/57469?page=15>.
- López, Y (2018) La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral del personal de producción en la Empresa REYEMSA. Lima.

- Peru. 2017. Recuperado:
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/58>
- Mautino, J (2021) El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71992>
- Quiñones, J (2019) Gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora Hospital Eleazar Guzmán Barrón de Nuevo Chimbote 2018. Recuperado de:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/44288>
- Rodríguez, D (2019) La gestión del recurso humano en la micro y pequeña empresa. Recuperado de:
<https://elibro.net/es/ereader/uladech/131476?page=1>.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. 7ma. Edición. México: Prentice Hall
- Robbins & Coulter (2000), Las actitudes y la satisfacción en el trabajo recuperado de <https://www.studocu.com/cl/document/universidad-alberto-hurtado/gestion-de-personas/capitulo-3-robbins-actitudes-y-satisfaccion/8780026>
- Silva, E (2018) La Capacitación de Recursos Humanos, la motivación para el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios: caso región Lambayeque. Recuperado de:
<https://hdl.handle.net/20.500.12893/2296>
- Saire, J (2021) Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Callao – 2020. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58263/Saire_HJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vergara, K & Perez, M (2020) Gestión de recursos humanos y desempeño
laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020.
Recuperado de:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/696>

12. Anexos y apéndice.

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pariacoto en el año 2021?</p>	<p><u>Objetivo General:</u></p> <p>Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pariacoto, provincia de Huaraz- Ancash - 2021.</p> <p><u>Objetivo específico:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de gestión de recursos humanos en la Municipalidad distrital de Pariacoto, provincia Huaraz- Ancash 2021. • Analizar el nivel de desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Pariacoto, provincia Huaraz- Ancash 2021. • Determinar la relación de Satisfacción gestión de recursos humanos el en desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pariacoto, provincia de Huaraz- Ancash - 2021. • Analizar la relación de mejora de las competencias y desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pariacoto, provincia de Huaraz- Ancash 2021 • Analizar la relación de Excelencia en el desempeño y desempeño laboral de la MDP, provincia de Huaraz – Ancash 2021 	<p>Hipótesis general</p> <p>“Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pariacoto – 2021”.</p> <p>Hipótesis nula</p> <p>“No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pariacoto – 2021”.</p>	<p><u>Tipo de Investigación</u></p> <p>Descriptiva – correlacional</p> <p><u>Diseño de la Investigación</u></p> <p>No experimental – transversal</p> <p><u>Enfoque de la Investigación</u></p> <p>Cuantitativo</p>

Anexo N° 02. Matriz de operacionalización de la variable (1)

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems
<p align="center">Variable 1 RECURSOS HUMANOS</p> <p>“La administración de recursos humanos consiste en la planeación, organización de desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal</p>	<p>Satisfacción Los empleados deben sentir bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad</p>	condiciones de seguridad	14. La entidad le proporciona las condiciones físicas (ambientes iluminados, espaciosos, con buena ventilación) para el desarrollo de las actividades y productividad.
		condiciones de bienestar	15. Se le ofrece un salario justo que le hace sentir bien dentro del equipo de trabajo para mejorar la productividad.
	<p>Mejora de las competencias El personal debe tener claro cada competencia, entendida como los conocimientos, habilidades y actitudes en un área.</p>	trabajo en equipo	16. La empresa establece como estrategia programas de integración, con el propósito de contribuir al mejoramiento continuo en la atención al cliente.
		capacitación	17. Las prestaciones sociales establecidas por la empresa están ajustadas a lo estipulado por las leyes laborales de transporte vigentes.
	<p>Excelencia en el desempeño maximizar la contribución de los empleados a través de su desarrollo e implicación. Las organizaciones excelentes fomentan y apoyan el desarrollo personal</p>	capacidad de liderazgo	18. Considera que las relaciones entre los jefes y compañeros son cordiales, con respeto y apoyo mutuo contribuyendo a trabajar en un ambiente agradable y la productividad.
		oportunidades	19. Cree que la empresa le brinda oportunidades de crecimiento personal contribuyendo en incrementar su motivación hacia el trabajo.
		habilidades	20. Considera que despliega sus habilidades personales que les generan motivación y satisfacción hacia el trabajo.
	<p>Mejora de productividad Invertir tiempo en formar a los empleados en las nuevas tecnologías. Trabajadores permanentemente actualizados darán ventaja competitiva a la empresa</p>	autonomía	21. Posee la autonomía en el trabajo para desarrollarse mejor en la organización alcanzando mejores resultados.
		trabajo en equipo	22. Considera que la responsabilidad asumida contribuye a generar una satisfacción favorable hacia el entorno de trabajo.
		objetivos	23. Cree que el logro de metas y objetivos laborales contribuyen a generar una satisfacción positiva hacia el trabajo.

Anexo N° 03. Matriz de operacionalización de la variable (2)

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems
<p>Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Robbins & Coulter (2000), quienes definen el desempeño laboral como “la actitud general de los empleados hacia su trabajo”</p>	<p>Eficacia Laboral Se les pide a los trabajadores que sean capaces de lograr los objetivos, se alienta a ello y, en muchos casos, llega a ser recompensado con reconocimiento social o ascensos</p>	objetivos logrados	24. ¿Las metas alcanzadas por los empleados son los resultados que son consistentes con lo planeado?
		calidad de trabajo	25. ¿Lleva a cabo sin inconvenientes las tareas que se les asignan?
			26. ¿Las actividades se realizan dentro de los plazos y respetan las fechas establecidas??
	<p>Eficiencia laboral eficiencia de los empleados se refiere a la capacidad de un empleado de usar lo mejor posible sus recursos para conseguir sus objetivos</p>	uso adecuado de recursos	14.- - La entidad brinda los recursos necesarios para el desarrollo de actividades?
		responsabilidad	15.- - ¿Existe responsabilidad y predisposición para el logro que percibe la entidad?
		nivel de conocimiento técnico	16.--¿El conocimiento personal le permite desarrollar buen trabajo en su puesto?
		adaptación personal	17.- ¿Usted logra adaptarse con eficiencia a los cambios que genera la entidad?
		conocimiento del trabajo	8.- ¿Los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en puestos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo?
	<p>Trabajo en equipo es el trabajo hecho por un grupo de personas, donde todos tienen un objetivo en común. Para que se considere trabajo en equipo o cooperativo</p>	calidad de servicio	19.- ¿El trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad de servicio que se brinda al público??
		liderazgo	20.- ¿El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener un mayor impacto a la hora de alcanzar los bjetivos?
		cumplimiento oportuno	21.- ¿El trabajo en equipo afecta el cumplimiento oportuno?

ANEXO 4

Estimado(a) Sr., Sra., Srta.: Con el objetivo de determinar la relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pariacoto; le agradecemos de antemano su colaboración respondiendo a las siguientes afirmaciones:

INSTRUCCIONES:

- DESARROLLA TODOS LOS REACTIVOS
- DESARROLLAR EL INSTRUMENTO CON SINCERIDAD QUE LE CARACTERIZA
- LA DURACION DE ESTE TEST TIENE UNA DURACION MAXIMA DE 20 MINUTOS.
- MARQUE CON UNA "X" LA RESPUESTA CONVENIENTE
- PARA CALIFICAR CADA REACTIVO, UTILICE LA SIGUIENTE LEYENDA:

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

N°	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿La entidad le suministra las condiciones físicas (ambientes iluminados, espaciosos, con buena ventilación) para el perfeccionamiento de las actividades y producción?					
2	¿Se le brinda un salario justo que le hace sentir bien dentro del equipo de trabajo para mejorar la producción?					
3	¿La entidad establece como estrategia programas de integración, con el propósito de favorecer a la mejora continua en la atención al cliente?					
4	¿Los beneficios sociales establecido por la entidad están adecuadas a lo determinado por las leyes laborales de funcionarios público?					
5	¿observa que las relaciones entre los jefes y compañeros son cordiales, con respeto y apoyo para contribuir a trabajar en un ambiente agradable?					
6	¿Cree que la entidad le ofrece oportunidades de desarrollo personal, ayudando en incrementar su motivación hacia el trabajo?					
7	¿Considera que extiende sus destrezas personales que les generan motivo y satisfacción hacia el trabajo?					
8	¿Tiene la independencia en el trabajo para desarrollarse mejor en la organización logrando excelentes resultados?					

9	¿Considera que el compromiso asumido contribuye a crear una satisfacción próspero hacia el entorno de trabajo?					
10	¿Cree que el logro de metas y objetivos laborales ayudan a generar una satisfacción real hacia el trabajo?					
11	¿Las metas conseguidas por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado?					
12	¿Ejecuta los trabajos o labores que se le asignan sin inconvenientes?					
13	¿Se hacen las actividades en lapso previsto y respetando las fechas escogidas?					
14	¿Los servidores utilizan los recursos materiales de forma apropiada?					
15	¿Existe responsabilidad y predisposición para el beneficio que percibe la entidad?					
16	¿El nivel de conocimiento técnico le permite desarrollar buen trabajo en su puesto?					
17	¿Alcanza adaptarse con prisa a los cambios que generan en su ambiente laboral?					
18	¿Los conocimientos logrados en trabajos ejecutados en puestos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo?					
19	¿El trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad de servicio que brindan al público?					
20	¿El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al obtener una meta?					
21	¿Los compromisos que se realizan en equipos influyen en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados a tiempo?					

ANEXO 5

UNIVERSIDAD SAN PEDRO VICERECTORADO ACADÉMICO



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS PROGRAMA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **“Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Pariacoto en el año 2021”**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: YESENIA MARGOT AVILA
ALCALDE

FORMACIÓN ACADÉMICA LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS Y NEGOCIOS

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ASESORÍA EMPRESARIAL
Y MARKETING TIEMPO: 9 AÑOS.

CARGO ACTUAL: DOCENTE

INSTITUCIÓN: USP Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pariacoto, provincia de Huaraz- Ancash - 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.


MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Pariacoto en el año 2021”.

DIMENSIÓN	ÍTEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Satisfacción del empleado	¿La entidad le suministra las condiciones físicas (ambientes iluminados, espaciosos, con buena ventilación) para el perfeccionamiento de las actividades y producción?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se le brinda un salario justo que le hace sentir bien dentro del equipo de trabajo para mejorar la producción?	4	4	4	4	NINGUNA
Mejora de las competencias	¿La entidad establece como estrategia programas de integración, con el propósito de favorecer a la mejora continua en la atención al cliente?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los beneficios sociales establecido por la entidad están adecuadas a lo determinado por las leyes laborales de funcionarios público?	4	4	4	4	NINGUNA
Excelencia en el desempeño	¿observa que las relaciones entre los jefes y compañeros son cordiales, con respeto y apoyo para contribuir a trabajar en un ambiente agradable?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Cree que la entidad le ofrece oportunidades de desarrollo personal, ayudando en incrementar su motivación hacia el trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que extiende sus destrezas personales que les generan motivo y satisfacción hacia el trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
Mejora de Productividad	¿Tiene la independencia en el trabajo para desarrollarse mejor en la organización logrando excelentes resultados?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que el compromiso asumido contribuye a crear una satisfacción próspero hacia el entorno de trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Cree que el logro de metas y objetivos laborales ayudan a generar una satisfacción real hacia el trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA

Eficacia Laboral	¿Las metas conseguidas por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Ejecuta los trabajos o labores que se le asignan sin inconvenientes?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se hacen las actividades en lapso previsto y respetando las fechas escogidas?	4	4	4	4	NINGUNA
eficiencia laboral	¿los servidores utilizan los recursos materiales de forma apropiada?	4	4	4	4	NINGUNA
	Existe responsabilidad y predisposición para el logro que percibe la entidad.	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El nivel de conocimiento técnico le permite desarrollar buen trabajo en su puesto?	4	4	4	4	NINGUNA
Trabajo en equipo	¿Alcanza adaptarse con prisa a los cambios que generan en su ambiente laboral?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los conocimientos logrados en trabajos ejecutados en puestos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad de servicio que brindan al público?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al obtener una meta?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los compromisos que se realizan en equipos influyen en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados a tiempo?	4	4	4	4	NINGUNA

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		NINGUNA	
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		NINGUNA	
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		NINGUNA	
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SIX	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SIX	NO
Validado por: Mg YESSENIA AVILA			Fecha: 26 junio 2022	
 Firma:	Teléfono: 966624699		Email: Yesenia.avila@usanpedro.edu.pe	

ANEXO 6

UNIVERSIDAD SAN PEDRO VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS PROGRAMA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **“Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Pariacoto en el año 2021”**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: ROBLES ESPIRITU WILMER
FILOMENOFORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: UNIDAD DE PERSONAL Y LOGÍSTICA
TIEMPO: 10 AÑOS.
CARGO ACTUAL: ADMINISTRATIVO DOCENTE
INSTITUCIÓN: HOSPITAL LA CALETA. USP

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pariacoto, provincia de Huaraz- Ancash - 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

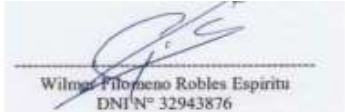
TÍTULO DE LA TESIS: “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Pariacoto en el año 2021”.

DIMENSIÓN	ÍTEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Satisfacción del empleado	¿La entidad le suministra las condiciones físicas (ambientes iluminados, espaciosos, con buena ventilación) para el perfeccionamiento de las actividades y producción?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se le brinda un salario justo que le hace sentir bien dentro del equipo de trabajo para mejorar la producción?	4	4	4	4	NINGUNA
Mejora de las competencias	¿La entidad establece como estrategia programas de integración, con el propósito de favorecer a la mejora continua en la atención al cliente?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los beneficios sociales establecido por la entidad están adecuadas a lo determinado por las leyes laborales de funcionarios público?	4	4	4	4	NINGUNA
Excelencia en el desempeño	¿observa que las relaciones entre los jefes y compañeros son cordiales, con respeto y apoyo para contribuir a trabajar en un ambiente agradable?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Cree que la entidad le ofrece oportunidades de desarrollo personal, ayudando en incrementar su motivación hacia el trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que extiende sus destrezas personales que les generan motivo y satisfacción hacia el trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
Mejora de Productividad	¿Tiene la independencia en el trabajo para desarrollarse mejor en la organización logrando excelentes resultados?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que el compromiso asumido contribuye a crear una satisfacción próspero hacia el entorno de trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Cree que el logro de metas y objetivos laborales ayudan a generar una satisfacción real hacia el trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA

Eficacia Laboral	¿Las metas conseguidas por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Ejecuta los trabajos o labores que se le asignan sin inconvenientes?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se hacen las actividades en lapso previsto y respetando las fechas escogidas?	4	4	4	4	NINGUNA
eficiencia laboral	¿los servidores utilizan los recursos materiales de forma apropiada?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Existe responsabilidad y predisposición para el beneficio que percibe la entidad?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El nivel de conocimiento técnico le permite desarrollar buen trabajo en su puesto?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Alcanza adaptarse con prisa a los cambios que generan en su ambiente laboral?	4	4	4	4	NINGUNA
Trabajo en equipo	¿Los conocimientos logrados en trabajos ejecutados en puestos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad de servicio que brindan al público?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al obtener una meta?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los compromisos que se realizan en equipos influyen en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados a tiempo?	4	4	4	4	NINGUNA

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SIX	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SIX	NO
Validado por: DR WILMER ROBLES			Fecha: 26 junio 2022	
 Wilmer Filomeno Robles Espiritu DNI N° 32943876		Teléfono: 945663591	Email: wilmer.robles@usanpedro.edu.pe	

ANEXO 7



UNIVERSIDAD SAN PEDRO VICERECTORADO ACADÉMICO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS PROGRAMA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **“Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Pariacoto en el año 2021”**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33 AÑOS. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pariacoto, provincia de Huaraz- Ancash - 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.


TÍTULO DE LA TESIS: **“Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Pariacoto en el año 2021”.**

DIMENSIÓN	ÍTEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Satisfacción del empleado	¿La entidad le suministra las condiciones físicas (ambientes iluminados, espaciosos, con buena ventilación) para el perfeccionamiento de las actividades y producción?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se le brinda un salario justo que le hace sentir bien dentro del equipo de trabajo para mejorar la producción?	4	4	4	4	NINGUNA
Mejora de las competencias	¿La entidad establece como estrategia programas de integración, con el propósito de favorecer a la mejora continua en la atención al cliente?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los beneficios sociales establecido por la entidad están adecuadas a lo determinado por las leyes laborales de funcionarios público?	4	4	4	4	NINGUNA
Excelencia en el desempeño	¿observa que las relaciones entre los jefes y compañeros son cordiales, con respeto y apoyo para contribuir a trabajar en un ambiente agradable?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Cree que la entidad le ofrece oportunidades de desarrollo personal, ayudando en incrementar su motivación hacia el trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que extiende sus destrezas personales que les generan motivo y satisfacción hacia el trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
Mejora de Productividad	¿Tiene la independencia en el trabajo para desarrollarse mejor en la organización logrando excelentes resultados?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que el compromiso asumido contribuye a crear una satisfacción próspero hacia el entorno de trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Cree que el logro de metas y objetivos laborales ayudan a generar una satisfacción real hacia el trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA

Eficacia Laboral	¿Las metas conseguidas por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Ejecuta los trabajos o labores que se le asignan sin inconvenientes?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se hacen las actividades en lapso previsto y respetando las fechas escogidas?	4	4	4	4	NINGUNA
eficiencia laboral	¿los servidores utilizan los recursos materiales de forma apropiada?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Existe responsabilidad y predisposición para el beneficio que percibe la entidad?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El nivel de conocimiento técnico le permite desarrollar buen trabajo en su puesto?	4	4	4	4	NINGUNA
Trabajo en equipo	¿Alcanza adaptarse con prisa a los cambios que generan en su ambiente laboral?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los conocimientos logrados en trabajos ejecutados en puestos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad de servicio que brindan al público?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al obtener una meta?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los compromisos que se realizan en equipos influyen en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados a tiempo?	4	4	4	4	NINGUNA

CALIFICAR DE 1 A 4 PUNTOS.

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		NINGUNA	
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		NINGUNA	
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		NINGUNA	
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SIX	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SIX	NO
Validado por: Mg Pablo Santos Diaz			Fecha: 26 junio 2022	
Firma	 PABLO S. SANTOS DIAZ REGISTRO ÚNICO DE GESTIÓN PÚBLICA CLAD N° 0492		Teléfono: 943643426 email: Pablito_165333@hotmail.com	

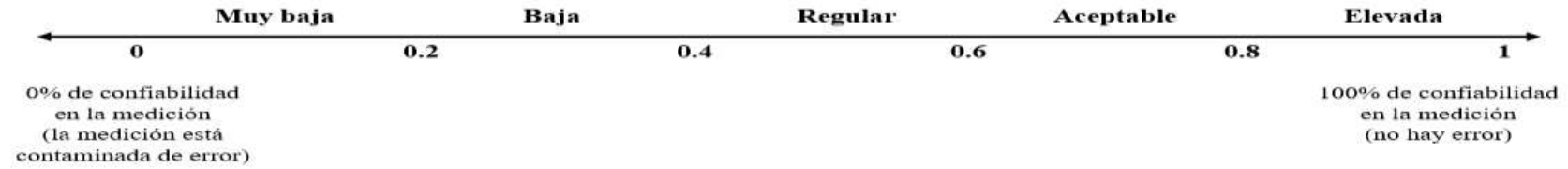
APENDICE 1
Contabilidad: alfa de Cronbach – GETION DE RECURSOS HUMANOS

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	SUMA
E1	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	40
E2	4	4	3	4	3	3	4	4	1	3	33
E3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	29
E4	4	5	3	4	5	4	3	3	5	5	41
E5	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	31
E6	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	34
E7	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36
E8	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
E9	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	27
E10	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	40
E11	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	27
E12	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34
E13	2	4	3	4	3	3	4	4	1	3	31
E14	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	40
E15	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28
E16	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	37
E17	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	41
E18	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	23
E19	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	25
E20	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	34
E21	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	34
E22	4	5	3	4	5	4	3	3	5	5	41
E23	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34
E24	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
E25	3	3	4	4	2	5	5	4	4	5	39
Varianza	0.323	0.573	0.457	0.657	0.627	0.627	0.823	0.643	1.177	0.760	28.37

K: El número de ítems = 10
Si²: Sumatoria de las Varianzas de los Items = 6.67
ST²: La Varianza de la suma de los Items = 28.37

$$\alpha = \frac{10}{9} \left[1 - 0.235 \right] = 0.85 = 85.00\%$$

La confiabilidad es Aceptada



APENDICE 2
Contabilidad: alfa de Cronbach – DESEMPEÑO LABORAL

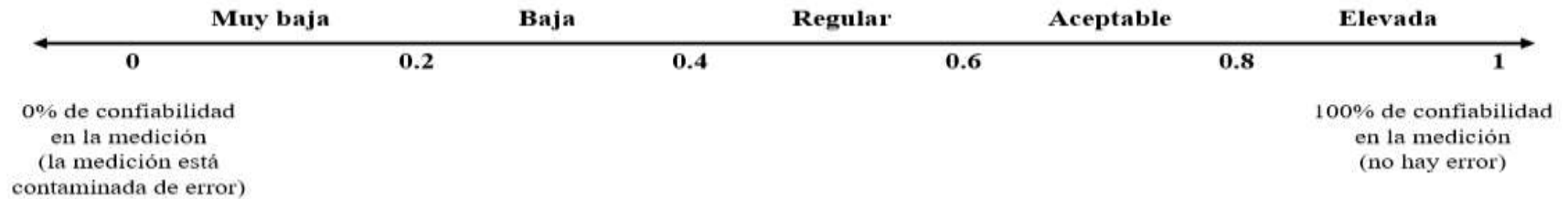
	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	SUMA
E1	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	47
E2	3	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	42
E3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	39
E4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	47
E5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	41
E6	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	42
E7	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	37
E8	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	39
E9	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	40
E10	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	50
E11	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	41
E12	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	39
E13	3	5	3	4	3	3	4	3	4	5	4	41
E14	5	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	44
E15	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	38
E16	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	37
E17	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	47
E18	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	32
E19	2	3	3	3	5	5	5	3	3	3	4	39
E20	3	3	3	5	3	4	3	3	3	2	3	35
E21	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	42
E22	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	45
E23	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	39
E24	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	40
E25	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	48

Varianza	0.810	0.373	0.250	0.460	0.710	0.557	0.307	0.423	0.423	0.667	0.393	18.52
-----------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

K: El número de ítems = 11
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de las Varianzas de los Items = 5.37
 S_T^2 : La Varianza de la suma de los Items = 18.52

$$\alpha = \frac{11}{10} \left[1 - 0.2901 \right] = 0.7809 = 78.09\%$$

La confiabilidad es Aceptada



APENDICE 3

Sujetos	GESTION DE RECURSOS HUMANOS										TOTAL	DESEMPEÑO LABORAL										TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
1	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	40	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	47
2	4	4	3	4	3	3	4	4	1	3	33	3	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	42
3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	29	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	39
4	4	5	3	4	5	4	3	3	5	5	41	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	47
5	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	31	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	41
6	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	34	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42
7	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	37
8	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	39
9	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	27	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	40
10	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	40	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	50
11	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	27	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	41
12	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	39
13	2	4	3	4	3	3	4	4	1	3	31	3	5	3	4	3	3	4	3	4	5	4	41
14	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	40	5	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	44
15	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	38
16	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	37	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	37
17	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	41	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	47
18	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	23	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	32
19	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	25	2	3	3	3	5	5	5	3	3	3	4	39
20	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	34	3	3	3	5	3	4	3	3	3	2	3	35
21	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	34	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	42
22	4	5	3	4	5	4	3	3	5	5	41	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	45
23	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	39
24	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	40
25	3	3	4	4	2	5	5	4	4	5	39	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	48
26	3	5	3	4	5	4	3	3	5	5	40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
27	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	40	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	50
28	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	38
29	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	29	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	40
30	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	40	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	46
31	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	27	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	38
32	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	29	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	37
33	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	34	1	3	3	5	3	4	3	3	3	2	3	33
34	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	32	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	38
35	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	34	1	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	35
36	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	40	5	5	4	4	4	3	4	3	3	2	4	41
37	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	42
38	3	3	2	4	3	3	2	3	3	5	31	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	36
39	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	40	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	43
40	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	39	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	42
41	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	23	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	31
42	4	3	2	4	3	4	4	4	5	4	37	1	3	4	5	3	4	3	3	3	2	3	34
43	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	38	5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	39
44	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	30	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	4	35
45	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	25	2	3	2	3	5	5	2	3	3	3	4	35
46	4	5	3	4	5	4	3	3	5	5	41	3	4	2	4	4	5	4	5	5	2	4	42
47	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	41	5	4	2	5	5	4	4	4	3	3	4	43
48	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	27	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	40
49	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	23	2	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	31
50	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	25	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	5	40