



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL –
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA, ZAÑA –
2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Bach. Fustamante Huaman Keyla Caricia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8344-6574>

Asesora:

Dra. Cubas Carranza Janet Isabel

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5177-8021>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2024

TESIS

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL – MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA, ZAÑA – 2022

- Asesor (a) : Dra. Cubas Carranza Janet Isabel
Firma
- Presidente (a) : Dr. García Yovera Abraham José
Firma
- Secretario (a) : Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar
Firma
- Vocal : Dra. Reyes Reyes Carla Angelica
Firma



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL – MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA, ZAÑA – 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Fustamante Huamán Keyla Caricia	DNI: 74394957	
---------------------------------	------------------	--

Pimentel, 29 de Noviembre de 2023

DEDICATORIA

“Dedico este trabajo a Dios, por darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis deseos más anhelados”.

“A mis padres Segundo y Marina, por su apoyo permanente de principio a fin, por su amor incondicional, su trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes por formar en mí una persona con valores y que persigue sus sueños sin rendirse”.

“A mi hermanita que me daba su apoyo y me transmitía su energía para seguir y terminar, seré un buen ejemplo para ti”.

Y finalmente a mis abuelitos por sus consejos, cuidados y su amor infinito.

Fustamante Huamán Keyla Caricia

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitir ser una persona buena, aplicada y perseverante para así poder culminar mi carrera profesional, gracias a mi universidad por permitir convertirme en una profesional, a mis profesores que compartieron sus conocimientos como parte de este proceso y a mis padres que me forjaron como una persona correcta con buenos valores que lucha hasta alcanzar sus propósitos.

Fustamante Huamán Keyla Caricia

RESUMEN

La presente investigación titulada “Gestión de los recursos humanos y su relación con el desempeño laboral – Municipalidad Distrital de Zaña, Zaña – 2022” tuvo como objetivo general determinar de qué manera la gestión de RR. HH se relaciona con el desempeño laboral del personal de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA, 2022, para el cual utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con diseño no experimental, de corte transversal, con una población conformada por 88 colaboradores de los cuales se obtuvo una muestra de 72, a quienes se les encuestó y se obtuvo como resultados que el 65,3% muestra un nivel regular en la gestión de recursos humanos y un 6,9% óptima, y el 90,3% muestra un nivel óptimo en desempeño laboral y el 9,7% en el nivel regular, logrando concluir que existe relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Zaña, obteniendo un valor de coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.605**, es decir, existe una relación positiva y altamente significativa, de la misma manera, el Sig. (bilateral) es de 0.000. Con ellos, se acepta la hipótesis general.

Palabras clave: Recursos humanos, desempeño laboral, atracción del personal, capacitación, eficiencia.

ABSTRACT

The general objective of this research entitled "Human resources management and its relationship with work performance - District Municipality of Zaña, Zaña - 2022" was to determine how HR management is related to the work performance of the personnel of the MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA, 2022. The study used a quantitative approach methodology, correlational, with a non-experimental design, cross-sectional, with a population of 88 employees, of which a sample of 72 was obtained, who were surveyed and the results showed that 65.3% showed a regular level in the management of human resources and its relationship with job performance, The results were that 65.3% showed a regular level of human resources management and 6.9% were optimal, and 90.3% showed an optimal level of work performance and 9.7% were at a regular level. 605^{**} , i.e., there is a positive and highly significant relationship, likewise, the Sig. (bilateral) is 0.000. With them, the general hypothesis is accepted.

Key words: Human resources, work performance, employee attraction, training, efficiency.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Antecedentes de estudio.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del Problema.....	28
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	29
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	30
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	30
2.2. Población y muestra.....	31
2.3. Variables y Operacionalización	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	35
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	36
2.6. Criterios éticos	36
2.7. Criterios de Rigor científico.....	37
III. RESULTADOS.....	38
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	38
3.2. Discusión de resultados	49
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
4.1. Conclusiones	53
4.2. Recomendaciones	54
REFERENCIAS	56
ANEXOS.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 V. independiente: Gestión de recursos humanos	33
Tabla 2 V. dependiente: Desempeño laboral	34
Tabla 3 Confiabilidad de RR.HH	36
Tabla 4 Confiabilidad de desempeño laboral	36
Tabla 5 Dimensión 01: Atracción de RR. HH	38
Tabla 6 Dimensión 02: Desarrollo de RR. HH	39
Tabla 7 Dimensión 03: Retención de RR. HH	40
Tabla 8 Variable Independiente: Gestión de Recursos Humanos	41
Tabla 9 Dimensión 01: Eficacia.....	42
Tabla 10 Dimensión 02: Eficiencia	43
Tabla 11 Dimensión 03: Productividad.....	44
Tabla 12 Variable Dependiente: Desempeño Laboral.....	45
Tabla 13 Correlación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Zaña, 2022	46
Tabla 14 Correlación entre las dimensiones de la gestión de RR. HH que más inciden en el desempeño laboral.....	47
Tabla 15 Correlación entre las dimensiones del desempeño laboral que más inciden en la gestión de RR. HH	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Esquema del diseño de investigación.....	31
Figura 2	Dimensión 01: Atracción de RR. HH.....	38
Figura 3	Dimensión 02: Desarrollo de RR. HH	39
Figura 4	Dimensión 03: Retención de RR. HH	40
Figura 5	Variable Independiente: Gestión de Recursos Humanos.....	41
Figura 6	Dimensión 01: Eficacia	42
Figura 7	Dimensión 02: Eficiencia	43
Figura 8	Dimensión 03: Productividad.....	44
Figura 9	Variable Dependiente: Desempeño Laboral	45

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

Actualmente en Sudáfrica, la gestión del recurso humano es de suma importancia para que las instituciones puedan atraer y retener a sus colaboradores, desarrollando sus habilidades para su buen desempeño, no obstante, en el distrito de Zululand, considerada una municipalidad rural, presenta retrasos en las actividades que se deben de realizar día a día, haciendo lenta la atención al consumidor, ya que el personal no está comprometido con la municipalidad, por ende, abandonan su puesto laboral. Por lo que es necesario que las contrataciones y la selección de nuevo personal sea de acorde a las prioridades estratégicas de prestación de servicio y equidad de la municipalidad.(Mvuyana et al., 2021, p. 732).

Por su parte, Luthuli et al. (2019) afirmaron que las municipalidades de Sudáfrica carecen de procesos para tener mejoras en el desempeño del personal, es decir no se centran en el desarrollo y formación de conocimientos y habilidades de sus colaboradores, conllevándolos a un índice elevado de desmotivación y bajo desempeño, además del incremento de rotación de los colaboradores municipales, por lo que es fundamental que las municipalidades alineen de manera adecuada cada propósito que desean obtener con los diversos programas de desarrollo y formación con las necesidades de los colaboradores, para que estén altamente capacitados y motivados; y puedan ejecutar sus funciones con un alto nivel de desempeño. (p. 119)

De la misma manera, Fihla y Tafadzwa (2018) demostraron que la municipalidad de Mquma en Sudáfrica presenta falencia en su gestión de RR.HH., enfrentando un bajo nivel de desempeño laboral en su personal, lo que genera un bajo compromiso entre sus colaboradores y una elevada rotación, debido a que no se desempeñan con eficacia, eficiencia, por lo que necesita de estrategias de gestión de RR.HH., que le puedan ayudar a reducir todas las falencias, para el funcionamiento eficiente de la entidad pública, y además se pueda reducir el elevado índice de rotación y se pueda fomentar el compromiso organizacional.

Con el análisis de contexto nacional, a falta de una buena GTH, en Perú muchos colaboradores municipales no se encuentran altamente motivados, por ende, su desempeño no está de acuerdo con las políticas de las municipalidades, replicando en una productividad baja, y hasta en falencias para dar respuesta inmediata a los ciudadanos. Además, los colaboradores no se encuentran altamente capacitados, para que puedan desempeñar sus actividades municipales. Por ello, se debe lograr que el colaborador actúe y este comprometido con la municipalidad, haciéndolos participes de manera activa en todos los procesos de continuo desarrollo a nivel institucional y personal, siendo protagonistas de las mejoras y los cambios(Cieza et al., 2021, p. 275).

Asimismo, en las últimas décadas, en las municipalidades de Perú la función del talento humano ha sufrido una elevada evolución, trayendo como consecuencias cambios en el rol de los colaboradores, para que sean más estratégicos y ampliando sus funciones, sin embargo, para el personal ha sido muy difícil adaptarse a los nuevos cambios, repercutiendo en su desempeño laboral. Por tal motivo, las municipalidades requieren más que nunca considerar de manera cuidadosa la gestión del talento humano (GTH), con el propósito de incrementar la capacidad de atraer, desarrollar y retener a sus colaboradores más valiosos. (Rodríguez y Delgado, 2020, p. 1205)

La municipalidad de San Martín carece de una buena GTH, no se da un buen liderazgo que es el motor para el éxito institucional, los burócratas no conocen como llegar a sus colaboradores para hacerlos sentir comprometidos con la municipalidad, además existe falta de coordinación entre las estrategias y operaciones por parte de los jefes de cada departamento, por lo que los colaboradores municipales no siempre se encuentran predispuestos para que asuman nuevos retos y se presenten un buen desempeño laboral. Para disminuir dichas falencias es necesario contar con un modelo de GTH, con el fin de mejorar el desempeño del personal, teniendo como pilares la profundidad, pertinencia, precisión, exactitud y claridad (Marrufo y Pacherez, 2020, p. 1576)

La Municipalidad Distrital de Zaña, ubicada en Calle Real 450 Zaña - Chiclayo, teniendo como alcalde a Luis Rolando Urbina Andonaire, siendo una organización que tiene una dependencia administrativa, jurídica legal y

económica que ayuda a favorecer la prestación de los distintos servicios hacia la ciudadanía, promoviendo el crecimiento y desarrollo del Distrito de Zaña.

Se pudo encontrar que presenta falencias en su gestión de RR.HH., ya que, con los procedimientos que cuenta la institución para atraer al personal, no son suficientes para el proceso de inducción; además no cuenta con programas de capacitación establecidos, lo que limita al personal a poder innovar y desarrollar nuevas competencias, exigencias y tendencias que se quiere en una municipalidad, teniendo como consecuencia un bajo desempeño laboral y también un bajo estímulo a las habilidades nuevas, dificultando la ejecución de las tareas diarias, sumado a ello, presenta retrasos en las actividades que se deben de realizar día a día, haciendo lenta la atención a los usuarios, ya que, no están comprometidos con la municipalidad, por ende abandonan su puesto laboral

Además, carecen de procesos para mejorar el desempeño laboral, es decir no se centran en el desarrollo y formación de conocimientos y habilidades de sus colaboradores, conllevándolos a un índice elevado de desmotivación y bajo desempeño, además del incremento de rotación de los colaboradores municipales.

En síntesis, presenta falencia en su GTH, enfrentando un bajo nivel de desempeño laboral en su personal, lo que genera un bajo compromiso entre sus colaboradores y una elevada rotación, debido a que no se desempeñan con eficacia, eficiencia

Por ende, de seguir con estas falencias en la municipalidad distrital de Zaña, el personal va a disminuir su nivel de desempeño laboral, ya que no se van a sentir satisfechos con sus actividades que realizan, tampoco se van a sentir comprometidos con la Municipalidad, por ende, sus actividades que realicen las van a hacer sin eficacia, ni eficiencia.

Por lo que, es necesario que la Municipalidad mejore su gestión de recursos humanos, implementando procedimientos que le ayuden a reclutar, seleccionar e inducir a su nuevo personal, además que pueda desarrollar programas de capacitación constantes para que el personal se sienta bien trabajando en la Municipalidad, y su desempeño laboral sea favorable. Además, es fundamental

que la municipalidad alinee de manera adecuada cada propósito que desean obtener con los diversos programas de desarrollo y formación con las necesidades de los colaboradores, para que estén altamente capacitados y motivados; y puedan ejecutar sus funciones con un alto nivel de desempeño

Lo que significa que la municipalidad carece de procesos para mejorar el desempeño de su personal, es decir no se centran en el desarrollo y formación de conocimientos y habilidades de sus colaboradores, conllevándolos a un índice elevado de desmotivación y bajo desempeño, además del incremento de rotación de los colaboradores municipales, por lo que es fundamental que las municipalidades alineen de manera adecuada cada propósito que desean obtener con los diversos programas de desarrollo y formación a los colaboradores, para que estén altamente capacitados y motivados; y puedan ejecutar sus funciones con un alto nivel de desempeño, además se necesita de estrategias de GTH, que le puedan ayudar a reducir todas las falencias, para el funcionamiento eficiente de la entidad pública, y además se pueda reducir el alto índice de rotación de colaboradores y se pueda fomentar el compromiso organizacional.

Logrando que el personal actúe y se sienta comprometido con la municipalidad, haciéndolos participes de manera activa en todos los procesos de desarrollo continuo a nivel institucional y personal, siendo protagonistas de las mejoras y los cambios.

1.2. Antecedentes de estudio.

Nivel internacional

Valdiviezo (2021) Bolivia, tuvo como objetivo estudiar el nivel de influencia del desempeño laboral sobre el talento humano en la municipalidad del Cantón Sucre, empleó una investigación descriptiva – propositiva, también se aplica el método deductivo e inductivo, considerando a 111 profesionales como población y se obtuvo que el 77 muestran que es apropiado el lugar de trabajo, un 88% afirman que reciben poca capacitación profesional, logrando concluir que el nivel de influencia de desempeño en el talento humano de los colaboradores es medio – alto identificándose deficiencias en la poca capacitación del personal y escasa comunicación entre ellos.

Asimismo, Carrillo (2020), Ecuador, buscó evaluar la asociación de la gestión Pública con el desempeño municipal, empleó una investigación descriptiva, no experimental – transaccional, considerando una cantidad de 180 trabajadores de quienes se obtuvo que el desempeño laboral se encontró en un bajo nivel del 39% y la gestión pública estuvo en un nivel medio con el 77%, asimismo mediante el estadígrafo Pearson se encontró un coeficiente de asociación de 0,000 siendo inferior al 0,05, deduciendo que hay asociación moderada significativa de $r=0,604$ entre las dos estudiadas, logrando concluir que si el personal se encuentra altamente motivado, será visto como un recurso humano más comprometido con una mejor predisposición para desempeñarse, viendo todo ello reflejado en el desempeño laboral, además, el personal no es tan suficiente para que se determine con seguridad su rol en la gestión pública.

Del mismo modo, Rodrigues (2020) Brasil, buscó analizar la gestión de RR.HH. en la gestión pública municipal de Melgaço, empleó una investigación cuantitativa, descriptivo y no experimental, teniendo en cuenta a 148 trabajadores como población, los mismos que fueron encuestados, teniendo como resultados que el 65% consideró un nivel bajo en la GTH, debido a que el reclutamiento, selección e inducción no se realizan de manera correcta, dificultando el desempeño, con ello, se logró concluir que el área de RR.HH no invierte mucho en la formación y corrección de la forma de laborar del personal, lo que afecta de manera considerable en el desempeño de sus colaboradores.

Por su parte, Eusebio (2019) Ecuador, buscó analizar la gestión de RR.HH y su asociación en el desempeño de la municipalidad del cantón, para ello empleo una metodología cuantitativa, correlacional y aplicada, con 342 trabajadores, de la que se pudo obtener a 166 como muestra, quienes fueron debidamente y se encontró que el 35% considero que el clima laboral no es el adecuado, el 43% que en el área de RR.HH los jefes de cada departamento no implementan programas de motivación para que el personal mejore su desempeño laboral, y que solo al 35% del personal les realizaron procesos para reclutar y seleccionar, logrando concluir que tanto el proceso para reclutar y seleccionar a los nuevos colaboradores no siempre cumplen con los lineamientos establecidos por el MOF y además los jefes administrativos no

evalúan el desempeño del personal y también descuidan las funciones de las diversas áreas desde la inducción hasta el desempeño laboral.

Y Quispe (2020) Bolivia, buscó proponer un programa de gestión del talento para mejorar el desempeño laboral de la municipalidad boliviana, se utilizó un estudio cuyo enfoque fue mixto, de tipo descriptiva – propositiva, también se aplica el método deductivo e inductivo, con una población y muestra de 94 trabajadores, a quienes se les encuestó y se encontró que el 90% de los encuestados ha recibido charlas de orientación y 10% afirman no haberlas tenido, se puede concluir que ,mediante la propuesta, los servidores públicos obtuvieron habilidades, destrezas y conocimientos técnicos que ayudaron a su desempeño laboral en la municipalidad, logrando alcanzar los objetivos propuestos.

Nivel nacional

Huaytán (2021) Huánuco, buscó establecer el nivel de incidencia entre GTH y desempeño del personal en la municipalidad de Castillo Grande, se empleó una investigación correlacional, transversal, con 86 colaboradores como población y de la misma manera lo tendremos como muestra, a los cuales se les encuestó y se logró encontrar como resultado un valor mediante estadístico Spearman – Rho igual a 0.521, es decir, en la investigación se rechaza la H_0 y se acepta la alternativa, se puede concluir que existe una relación altamente positiva entre la GTH y el desempeño laboral, en otras palabras, el desempeño de los colaboradores se verá afectado solamente si se efectúa una correcta GTH.

En líneas similares, Castro (2020), Lima, buscó determinar la asociación de la planificación y la gestión de RR.HH en el desempeño del personal municipal “Los Olivos”, se empleó un estudio cuantitativa, descriptiva – correlacional y no experimental, teniendo en cuenta a 121 personas como muestra a las cuales se les encuestó y se logró conocer que la planificación estratégica se encuentra en un nivel bueno con el 50.3%, la gestión de RR.HH regular con el 65% y el desempeño del personal regular con un 49,6%, logrando concluir que la GTH y la planificación estratégica tienen incidencia significativa con el desempeño de los colaboradores municipales, siendo justificado a través de un Chi cuadrado de 75,822 y un pvalor<0,000

De la misma manera, Vergara y Perez (2020) Ica, buscaron determinar la incidencia entre la gestión de RR. HH y el desempeño de los servidores públicos de Tambo de Mora, se utilizó una investigación cuantitativa, descriptiva – correlacional y no experimental-transaccional, considerando a 50 colaboradores como población a quienes se les encuestó y se obtuvo que el 36% consideró que la gestión de RR. HH es óptima y un 32% consideró que el desempeño laboral es óptimo, llegando a concluir que hay una directa asociación entre la GTH y el desempeño de los servidores públicos con un $p=0,000<0,05$, y con un coeficiente de asociación de $Rho=0,569$, indicando que las dos variables de estudio indican de manera positiva moderada.

Similar situación la de Zambrano (2019) Huaral, buscó establecer la incidencia de la GTH en el desempeño de los servidores públicos municipales de Aucallama, se utilizó un estudio correlacional, teniendo en cuenta a 56 colaboradores a quienes se les encuestó y se obtuvo que el proceso de reclutamiento de los nuevos colaboradores se encuentra en un nivel adecuado con el 76.2%, las capacitaciones al personal sobre habilidades sociales y especialización se encontraron en un nivel medio con 71,4% y el 74.1% afirmó que el desempeño de sus actividades es responsable y organizado, logrando concluir que la GTH tiene incidencia en el desempeño de las actividades dadas por los jefes, lo que beneficia a los colaboradores de la municipalidad, debido a que se encontró que los recursos son factores que favorecen en el desempeño del personal y de esta manera se logra establecer estrategias para su correcto desempeño.

Además, Solis y Ventura (2019) Pasco, buscaron establecer el índice de influencia de la GTH con el desempeño laboral en Huariaca, se utilizó un estudio cuantitativo, correlacional, además, se empleó un diseño no experimental, teniendo en cuenta a 6 380 como población y una muestra de 39 trabajadores, quienes fueron encuestados y obtuvo que mediante un chi cuadrado existe un valor igual a 0.000, se puede concluir que hay un correlato altamente significativo entre la GTH y desempeño laboral, mostrando, un correcto desempeño de los servidores públicos si y solo si se aplica una correcta gestión del talento humano.

Nivel local

Segura y Correa (2022) buscaron determinar la incidencia entre la GTH y el desempeño del personal municipal de Ferreñafe, se manejó una investigación con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional, además se empleó un diseño no experimental – transversal, teniendo en cuenta a 37 trabajadores como población, de los mismos fueron tomados como muestra, a quienes se les encuestó y se obtuvo que mediante la prueba de Pearson una relación positiva, mediante un valor de 0.000, se puede concluir que mediante la adecuada GTH el desempeño de los servidores públicos será propicio para la municipalidad con el propósito de conseguir los objetivos institucionales.

De igual forma, Suysuy (2022) busco proponer políticas públicas de RR.HH para la productividad del personal municipal, se empleó una investigación descriptiva – propositiva, no experimental – transaccional, considerando a 253 personas como población y 153 personas como muestra, a quienes se les encuestó y se obtuvo que la eficiencia estuvo en un nivel bajo con el 56,9%, la eficacia fue baja con el 56,9% y la productividad media con el 19%, concluyendo que el proceso de reclutamiento del nuevo personal posee diversas alteraciones negativas al instante de seleccionar al candidato idóneo, Asimismo, no se realizan planificaciones como técnica para requerir nuevo personal, tanto temporales como permanentes lo que tiene impacto en el reclutamiento, al no cumplir con los requisitos indispensables para atraer nuevos candidatos.

Teniendo en cuenta a Cubas et al. (2020), estipularon determinar la asociación existente entre la Gestión RR.HH. y desempeño laboral municipal de Chepén, se utilizó un estudio cuantitativo, descriptiva – correlacional y no experimental – transaccional, considerando a 250 trabajadores como población y a 156 como muestra, a quienes se les encuestó y se obtuvo que había una relación entre la dimensión selección y desempeño en el ámbito laboral por lo que se encontró una correlación de=0,565 y Pvalor de=0,594; indicando una asociación positivamente significativa entre la evaluación y desempeño del personal, asimismo se encontró una relación de= 0,633 demostrando que hay una asociación positiva entre la dimensión productividad laboral y GTH, en relación al nivel de significancia se haya que $p < 0,000$, concluyendo que entre

ambas variables de investigación existe una asociación positiva y debido a ello se rechazó la H0 y se aceptó la H1.

Asimismo, Estela (2018) en busca de identificar la asociación entre la GTH y el desempeño del personal municipal de JLO, además se empleó un estudio correlacional y no experimental, con 600 colaboradores como población y a 148 de ellos como muestra, a quienes se les encuestó y se obtuvo que por medio de la prueba de Pearson un $r = 0.577$, indicando que sí existe una asociación. Concluyendo que basándose en los resultados encontrados se propuso un plan de estrategias de GTH, con el propósito de mejorar el desempeño del personal municipal.

Por su parte, Castañeda y Vilcabana (2020) buscaron establecer la relación entre la GTH y el desempeño del personal de la municipalidad ferreñafana, se utilizó una investigación de enfoque cuantitativo de tipo aplicada – correlacional, transversal, teniendo en cuenta a 106 personas como población y a 90 de los trabajadores como muestra, a quienes se les encuestó y se pudo obtener que mediante la prueba de Pearson de 0.441, esto quiere decir que existe una relación favorable moderada entre las variables. Concluyendo que se propone un plan de gestión de personas (PGP), con el objetivo de capacitar al trabajador a través del gerente responsable.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Gestión de los recursos humanos

Robbins y Judge (2013) indicaron que es una guía estratégica de la dirección, en donde su finalidad es alcanzar un valor elevado para la empresa, por medio de un conjunto de múltiples acciones a disposición del grado de conocimientos, habilidades y capacidades; siendo necesarias para que una institución u organismo en tiempo actual como futuro sean competitivos; asimismo, cabe indicar que, la GTH es el responsable de velar por los recursos de toda la empresa (p.72).

Chiavenato (2009) indica que es un campo sensible predominante de la organización, es por ello que depende las situaciones y contingencias en las diversas áreas, como las divisiones organizacionales adoptadas, la cultura puesta en la organización, características en el entorno ambiental, el negocio en

una organización, la variedad de aparatos tecnológicos utilizados, estilos de administración empleada, procesos internos e infinidad de otros aspectos importantes, donde el autor estipula que son un grupo de acciones empleadas para mejorar continuamente el grado de conocimientos, capacidades y habilidades (p.06).

De la misma forma Dessler y Varela (2011) aseguran que la GTH se compone por prácticas y políticas necesarias para los asuntos que se relacionan con el establecimiento laboral, están practican se basan en los procesos de reclutamiento, capacitación, remuneración, evaluación y la aseguración de confortable ambiente de igualdad para que ejerzan sus labores los empleados de la organización.

1.3.1.1. Importancia

Robbins y Judge (2013) manifiestan que la importancia se basa en los roles y funciones que realiza dentro de la empresa, la GTH es un enfoque muy importante para la competitividad con otras empresas, por ende, es de mucha importancia que cada empresa defienda la estructura organizacional, ya que de esta manera guiaran adecuadamente al equipo laboral, obteniendo eficientes resultados con respecto a problemas entre colaboradores, conflictos en toma de decisiones, entre otros.

Chiavenato (2009) afirmo que la GTH es un componente de éxito organizacional ya que una de las gestiones es mejorar el SGC (sistema de gestión de la calidad), asimismo, está vinculado con el personal, por lo que se indica que es un proceso importante para proveer soluciones ante conflictos evitando fracasos y por ende determinar el triunfo de la empresa (p.128).

1.3.1.2. Teorías

Para Chiavenato (2009) la GTH se basa en las teorías de la disonancia cognitiva de Festinger y de la teoría de los factores de Herzberg.

- a) Disonancia cognitiva de Festinger**, esta teoría indica que, si una persona logra superar los pensamientos de disonancia, entonces será una persona coherente en su conducta, actitudes, pensamientos y para ello el autor

recomienda practicar conductas cognitivas que logran que sea una persona armónica y sin conflictos; esto sucede cuando un individuo cuando tiene pensamientos pesimistas, emociones de contradicción, pero su instinto lo lleva a separar esas ideas que no lo conducirán a nada bueno y lo conduce a que tenga otras ideas, visiones unificadas y llevar una vida armoniosa en su entorno donde vive.

b) Dos factores de Herzberg, afirma que esta teoría se constituye en base dos factores que son la higiene y la motivación, asimismo el autor afirma que el nivel de rendimiento de los trabajadores en la organización depende de su grado de satisfacción que experimenta en su entorno laboral ya sea con sus compañeros o con sus jefes y por ende se relaciona con las actividades, técnicas, estrategias que maneja los jefes para estimular la motivación a sus trabajadores, donde se puede dar incentivos como ascender de puesto, ser colocado como el colaborador estrella, generando de esta manera una gran satisfacción en el individuo y que este realice sus actividades, labores con un nivel alto de motivación.

1.3.1.3. Dimensiones

Chiavenato (2009) estudia las dimensiones de la GTH por lo que determina que son acciones para disponer en cualquier momento de los conocimientos, nivel de capacidades, habilidades, destrezas y que son necesarias para competitividad, por lo que el autor propone las siguientes dimensiones:

a) Atracción de RR.HH. Es la planeación de la constante búsqueda de colaboradores con múltiples habilidades para ocupar un determinado puesto en la organización, asimismo buscan que el personal laboral este altamente capacitado y apto para estar en el cargo que se le

asigne, es por ello que las organizaciones emplean tácticas, gestiones para conocer a detalle los conocimientos, capacidades de sus subordinados que harán parte de su empresa.

b) Desarrollo de RR.HH. Se asocia directamente con la organización, donde se considera mejorar los R.H para incrementar la productividad y rendimiento, sin embargo, no solo es mejorar los recursos humanos, también es hacer gestiones de presupuesto para capacitar al personal, luego evaluarlos, poder brindarles una retroalimentación, ya que también aportan para la funcionalidad de la empresa, así también es realizar planeación para ejecutar actividades para el constante desarrollo.

c) Retención de RR.HH, según el autor menciona que existe formas, maneras, tácticas eficientes para retener a los trabajadores que son muy talentosos, pero se tiene que analizar primeramente las razones que condujeron a que el personal presente una carta de renuncia, ya que puede haber diferentes factores, como la sobre carga, no hacerle reconocimientos públicamente, de regañarle frente a sus demás compañeros de trabajo, de no brindar incentivos, de que el clima organizacional no es el adecuado, o de otros factores que presentan incidencia en la rotación, asimismo se indica que la motivación y la retención no solo depende del departamento de R.H, también depende de los coordinadores, jefes en cada área de la organización que les puedan brindar una buena compensación y además que les brinden un buen trato..

1.3.2. Desempeño laboral

Chiavenato (2009) manifiesta que es el reflejo del comportamiento de cada trabajador, basado en los esfuerzos, capacidades, habilidades para lograr

los objetivos, estrategias, funciones designadas a cambio de un salario ofrecido, incentivos, lo cual hace que sea motivación para su desempeño.

Dessler y Varela (2011) demostraron que el desempeño que realizan los trabajadores suele focalizarse en la realización de sus planes, en los objetivos planteados en determinado periodo, en el esfuerzo que le ejercitas para lograr los objetivos implicando transformar lo imposible en lo posible de realizar.

Mientras que, Robbins y Judge (2013) se refieren a las conductas observables en los empleados que indudablemente son trascendentales para alcanzar las metas organizacionales. Esto confirma que valorar el rendimiento laboral es un componente medular que toda empresa debe contemplar internamente (p. 29).

1.3.2.1. Importancia

Dessler y Varela (2011) demostraron que es importante su evaluación ya que permite determinar el grado de eficacia, eficiencia, como también crea oportunidad de socialización entre el jefe y el empleado, en tener una conversación amena sobre la visión de la empresa, las labores que se ejecutan para lograr los objetivos planteados, las dificultades que supera el personal en sus áreas laborales, entre otros.

Chiavenato (2009) mencionan que la evaluación facilita los datos requeridos por la empresa o de otras instalaciones, donde permiten recoger las ideas de los colaboradores y de esta manera tomar decisiones para potenciar su rendimiento si es que lo requieren, o de ascenderlo a un puesto que se merece. Por ende, al identificar el rendimiento de sus colaboradores se logra ver los aspectos positivos y negativos, o gestiones no adecuadas para su desarrollo mismo.

1.3.2.2. Evaluación

Chiavenato (2009) manifiesta que es un aspecto central para la gestión, administración de una organización, esta evaluación consiste en medir la eficiencia y la calidad con la que el personal realiza sus labores, asimismo al realizar la evaluación se mide la productividad, rendimiento de los trabajadores,

y por lo consiguiente establecer políticas con respecto a los resultados del desempeño.

Asimismo, para Dessler y Varela (2011), existen razones por lo que las organizaciones recurren a evaluar a los trabajadores referente a su desempeño, las cuales son:

- a) Incentivo ofrecido:** después de la evaluación del desempeño, según los resultados obtenidos se determina estándares para el aumento de sueldo, entrega de incentivos o recompensas al trabajador, pues es una estrategia para lograr la satisfacción y que el trabajador aumente su productividad laboral, por otro lado, también puede darse, la baja de personal, cambio de puestos, entre otros.
- b) Realimentación:** con la evaluación realizada se proporciona a la organización información que es requerida por la misma o por otras áreas de la entidad, esta información ayuda a que el personal laboral entienda y defina que tan bueno es su desempeño, o si sus actitudes cumplen con las expectativas de la entidad donde labora.
- c) Desarrollo:** mediante la evaluación permite que, el trabajador sepa sus capacidades, habilidades que posee y conforme a ello desarrollarse como profesional, tomar capacitaciones, educarse en tal área, para tener la esperanza de ascenso en su puesto, y, por ende, esto generara que el colaborador ponga atención a las expectativas que tiene la empresa con él, con respecto a su desempeño y rendimiento.
- d) Relaciones laborales:** al realizar la evaluación, permite conocer si las relaciones con tus colegas de trabajo son positivas o inciden negativamente en tu rendimiento como trabajador, asimismo ayuda a identificar los aspectos laborales que necesitan una mejora, para que de esta

manera puedas relacionarte satisfactoriamente con tus compañeros de trabajo o con tus jefes.

- e) **Percepción laboral:** al finalizar la evaluación, el jefe tendrá una percepción diferente con respecto a sus empleados, y depende de la percepción que tenga sobre él, será el estímulo por sobresalir o quedar atascado en las mismas deficiencias e ineficacias como colaborador.
- f) **Potencial de desarrollo laboral:** por medio de la evaluación a los colaboradores, se da a conocer a la empresa sobre el potencial que tienen los colaboradores con respecto a su desarrollo, donde también se define programas, técnicas para el suceso del desarrollo en la organización.
- g) **Asesoría laboral:** los resultados de la evaluación ofrecen al gerente o persona especializada del departamento de RR. HH, estipular fuentes de orientación laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores, esto también le ayudara a realizar gestión para reactivar la satisfacción en el laboral como también el aumento de desarrollo en el mismo.

1.3.2.3. Factores

Según Dessler y Varela (2011) manifiesta que existen factores siendo:

- a. **El conocimiento de la persona:** contar con un elevado conocimiento, permite a que el colaborador trabaje de la mejor manera posible, como también que nada le será imposible de realizar debido a sus aciertos, experiencia y la continua practica regirán su desempeño como optimo.
- b. **Habilidades personales:** refiriéndose a todas las capacidades, destrezas, actitudes que posee cada persona

con respecto a sus labores en una organización o en su entorno social.

- c. Personalidad de la persona:** hace manifiesto a los temperamentos de un individuo, sus emociones en determinadas situaciones, sus pensamientos, entre otros en donde ayuda a conocerse a sí mismo y saber manejar sus emociones fuertes, que pueden darse en el ámbito laboral.
- d. Expectativa:** son las intuiciones que se tiene cuando se va a realizar una actividad o finalizar un proyecto, también es basado en el pensamiento de esperar algo que suceda en tiempo futuro.

1.3.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

Para Robbins y Judge (2013) son las dimensiones siguientes:

a. Eficacia

Alude al grado de logro de objetivos previamente establecidos. Difiere notable de la eficiencia, la cual se vincula más al aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles, mientras que la eficacia concierne a la aptitud para materializar las metas planteadas, independientemente de cómo se empleen dichos recursos.

Para evaluar la eficacia, se debe considerar la percepción sobre la calidad del trabajo desarrollado, las metas alcanzadas, el cumplimiento de las tareas asignadas y el nivel de conocimientos relativos al puesto desempeñado.

b. Eficiencia

Un colaborador logra ser eficiente cuando emplea de manera responsable y óptima los distintos recursos que le son provistos para brindar un servicio de calidad. Esto implica utilizar

apropiadamente todas las herramientas, equipos y máquinas a su disposición en aras de maximizar su rendimiento laboral.

La eficiencia consiste en aprovechar al máximo los recursos disponibles en un momento dado. Se calcula mediante la fórmula $E=P/R$, donde P representa los productos o resultados obtenidos y R los recursos empleados.

En esencia, la eficiencia se traduce en alcanzar la mayor productividad posible realizando el mínimo esfuerzo o gasto. Se considera eficiente a quien logra culminar sus tareas en el menor tiempo factible, pero obteniendo resultados óptimos. Por ello, es importante impulsar procesos ágiles y utilizar las herramientas adecuadas que permitan gestionar proyectos de manera idónea.

Para analizar la eficiencia, se debe evaluar su sentido de responsabilidad, sus conocimientos técnicos, su nivel de cooperación y liderazgo en el trabajo, así como su capacidad de adaptación.

c. Productividad

Esta dimensión hace referencia a la relación existente entre la producción obtenida y los recursos empleados para lograrla. En otras palabras, vincula los resultados alcanzados con los insumos y el tiempo invertido en su consecución.

La productividad alude al volumen de trabajo que un empleado ejecuta durante su jornada de trabajo. Es crucial contar con una fuerza laboral productiva y fomentar esta calidad proveyendo las herramientas y flujos de trabajo idóneos. La medición de la calidad del trabajo dependerá en gran medida del sector de operaciones y las tareas asignadas a cada trabajador.

En síntesis, la productividad abarca tanto la eficiencia como la eficacia de los colaboradores, es decir, los niveles de producción que alcanzan y si logran cumplir las metas planteadas.

1.4. Formulación del Problema.

1.4.1. Problema general

¿De qué manera la gestión de RR. HH se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de gestión de RR. HH de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022?

¿Cuáles son las dimensiones de la gestión de RR.HH. que tienen mayor incidencia en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022?

¿Cuáles son las dimensiones del desempeño laboral que tienen mayor incidencia en la gestión de RR.HH, del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022?

¿Cuál es la relación de la gestión de RR.HH con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

La gestión de recursos humanos es de vital importancia para el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital De Zaña, puesto a que los colaboradores son el recurso fundamental de cualquier organización, ya que de ellos depende el éxito de la organización, debido a que son ellos quienes tienen contacto directo con los usuarios, además son quienes controlan los estados financieros y la calidad de una institución.

Este estudio se justifica desde un punto de vista práctico, ya que permitirá comprender la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el

desempeño laboral. Al tener un panorama claro de dicha realidad, la alta dirección podrá analizar e implementar estrategias orientadas a optimizar la gestión de personal, de modo que influya positivamente en el rendimiento de los colaboradores. Esto redundará en beneficios tanto para los empleados como para la organización. Además, la investigación servirá como trabajo de referencia para futuros estudios sobre áreas similares, brindando un material de apoyo valioso.

1.6. Hipótesis

H₁: La gestión de los RR. HH si se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022

H₀: La gestión de los RR. HH no se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos General

Determinar de qué manera la gestión de RR. HH se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022

1.7.2. Objetivos Específicos

Analizar el nivel de gestión de RR. HH de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022

Describir el nivel de desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022

Identificar que dimensiones de la gestión de RR.HH. tienen mayor incidencia en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022

Identificar que dimensiones del desempeño laboral tienen mayor incidencia en la gestión de RR.HH. del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

2.1.1. Tipo de investigación

Enfoque cuantitativo Hernández et al. (2014) afirman que es el procedimiento sistemático y ordenado que tiende a realizarse en base a datos numéricos y siguiendo una lógica estructurada, con instrumentos orientados a obtener datos correctos sobre la falencia estudiada.

Descriptiva, Para Hernández et al. (2014) se basa en hacer una descripción de cada característica y perfil que posee cada sujeto de estudio, teniendo como propósito recolectar diversa información sobre las variables que se están estudiando. (p. 80)

Correlacional, consiste en hallar el correlato de dos variables, siendo su fin conocer el grado de relación entre ellas, por tanto, trata de descubrir cómo incide una variable con la otra. (Hernández et al., 2014).

El estudio se desarrollará a través de un enfoque cuantitativo, ya que se seguirá un proceso ordenado y sistemático mediante datos numérica para poder obtener información y dar solución a la problemática planteada.

Además, será de tipo descriptivo – correlacional, ya que con los datos numéricos obtenidos se describirá las características de los sujetos de investigación, para conocer su comportamiento ante la gestión de RR. HH y su nivel de desempeño laboral, para luego medir la relación que existe entre las dos variables y conocer el grado de incidencia de una con la otra.

2.1.2. Diseño de investigación

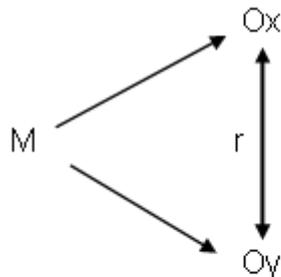
No experimental. Hernández et al. (2014) son estudios que se realizan sin manipular de forma libre ninguna de las variables, es decir, los sujetos y elementos de estudio solo son observados en su ambiente natura para luego puedan ser analizados (p. 149).

Transaccional. Aquí los datos de las variables estudiadas son recopilados y analizados en un determinado y único tiempo de una población o subconjunto predefinido. (Hernández et al., 2014, p. 120)

El estudio se desarrolló mediante un diseño no experimental de corte transaccional, ya que, no se van a manipular intencionalmente ninguna de las variables de estudio, solo serán estudiadas en su estado natural, y en único tiempo.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Dónde:

M = Muestra de la investigación

Ox = variable independiente:

Oy = variable dependiente:

r = Relación

2.2. Población y muestra.

Población. Hernández et al. (2014) lo definió como el grupo de elementos que pretenden ser estudiados y que presentan rasgos iguales o similares, para poder ser indagados (p. 72)

La población del presente proyecto estará conformada por 88 colaboradores que laboran en la Municipalidad Distrital de Zaña

Muestra. Bernal (2010) demuestra que es una porción de toda la población estudiada, de los cuales se obtendrán datos que servirán para que se desarrolle un estudio, es decir representan a toda la población (p. 161)

Para calcular la muestra en el presente estudio se tendrá en cuenta la siguiente formula:

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

n = 72 colaboradores

Donde:

Tamaño de la población (N) =	88
Valor de Z según nivel de confianza (95%) =	1.96
Proporción favorable 50% (p) =	0.5
Proporción desfavorable 50% (q) =	0.5
Error permisible 5% (e) =	0.05

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

En base al resultado de la formula, la muestra de estudio estará compuesta por 72 colaboradores de la municipalidad de estudio, a quienes se les aplicó un respectivo instrumento para conocer el nivel de la gestión de RR. HH y el desempeño de estos.

2.3. Variables y Operacionalización

2.3.1. Variables

Variable independiente: Gestión de recursos humanos. Chiavenato (2009) indica que es un campo sensible predominante de la organización, es por ello, que depende las situaciones y contingencias en las diversas áreas, como las divisiones organizacionales adoptadas, la cultura puesta en la organización, características en el entorno ambiental, la variedad de aparatos tecnológicos utilizados, estilos de administración empleada, procesos internos e infinidad de otros aspectos importantes. (p.06).

Variable dependiente: Desempeño laboral. Robbins y Judge (2013) se refieren a las conductas observables en los empleados que indudablemente son trascendentales para alcanzar las metas organizacionales. Esto confirma que valorar el rendimiento laboral es un componente medular que toda empresa debe contemplar internamente (p. 29).

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1

V. independiente: Gestión de recursos humanos

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica / instrumento
Gestión de recursos humanos	Atracción de RR. HH	Planeación	1; 2	Encuesta / cuestionario
		Convocatoria	3; 4; 5	
		Selección	6; 7	
	Desarrollo de RR. HH	Capacitación	8; 9	
		Evaluación	10; 11; 12	
	Retención de RR. HH	Retroalimentación	13; 14	
		Compensación	15; 16; 17; 18	
		Buen trato	19; 20	

Tabla 2*V. dependiente: Desempeño laboral*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica/ instrumento
Desempeño laboral	Eficacia	Calidad de trabajo.	21	Encuesta/ Cuestionario
		Metas logradas.	22; 23	
		Cumplimiento de las tareas.	24; 25	
	Eficiencia	Conocimientos.	26; 27	
		Responsabilidad	28; 29	
		Conocimientos técnicos.	30; 31	
		Liderazgo	32	
		Adaptabilidad.	33; 34	
		Eficiencia	35	
		Eficacia	36	
		Productividad	Nivel de producción.	
Cumplimiento de las metas	38; 39			

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica - Encuesta. Es un técnica, el cual mediante el diseño del instrumento se recopila información del interés del investigador a una cierta muestra de individuos en un momento y tiempo determinado, (Ñaupas et al., 2014).

Instrumento - Cuestionario, Hernández et al. (2014), lo define como una serie de preguntas que contienen una escala medible, este formulario de preguntas debe tener o guardar relación con los indicadores de las categorías investigadas, con el fin de obtener una base de datos y que se permita medir.

El presente estudio empleó como técnica una encuesta basada en 20 ítems, y para el desempeño laboral se tendrá en cuenta 19 ítems, basados en la escala de Likert del 1 al 5; donde 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (Algunas Veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre).

Validez, Hace referencia a un instrumento que se pretende medir, el cual es aceptable siempre y cuando es medido con precisión y es validado por personas expertas en la materia, si, por el contrario, no es aceptable, y no es válido lo que se pretende aplicar, (Ñaupas et al., 2014).

Confiabilidad, Hernández et al. (2014) indica que, es el grado de respuestas del instrumento el cual debe generar información concisa, clara y coherente, es decir si un instrumento es aplicado en repetitivas veces a la misma persona, si estos resultados muestran lo mismo en los repetidos contextos, entonces es una información confiable.

Para encontrar la confiabilidad se empleará el alfa de Cronbach, el mismo que después de haber aplicado una prueba piloto a 10 colaboradores de la municipalidad arrojó los siguientes resultados:

Tabla 3
Confiabilidad de RR.HH

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,971	20

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Tabla 4
Confiabilidad de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,856	19

Fuente: Programa estadístico SPSS25

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

Para recolectar datos relevantes sobre gestión de RR.HH se empleará como técnica una encuesta basada en 20 ítems, y para el desempeño laboral se tendrá en cuenta 19 ítems, los mismos que serán aplicados a 72 colaboradores de la Municipalidad Distrital De Zaña; Dicho instrumento aplicado estará basado en la escala de Likert del 1 al 5; donde 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (Algunas Veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre).

Con el propósito de llevar a cabo un análisis estadístico riguroso, en primera instancia se utilizará Microsoft Excel 2019 para organizar y dimensionar las variables de estudio. Posteriormente, los datos serán exportados al software estadístico SPSS v25, donde se procesarán y se generarán tablas y figuras. Además, se empleará SPSS v25 para calcular la confiabilidad de los instrumentos, asegurando así descripciones veraces y confiables que permitan una interpretación sólida y brindar soluciones certificadas a los objetivos propuestos.

2.6. Criterios éticos

Para Álvarez (2018) los principios de ética de Belmont:

Respeto a las Personas, Cada colaborador de la municipalidad encuestado será tratado como persona autónoma, buscando su protección, y respetando su libre elección y opinión al momento de que, de respuesta a los ítems planteados, evitando a toda costa que se obstruya sus decisiones, mucho menos se les faltará el respeto.

Beneficencia, Se va a procurar la beneficencia de los colaboradores encuestados, por lo tanto, por ningún motivo se le va a causar daño alguno, por el contrario, se les va a ofrecer al máximo todos los beneficios que les corresponde.

Justicia, No se pretende excluir a ningún colaborador para que sea encuestado, es decir no serán discriminados ni su género, raza, orientación sexual, etc, ya que todos los colaboradores de la municipalidad de estudio representan una unidad de análisis, por ende, se buscará la igualdad para cada uno.

2.7. Criterios de Rigor científico.

Credibilidad: Se buscará aumentar las posibilidades para que todos los resultados que se obtengan en el presente estudio sean creíbles y además puedan ser conocidos, demostrando una concordancia correcta en cada proceso de su elaboración.

Transferibilidad: Se pretende que los resultados más relevantes en el presente estudio se puedan utilizar en otras investigaciones con temas similares o iguales, con el propósito de crear vínculos oportunos con cada lector del estudio, y que se pueda rescatar datos importantes, es decir la transferibilidad solo será parcial, mas no total.

Dependencia: Se pretende que la variable desempeño de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Zaña tenga dependencia en la buena gestión de RR.HH que se dé.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

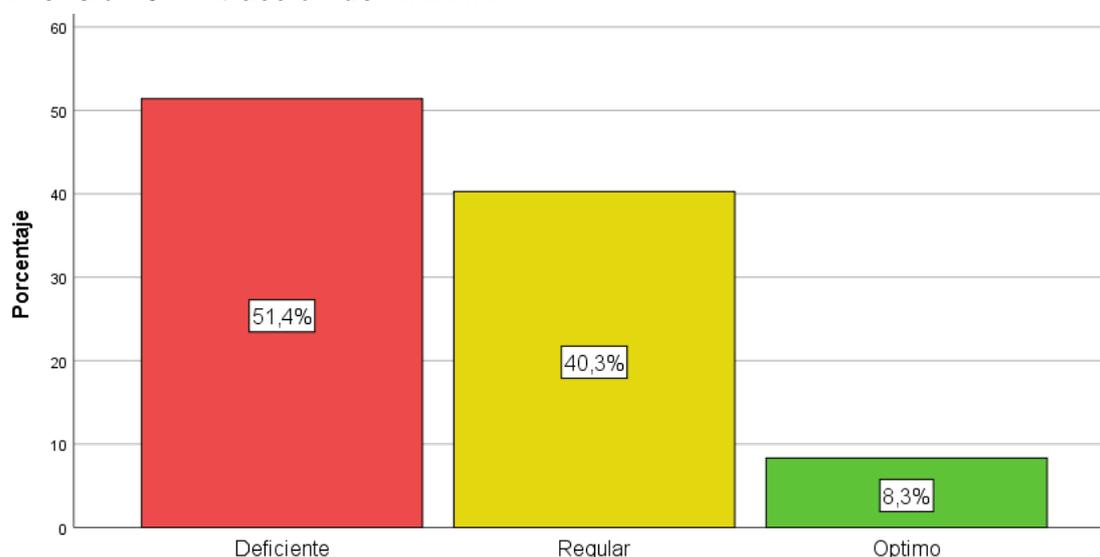
Tabla 5

Dimensión 01: Atracción de RR. HH

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	37	51,4
Regular	29	40,3
Optimo	6	8,3
Total	72	100,0

Figura 2

Dimensión 01: Atracción de RR. HH



Nota. Según los hallazgos se encontró que, del total de 72 encuestados, el 51,4% muestra un nivel deficiente en la atracción de RR. HH y un 8,3% óptimo, de esta manera se resume que, la municipalidad no planifica de manera eficiente las convocatorias, además no se informa con claridad los resultados y las técnicas de reclutamiento no son eficientes, y pocas veces consideran que las convocatorias son de concurso público y todos tienen las mismas probabilidades.

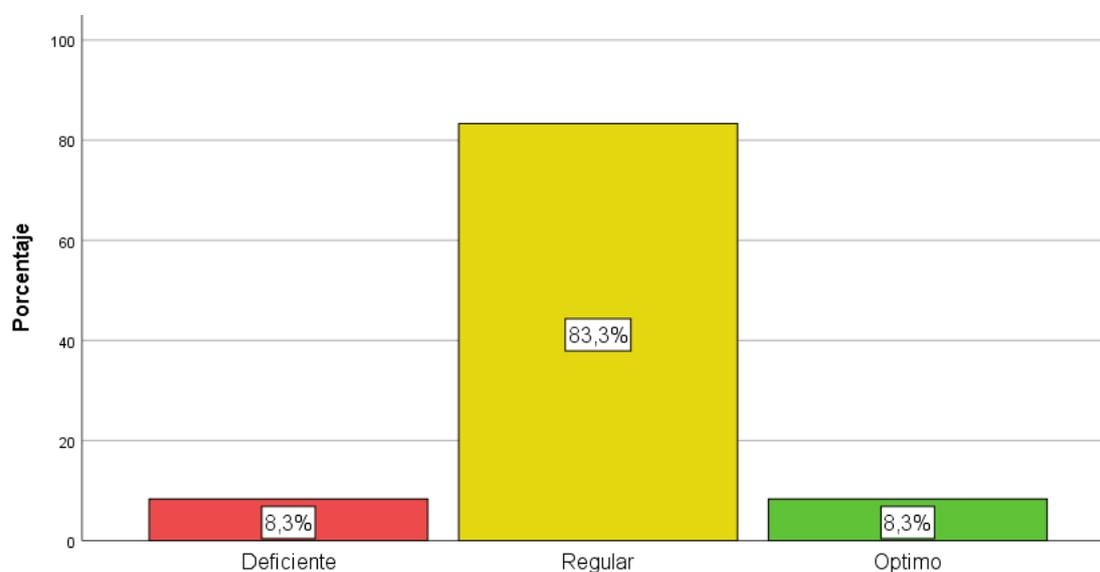
Tabla 6

Dimensión 02: Desarrollo de RR. HH

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	8,3
Regular	60	83,3
Optimo	6	8,3
Total	72	100,0

Figura 3

Dimensión 02: Desarrollo de RR. HH



Nota. Según los hallazgos se encontró que, del total de 72 encuestados, el 83,3% muestra un nivel regular de desarrollo de RR. HH, y el 8,3% óptimo, de esta manera se resume que, las capacitaciones no son las suficientes para realizar su trabajo, además no se coordina las capacitaciones eficientemente para resolver problemas y la evaluación de desempeño no siempre es tomada en cuenta con objetividad, por lo que, pocas veces se muestra que la municipalidad brinda retroalimentación cuando el desempeño es bajo.

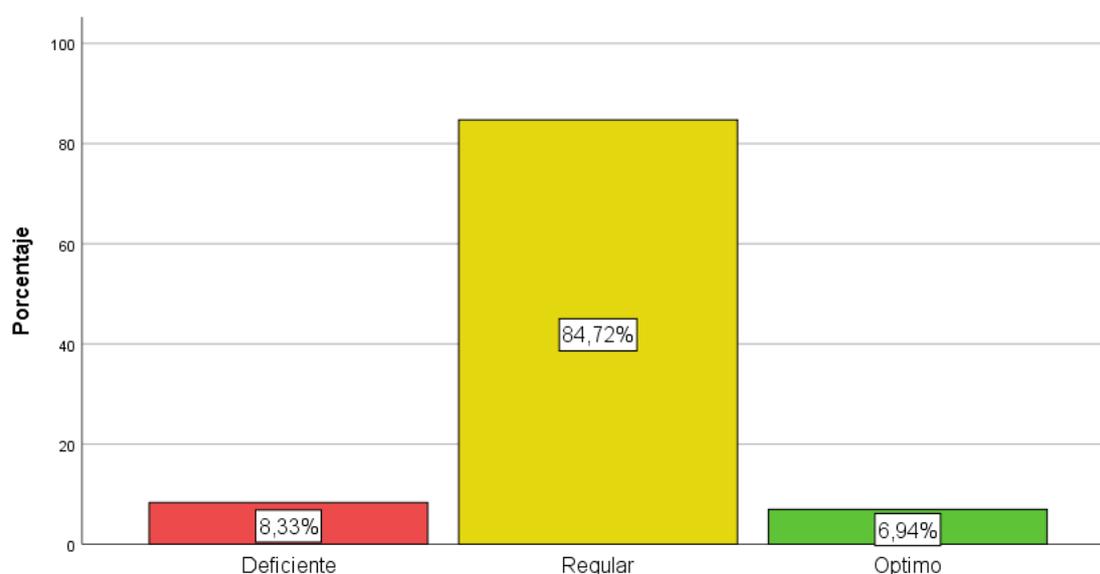
Tabla 7

Dimensión 03: Retención de RR. HH

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	8,3
Regular	61	84,7
Optimo	5	6,9
Total	72	100,0

Figura 4

Dimensión 03: Retención de RR. HH



Nota. Según los hallazgos se encontró que, del total de 72 encuestados, el 84,7% muestra un nivel regular en la retención de RR. HH, y un 6,9% óptimo, de esta manera se resume que, las compensaciones por horas extras no siempre satisfacen sus expectativas, además, algunas veces sienten motivación intrínseca influenciada por la municipalidad y el salario en su totalidad no siempre está de acuerdo a sus funciones, por otro lado, consideran que el trato con sus supervisores, compañeros y jefes no es agradable.

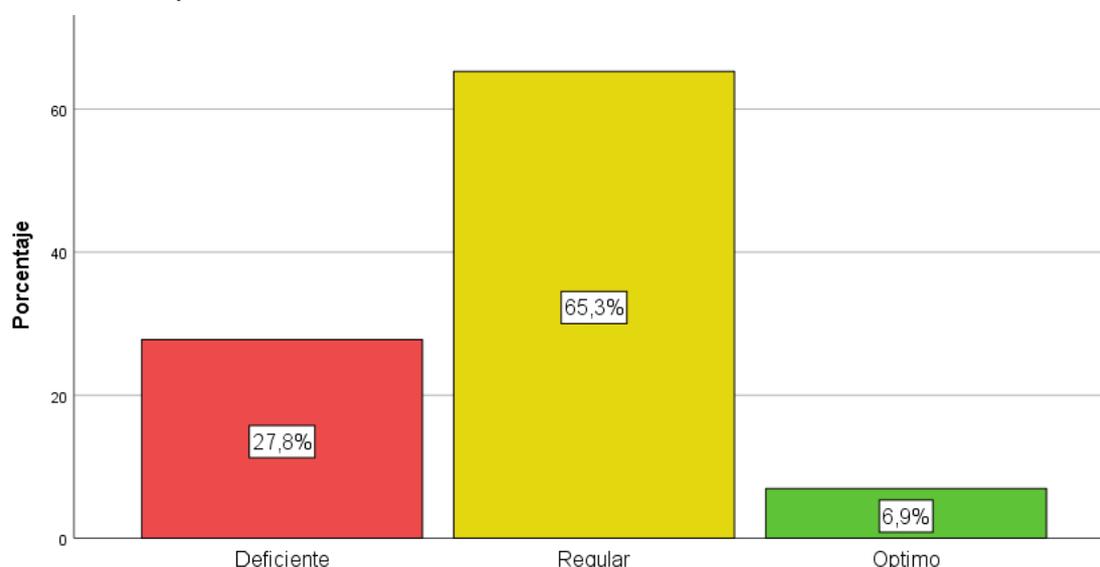
Tabla 8

Variable Independiente: Gestión de Recursos Humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	20	27,8
Regular	47	65,3
Optimo	5	6,9
Total	72	100,0

Figura 5

Variable Independiente: Gestión de Recursos Humanos



Nota. Según los hallazgos se encontró que, del total de 72 encuestados, el 65,3% muestra un nivel regular en la gestión de recursos humanos y un 6,9% óptima, de esta manera se resume que, la municipalidad no planifica de manera eficiente las convocatorias, las capacitaciones no son las suficientes para realizar su trabajo, las recompensaciones por horas extras no satisfacen sus expectativas, mostrando que la municipalidad no siempre brinda retroalimentación cuando el desempeño es bajo y el trato con sus supervisores, compañeros y jefes no es agradable.

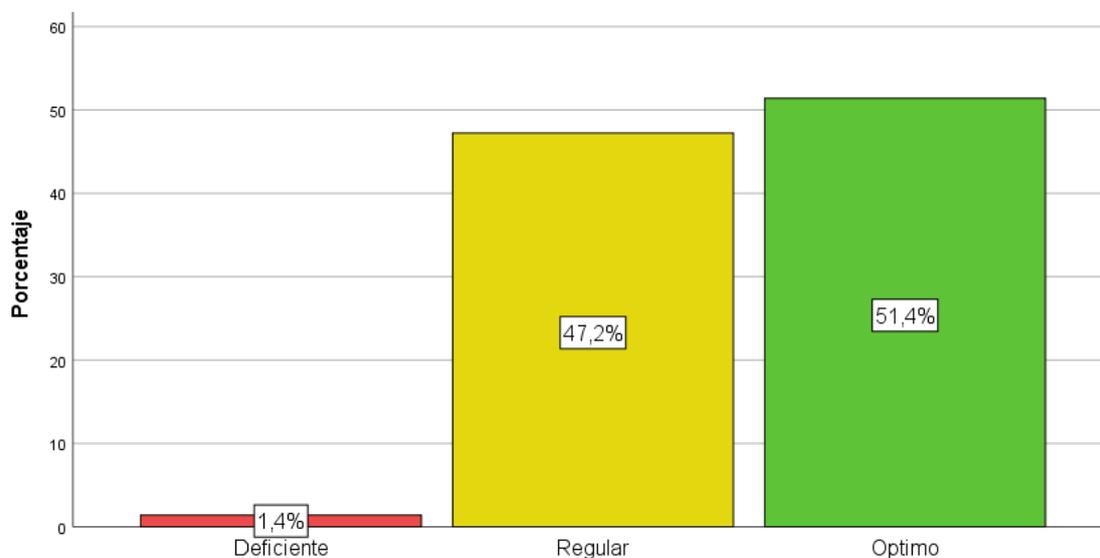
Tabla 9

Dimensión 01: Eficacia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,4
Regular	34	47,2
Optimo	37	51,4
Total	72	100,0

Figura 6

Dimensión 01: Eficacia



Nota. Según los hallazgos se encontró que, del total de 72 encuestados, el 51,4% muestra un nivel óptimo en la eficacia y un 1,4% deficiente, de esta manera se resume que, logran desarrollar con calidad su trabajo, además, cumple con las actividades dentro del tiempo establecido y su nivel de conocimiento es el ideal para el desarrollo de sus actividades, sin embargo, el conocimiento de las funciones en ocasiones es deficiente.

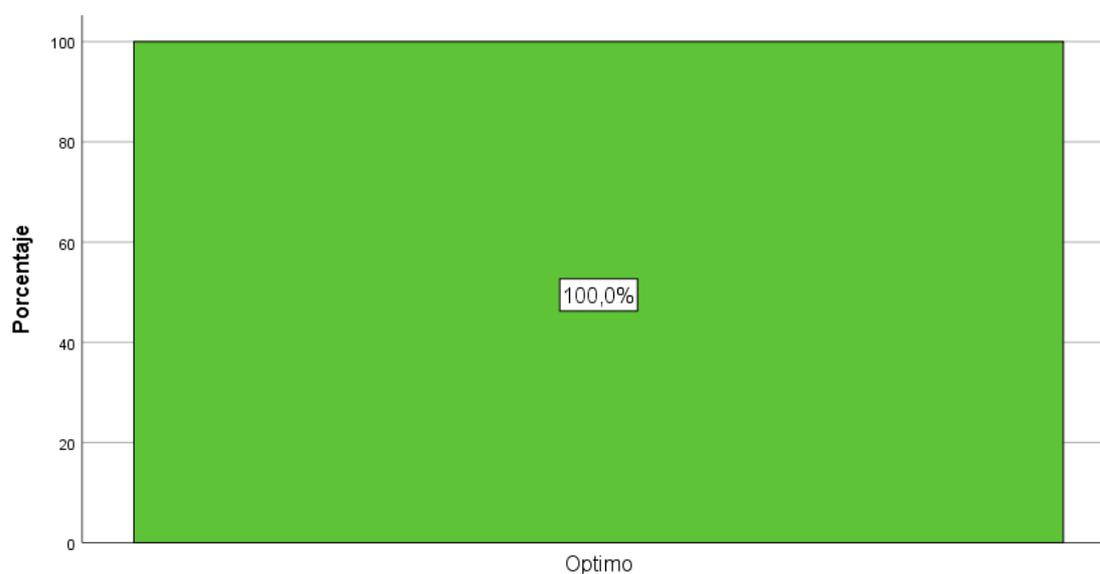
Tabla 10

Dimensión 02: Eficiencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Optimo	72	100,0
Total	72	100,0

Figura 7

Dimensión 02: Eficiencia



Nota. Según los hallazgos se encontró que, del total de 72 encuestados, el 100% muestran un nivel eficiente, de esta manera se resume que, el grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional, además, muestran relaciones profesionales agradables con sus compañeros, sus ideas son beneficios para la municipalidad y se adaptan de manera rápida a los cambios que afrontan.

Tabla 11*Dimensión 03: Productividad*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,4
Regular	33	45,8
Optimo	38	52,8
Total	72	100,0

Figura 8*Dimensión 03: Productividad*

Nota. Según los hallazgos se encontró que, del total de 72 encuestados, el 52,8% muestra un nivel óptimo en la productividad y un 1,4% deficiente, de esta manera se resume que, las tareas asignadas son resueltas eficientemente, además, cumple con eficacia su trabajo y su nivel de producción es el esperado por las políticas dispuestas por la municipalidad, sin embargo, los objetivos en ocasiones no son logrados.

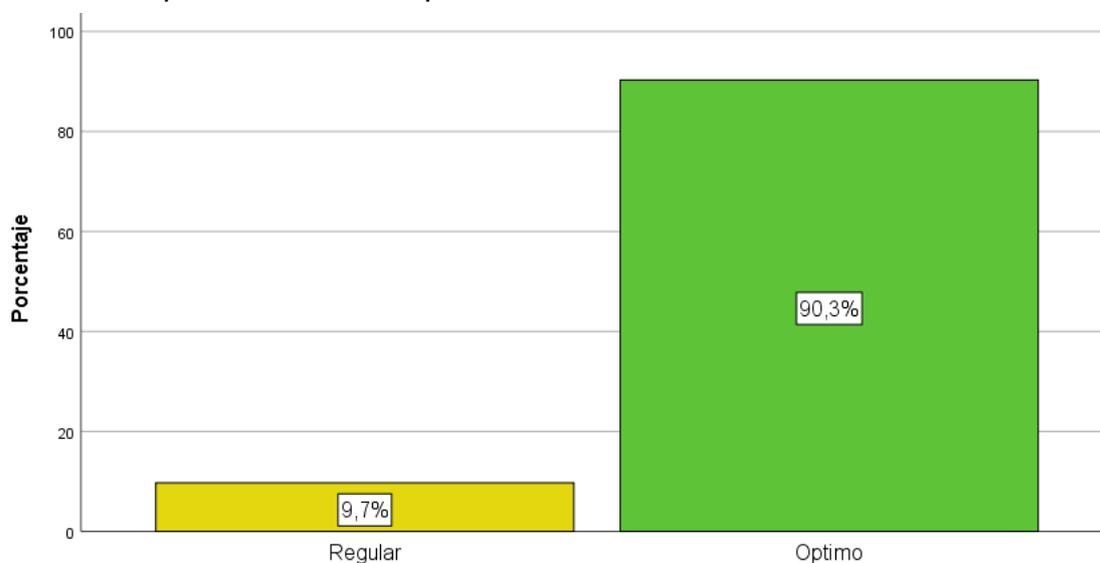
Tabla 12

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	7	9,7
Optimo	65	90,3
Total	72	100,0

Figura 9

Variable Dependiente: Desempeño Laboral



Nota. Según los hallazgos se encontró que, del total de 72 encuestados, el 90,3% muestra un nivel óptimo en desempeño laboral y el 9,7% en el nivel regular, de esta manera se resume que, logran desarrollar con calidad su trabajo, el grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional, además, muestran relaciones profesionales agradables con sus compañeros, sus ideas son beneficios para la municipalidad y las tareas asignadas son resueltas eficientemente, sin embargo, el conocimiento de las funciones en ocasiones es deficiente y los objetivos no son logrados.

Tabla 13

Correlación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Zaña, 2022

		Desempeño laboral
Gestión de los recursos humanos	Rho	,605**
	Sig. (B)	,000
	N	72

Nota. De la tabla 13, se evidencia una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Zaña. El coeficiente de calificación de Spearman arrojó un valor de 0.605**, lo que indica una compensación positiva y altamente significativa. Asimismo, el valor Sig. (bilateral) de 0.000 respalda estos hallazgos. En consecuencia, se acepta la hipótesis general, confirmando la existencia de una relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en dicha entidad municipal.

Tabla 14

Correlación entre las dimensiones de la gestión de RR. HH que más inciden en el desempeño laboral

Dimensiones		Desempeño laboral
Atracción de RR. HH	Rho	0.592**
	Sig. (B)	,000
	N	72
Desarrollo de RR. HH	Rho	0.661**
	Sig. (B)	,000
	N	72
Retención de RR. HH	Rho	0.492**
	Sig. (B)	,000
	N	72

Nota. En relación a la tabla 14, se evidencio que, mediante Rho de Spearman, las dimensiones atracción de RR. HH, desarrollo de RR. HH y retención de RR. HH muestran relación con el desempeño laboral, obteniendo un $r=0.592^{**}$, $r=0.661^{**}$ y $r=0.492^{**}$ respectivamente, demostrándose que las dimensiones de la gestión de RR. HH se relacionan directamente con la variable desempeño laboral.

Tabla 15

Correlación entre las dimensiones del desempeño laboral que más inciden en la gestión de RR. HH

Dimensiones		Gestión de RR. HH
Eficiencia	Rho	0.607**
	Sig. (B)	,000
	N	72
Eficacia	Rho	0.602**
	Sig. (B)	,000
	N	72
Productividad	Rho	0.678**
	Sig. (B)	,000
	N	72

Nota. En relación con la tabla 15, se evidencio que, mediante Rho de Spearman, las dimensiones eficiencia, eficacia y productividad muestran relación con la gestión de RR. HH, obteniendo un $r=0.607^{**}$, $r=0.602^{**}$ y $r=0.678^{**}$ respectivamente, demostrándose que las dimensiones del desempeño laboral se relacionan directamente con la variable gestión de RR. HH.

3.2. Discusión de resultados

A continuación, se contrastarán los resultados más relevantes obtenidos en el presente estudio con investigaciones encontradas en los trabajos previos:

Teniendo en cuenta el objetivo general: Determinar de qué manera la gestión de RR. HH se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022; se evidencia una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Zaña. El coeficiente de calificación de Spearman arrojó un valor de 0.605**, lo que indica una compensación positiva y altamente significativa. Asimismo, el valor Sig. (bilateral) de 0.000 respalda estos hallazgos. En consecuencia, se acepta la hipótesis general, confirmando la existencia de una relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en dicha entidad municipal. Resultados similares al de Vergara y Perez (2020) Ica, investigaron encontró que hay una directa asociación entre la gestión de RR.HH y el desempeño de los servidores públicos con un $p=0,000<0,05$, y con un coeficiente de asociación de $Rho=0,569$, indicando que las dos variables de estudio indican de manera positiva moderada.

De acuerdo con el objetivo 01: Analizar el nivel de gestión de RR. HH de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022, se encontró que el 65,3% muestra un nivel regular de esta manera se resume que, la municipalidad no planifica de manera eficiente las convocatorias, las capacitaciones no son las suficientes para realizar su trabajo, las recompensaciones por horas extras no satisfacen sus expectativas, mostrando que la municipalidad no siempre brinda retroalimentación cuando el desempeño es bajo y el trato con sus supervisores, compañeros y jefes no es agradable, demostrándose que el 51,4% muestra un nivel deficiente en la atracción de RR. HH afirmando que la municipalidad no planifica de manera eficiente las convocatorias, además no se informa con claridad los resultados y las técnicas de reclutamiento no son eficientes, y pocas veces consideran que las convocatorias son de concurso público y todos tienen las mismas probabilidades. Asimismo, el 83,3% muestra un nivel regular de desarrollo de RR. HH, lo que significó que las capacitaciones no son las suficientes para realizar su trabajo, además no se coordina las capacitaciones eficientemente para resolver problemas y la evaluación de desempeño no

siempre es tomada en cuenta con objetividad, por lo que, pocas veces se muestra que la municipalidad brinda retroalimentación cuando el desempeño es bajo y el 84,7% muestra un nivel regular en la retención de RR. HH, es decir, las compensaciones por horas extras no siempre satisfacen sus expectativas, además, algunas veces sienten motivación intrínseca influenciada por la municipalidad y el salario en su totalidad no siempre está de acuerdo a sus funciones, por otro lado, consideran que el trato con sus supervisores, compañeros y jefes no es agradable. Ello tiene, similitud con los resultados de, Valdiviezo (2021) Bolivia, en su investigación encontró que un 88% afirman que reciben poca capacitación profesional, logrando concluir que el nivel de influencia de desempeño en el talento humano de los colaboradores es medio – alto identificándose deficiencias en la poca capacitación del personal y escasa comunicación entre ellos, y con la investigación de Rodrigues (2020) Brasil, en su investigación tuvo como resultados que el 65% consideró un nivel bajo en la GTH, debido a que el reclutamiento, selección e inducción no se realizan de manera correcta, dificultando el desempeño del personal de la municipalidad, con ello, se logró concluir que el área de RR.HH no invierte mucho en la formación y corrección de la forma de laborar del personal, lo que afecta de manera considerable en el desempeño laboral de sus colaboradores.

De acuerdo con el objetivo 02: Describir el nivel de desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022. Se halló que el 90,3% muestra un nivel óptimo en desempeño laboral, demostrando que se logran desarrollar con calidad su trabajo, el grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional, además, muestran relaciones profesionales agradables con sus compañeros, sus ideas son beneficios para la municipalidad y las tareas asignadas son resueltas eficientemente, sin embargo, el conocimiento de las funciones en ocasiones es deficiente y los objetivos no son logrados, demostrando que el 51,4% muestra un nivel óptimo en la eficacia, afirmando que se logran desarrollar con calidad su trabajo, además, cumple con las actividades dentro del tiempo establecido y su nivel de conocimiento es el ideal para el desarrollo de sus actividades, sin embargo, el conocimiento de las funciones en ocasiones es deficiente. No obstante, el 100% muestran un nivel eficiente, de esta manera se resume que, el grado de responsabilidad está acorde a su

capacidad profesional, además, muestran relaciones profesionales agradables con sus compañeros, sus ideas son beneficios para la municipalidad y se adaptan de manera rápida a los cambios que afrontan y el 52,8% muestra un nivel óptimo en la productividad afirmando que las tareas asignadas son resueltas eficientemente, además, cumple con eficacia su trabajo y su nivel de producción es el esperado por las políticas dispuestas por la municipalidad, sin embargo, los objetivos en ocasiones no son logrados. Contrastándose con Castro (2020), Lima quien en su estudio encontró un nivel bueno con el 50.3%, la gestión de RR.HH regular con el 65% y el desempeño laboral regular con un 49,6%, y con Zambrano (2019) Huaral, en su investigación encontró que el 74.1% afirmó que el desempeño de sus actividades es responsable y organizado, logrando concluir que la gestión de RR.HH tiene incidencia en el desempeño de las actividades dadas por los jefes, lo que beneficia a los colaboradores de la municipalidad, debido a que se encontró que los recursos son factores que favorecen en el desempeño del personal y de esta manera se logra establecer estrategias para su correcto desempeño. Y con Suysuy (2022) en su investigación demostró que la eficiencia estuvo en un nivel bajo con el 56,9%, la eficacia fue baja con el 56,9% y la productividad media con el 19%, concluyendo que el proceso de reclutamiento del nuevo personal posee diversas alteraciones negativas al instante de seleccionar al candidato idóneo, Asimismo, no se realizan planificaciones como técnica para requerir nuevo personal, tanto temporales como permanentes lo que tiene impacto en el reclutamiento, al no cumplir con los requisitos indispensables para atraer nuevos candidatos

De acuerdo con el objetivo 03: Identificar que dimensiones de la gestión de RR.HH. tienen mayor incidencia en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022, lográndose evidenciar que, mediante Rho de Spearman, las dimensiones atracción de RR. HH, desarrollo de RR. HH y retención de RR. HH muestran relación con el desempeño laboral, obteniendo un $r=0.592^{**}$, $r=0.661^{**}$ y $r=0.492^{**}$ respectivamente, demostrándose que las dimensiones de la gestión de RR. HH se relacionan directamente con la variable desempeño laboral. Comparándose con Huaytán (2021) quien logró encontrar como resultado un valor mediante estadístico Spearman – Rho igual a 0.521, es decir, en la investigación se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa,

se puede concluir que existe una relación altamente positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en otras palabras, el desempeño de los colaboradores se verá afectado solamente si se efectúa una correcta gestión del talento humano.

De acuerdo con el objetivo 04: Identificar que dimensiones del desempeño laboral tienen mayor incidencia en la gestión de RR.HH. del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022, lográndose evidenciar que, mediante Rho de Spearman, las dimensiones eficiencia, eficacia y productividad muestran relación con la gestión de RR. HH, obteniendo un $r=0.607^{**}$, $r=0.602^{**}$ y $r=0.678^{**}$ respectivamente, demostrándose que las dimensiones del desempeño laboral se relacionan directamente con la variable gestión de RR. HH. Contrastándose con Estela (2018) en su investigación obtuvo que por medio de la prueba de Pearson un $r= 0.577$, indicando que si existe una asociación entre ambas variables de estudio. Concluyendo que basándose con los resultados encontrados se propuso un plan de estrategias de GTH, con el propósito de mejorar el desempeño del personal municipal.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En conclusión, se determinó una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Zaña, mediante un Rho que arrojó un valor de 0.605**, lo que indica una compensación positiva y altamente significativa. Asimismo, el valor Sig. (bilateral) de 0.000 respalda estos hallazgos.

Se analizó que la gestión de RR. HH de la Municipalidad Distrital De Zaña, presenta un nivel regular con el 65,3%, evidenciando que la municipalidad no planifica de manera eficiente las convocatorias, las capacitaciones no son las suficientes para realizar su trabajo, las compensaciones por horas extras no satisfacen sus expectativas, mostrando que la municipalidad algunas veces brinda retroalimentación cuando el desempeño es bajo y el trato con sus supervisores, compañeros y jefes no es agradable

Se describió que el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña presenta un nivel óptimo con el 90,3%, evidenciando que, los trabajadores logran desarrollar con calidad su trabajo, el grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional, además, muestran relaciones profesionales agradables con sus compañeros, y las tareas asignadas son resueltas eficientemente.

Se identificó mediante Rho de Spearman, que las dimensiones atracción de RR. HH, desarrollo de RR. HH y retención de RR. HH muestran relación con el desempeño laboral, obteniendo un $r=0.592^{**}$, $r=0.661^{**}$ y $r=0.492^{**}$ respectivamente, lo que significa que, si la municipalidad potencia las dimensiones de su recurso humano, tendrá a su personal desempeñándose de manera óptima.

Se identificó mediante Rho de Spearman, que las dimensiones eficiencia, eficacia y productividad muestran relación con la gestión de RR. HH, obteniendo un $r=0.607^{**}$, $r=0.602^{**}$ y $r=0.678^{**}$ respectivamente, lo que significa que, el personal tendrá un mejor desempeño laboral, si la municipalidad potencia su gestión de RR.HH.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda que la municipalidad de Zaña, realice auditorías al área de RR.HH, para verificar que los procesos de reclutamiento, selección y contratación, se esté realizando de manera eficiente, sumado a ello, se sugiere que pueda capacitar en técnicas de liderazgo efectivo, gestión de equipos, delegación de tareas y resolución de conflictos a todo su personal administrativo; con el propósito de optimizar la gestión de recursos humanos para mejorar el desempeño laboral, aumentar la eficiencia y la productividad de la municipalidad, y así contribuir al bienestar de la comunidad en general.

Se recomienda jefe del área de RR.HH, mejore su gestión de recursos humanos, de tal manera que cuando se realice una convocatoria se tenga en cuenta los manuales, además, evaluar de manera exhaustiva las políticas de remuneración y beneficios, incluidas las compensaciones por horas extras, para garantizar que sean justas y competitivas en comparación con otras instituciones similares y de esa manera, se contrate personal que pueda cumplir con el perfil de puesto y sobre todo se cumplan con todos sus beneficios para que su desempeño sea óptimo.

Se recomienda jefe del área de RR.HH, establecer un programa de reconocimiento para celebrar los logros de los empleados, promover actividades de integración y trabajo en equipo, así como el diseño de un plan de desarrollo profesional que garantice el crecimiento continuo de las habilidades y conocimientos del personal. Además, se sugiere realizar regularmente encuestas de clima laboral para evaluar la satisfacción de los empleados y detectar posibles áreas de mejora. Con el propósito de crear un ambiente de trabajo positivo y productivo, donde los empleados se sientan valorados, motivados y comprometidos a contribuir al éxito de la organización.

Se recomienda jefe del área de RR.HH, mejorar la marca empleadora y las prácticas de reclutamiento para atraer talento cualificado, así como implementar programas de desarrollo profesional y capacitación continua (en temas como gestión del estrés, equilibrio trabajo-vida, inteligencia emocional y desarrollo de habilidades blandas como la resiliencia y la empatía) para mejorar las habilidades y competencias del personal. Con el propósito de mejorar el

desempeño laboral y garantizar el éxito a largo plazo de la organización, contribuyendo así a aumentar la eficiencia, la productividad y la calidad de los servicios ofrecidos por la municipalidad.

Se recomienda jefe del área de RR.HH, le brinde a sus trabajadores, las herramientas y recursos suficientes; asimismo, se sugiere la implementación de sistemas de evaluación del desempeño para medir objetivamente el rendimiento de los empleados, centrándose en aspectos como el cumplimiento de objetivos específicos, el desarrollo y aplicación de competencias y habilidades relevantes para el puesto, la calidad y precisión del trabajo realizado, la productividad y eficiencia en la realización de tareas, así como la capacidad para colaborar con otros miembros del equipo y mantener relaciones profesionales positivas; para obtener un panorama 360° de todo el personal y hacer que sus tareas asignadas sean resueltas eficientemente, cumpliendo con eficacia su trabajo y su nivel de producción sea el esperado por las políticas dispuestas por la municipalidad.

REFERENCIAS

- Alvarez, P. (2018). *Ética e investigación*. *CEIDE* 7(2), 122-149
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera edición). PEARSON EDUCACIÓN.
- Carrillo, J. (2020). *Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro].
<http://repositorio.unemi.edu.ec//handle/123456789/5155>
- Castañeda, F., & Vilcabana, J. (2020). *Gestión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe—2018* [Tesis de grado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8802>
- Castro, C. (2020). *Planificación estratégica, gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Los Olivos, 2020* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59523>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda edición). MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287.
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253>
- Cubas, L., Mondragón, A., Saldaña, Y., & Tasilla, L. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén, 2019* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54000>

- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (Quinta edición). Pearson.
- Estela, Z. (2018). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/5328>
- Eusebio, J. (2019). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, año 2017*. [Tesis de grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4733>
- Fihla, S., & Tafadzwa, W. (2018). Human resources management practices on employee commitment: The case of a local municipality in South Africa. *Journal of Public Administration*, 53(2), 215-233. <https://doi.org/10.10520/EJC-1328c41170>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014a). *Metodología de la investigación*. (6ta edición). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014b). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. https://710b3dc7-1caf-46dd-90fe-a4ac4cf8d223.filesusr.com/ugd/637fff_1f4278551a2742c3a4e870e69725ca07.pdf
- Huaytán, L. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Huánuco* [Tesis de grado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/2001>
- Luthuli, S., Nyawo, J., & Mashau, P. (2019). Effectiveness of training and development on employees' performance in South African municipalities with special reference to Umzumbe Local Municipality. *AFFRIKA Journal*

of Politics, Economics and Society, 9(si1), 117-129.
<https://doi.org/10.31920/2075-6534/2019/s1n1a7>

Marrufo, G., & Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182

Mvuyana, B., Biyela, A., & Ndlovu, I. (2021). Examining Talent Management as a Strategy Employed by the Zululand District Municipality in Improving Service Delivery. *Journal of Public Administration*, 56(3-1), 731-744.
https://doi.org/10.10520/ejc-jpad_v56_n3_1_a10

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación* (Cuarta edición). Ediciones de la U.
<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>

Quispe, J. (2020). *Programa de capacitación para el desempeño laboral en el marco de la gestión del talento humano en la Dirección de Recaudaciones del Gobierno Autónomo Municipal de la ciudad de El Alto* [Tesis de grado, Universidad Mayor de San Andrés].
<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/26114>

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta edición). Pearson Educación.
http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15_edi-Robbins.pdf

Rodrigues, F. da S. (2020). *Gestão de recursos humanos na administração pública: Uma experiência de estágio na Câmara Municipal de Melgaço* [Tesis de maestría, Instituto Politécnico de Viana].
<http://repositorio.ipv.pt/handle/20.500.11960/2483>

Rodríguez, J., & Delgado, J. (2020). Gestión de recursos humanos y ética en servidores municipales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1203-1225. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.149

- Segura, F., & Correa, C. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe, 2020* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/9491>
- Solis, A., & Ventura, L. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco—2016* [Tesis de grado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1634>
- Suysuy, E. (2022). *Política pública de talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79065>
- Valdiviezo, O. (2021). *Análisis del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Sucre período 2020* [Tesis de grado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí]. <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1523>
- Vergara, K., & Perez, M. (2020). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/696>
- Zambrano, R. (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Aucallama Huaral, 2019.* [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3641>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general o de trabajo	
¿De qué manera la gestión de RR. HH se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022?	Determinar de qué manera la gestión de RR. HH se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022	La gestión de los RR. HH si se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022	Tipo de investigación Enfoque: Cuantitativa Tipo: descriptiva - correlacional
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas	
¿Cuál es el nivel de gestión de RR. HH de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022?	Analizar el nivel de gestión de RR. HH de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022	Es favorable el nivel de gestión de RR. HH de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022	Diseño de investigación: No experimental - Transeccional
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022?	Describir el nivel de desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022	Es favorable el nivel de desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022	Población: 88 colaboradores
¿Cuáles son las dimensiones de la gestión de RR.HH. que tienen mayor incidencia en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022?	Identificar que dimensiones de la gestión de RR.HH. tienen mayor incidencia en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022	Las dimensiones de la gestión de RR.HH. tienen mayor incidencia en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022	Muestra: 72 colaboradores
¿Cuáles son las dimensiones del desempeño laboral que tienen mayor incidencia en la gestión de RR.HH., del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022?	Identificar que dimensiones del desempeño laboral tienen mayor incidencia en la gestión de RR.HH. del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022	Las dimensiones del desempeño laboral tienen mayor incidencia en la gestión de RR.HH. del personal de la Municipalidad Distrital De Zaña, 2022	Técnica e instrumento: Encuesta - Cuestionario

Anexo 02: Formato del cuestionario

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL – MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA, ZAÑA - 2021

Estimado colaborador, la presente encuesta será aplicada con fines académicos, tiene como finalidad, cuyo propósito es recolectar información relevante sobre la gestión de RR. HH y sobre el desempeño laboral, por ende, se le pide responder con sinceridad. Cabe resaltar que da interrogante consta de 5 alternativas solo marque con un aspa (X), la que usted crea que mejor de acuerdo con su punto de vista, conteste todas las interrogantes.

DATOS GENERALES:

Sexo: Masculino () Femenino: ()

Edad: 18-30 años () 31-43 años () 44 años a más ()

Nivel educativo: Secundaria () Técnico () Superior ()

Condición laboral _____

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Interrogante	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS						
Atracción de RR. HH						
1	¿Considera que la municipalidad planifica de manera eficiente las convocatorias para nuevo personal?					
2	¿Las convocatorias de la municipalidad son planificadas de acuerdo con las necesidades de cada área?					
3	¿Las convocatorias que realiza la municipalidad son por concurso público?					
4	¿El perfil de puesto que se publica en las convocatorias esta de acorde a las necesidades del área?					

5	¿Considera que las técnicas de reclutamiento del nuevo personal (Pag instruccional, diarios, etc.) son eficientes?					
6	¿A través de la página de la municipalidad se informa sobre los resultados de la selección?					
7	¿La municipalidad le ofrece una buena inducción haciéndole conocer la misión, visión, objetivos y valores?					
Desarrollo de RR. HH		1	2	3	4	5
8	¿La municipalidad le brinda capacitaciones para su buen desempeño?					
9	¿Considera que a municipalidad organiza capacitaciones para dar solución a las falencias que se suscitan dentro de la misma?					
10	¿La municipalidad evalúa de manera constante el desempeño laboral de su personal?					
11	¿Considera que es importante que evalúen su desempeño laboral?					
12	¿Considera que la evaluación de desempeño busca fomentar la mejora continua de la municipalidad?					
13	¿La municipalidad tiene establecida instancias de retroalimentación y comunicación?					
14	¿Cuándo siente que su desempeño es bajo, la municipalidad le brinda retroalimentación constante?					
Retención de RR. HH		1	2	3	4	5
15	¿La municipalidad cuenta con mecanismos alternos para recompensar sus horas extras trabajadas?					
16	¿Considera que el salario que le brinda la municipalidad está de acuerdo con sus funciones realizadas?					
17	¿Considera que la municipalidad le brinda una compensación económica de acorde a su productividad?					
18	¿Considera que si la municipalidad le brinda una buena compensación usted incrementaría su desempeño?					
19	¿Existe un buen trato entre jefe inmediato y colaborador?					
20	¿Siente que la municipalidad le motiva de manera intrínseca?					
N°	Ítems	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL						
Eficacia						
21	¿Logra desarrollar con calidad su trabajo encomendado por su jefe inmediato?					
22	¿Cumple con las actividades dentro de los cronogramas establecidos?					

23	¿Cumple con las metas que son establecidas por su jefe inmediato?					
24	¿Logra terminar su trabajo asignado de manera oportuna?					
25	¿Logra cumplir con las tareas que le son asignadas por su jefe inmediato?					
26	¿El nivel de conocimiento que tiene le permite desenvolverse dentro de su centro laboral de manera eficaz?					
27	¿Tiene conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral?					
Eficiencia		1	2	3	4	5
28	¿El grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
29	¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?					
30	¿El nivel de conocimiento técnico es importante para desempeñarse en sus labores asignadas?					
31	¿Aporta sus ideas en beneficio a la municipalidad?					
32	¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su centro laboral?					
33	¿Se adapta de manera rápida a los cambios que se generan en su centro laboral?					
34	¿Genera con facilidad lazos de amistad y compañerismos con sus compañeros de trabajo?					
Productividad		1	2	3	4	5
35	¿Logra eficientemente las tareas asignadas por la municipalidad?					
36	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la municipalidad?					
37	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la municipalidad?					
38	¿Logra a cumplir con las metas establecidas por la municipalidad?					
39	¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad?					

Anexo 03: Validación de instrumento

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Dra. Ramos Farroñan Emma Verónica
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Dra. En ciencias de la Educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	14 años
	CARGO	DTC UCV PIURA
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL – MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA, ZAÑA - 2022		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Fustamante Huaman Keyla Caricia	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	Determinar de qué manera la gestión de RR. HH se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zaña, 2022	
	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar el nivel de gestión de RR. HH de la Municipalidad Distrital de Zaña, 2022 - Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zaña, 2022 - Identificar que dimensiones de la gestión de RR.HH. tienen mayor incidencia en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Zaña, 2022 	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 39 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS		
1. ¿Considera que la municipalidad planifica de manera eficiente las convocatorias para nuevo personal? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>2. ¿Las convocatorias de la municipalidad son planificadas de acuerdo con las necesidades de cada área?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Las convocatorias que realiza la municipalidad son por concurso público?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿El perfil de puesto que se publica en las convocatorias esta de acorde a las necesidades del área?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Considera que las técnicas de reclutamiento del nuevo personal (Pag instruccional, diarios, etc.) son eficientes?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿A través de la página de la municipalidad se informa sobre los resultados de la selección?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿La municipalidad le ofrece una buena inducción haciéndole conocer la misión, visión, objetivos y valores?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿La municipalidad le brinda capacitaciones para su buen desempeño?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>9. ¿Considera que a municipalidad organiza capacitaciones para dar solución a las falencias que se suscitan dentro de la misma?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿La municipalidad evalúa de manera constante el desempeño laboral de su personal?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Considera que es importante que evalúen su desempeño laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Considera que la evaluación de desempeño busca fomentar la mejora continua de la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿La municipalidad tiene establecida instancias de retroalimentación y comunicación?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Cuándo siente que su desempeño es bajo, la municipalidad le brinda retroalimentación constante?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿La municipalidad cuenta con mecanismos alternos para recompensar sus horas extras trabajadas?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>16. ¿Considera que el salario que le brinda la municipalidad está de acuerdo con sus funciones realizadas?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Considera que la municipalidad le brinda una compensación económica de acorde a su productividad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Considera que si la municipalidad le brinda una buena compensación usted incrementaría su desempeño?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Existe un buen trato entre jefe inmediato y colaborador?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Siente que la municipalidad le motiva de manera intrínseca?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</p>	
<p>21. ¿Logra desarrollar con calidad su trabajo encomendado por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Cumple con las actividades dentro de los cronogramas establecidos?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>23. ¿Cumple con las metas que son establecidas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Logra terminar su trabajo asignado de manera oportuna?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿Logra cumplir con las tareas que le son asignadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿El nivel de conocimiento que tiene le permite desenvolverse dentro de su centro laboral de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿Tiene conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿El grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. ¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>30. ¿El nivel de conocimiento técnico es importante para desempeñarse en sus labores asignadas?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿Aporta sus ideas en beneficio a la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>33. ¿Se adapta de manera rápida a los cambios que se generan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>34. ¿Genera con facilidad lazos de amistad y compañerismos con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>35. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas por la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>36. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>37. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>38. ¿Logra a cumplir con las metas establecidas por la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>39. ¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>Nº TA ____36____ Nº TD ____0__</p>
<p>2. COMENTARIOS GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



 Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
 CLAB N° 15066 - Región Lambayeque
JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Jorge Robinson Villanueva Villacorta
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	MBA – Administración de Negocios
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	16 años
	CARGO	Analista
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL – MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA, ZAÑA - 2022		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Fustamante Huaman Keyla Caricia	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	Determinar de qué manera la gestión de RR. HH se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zaña, 2022	
	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar el nivel de gestión de RR. HH de la Municipalidad Distrital de Zaña, 2022 - Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zaña, 2022 - Identificar que dimensiones de la gestión de RR.HH. tienen mayor incidencia en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Zaña, 2022 	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 39 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS		
1. ¿Considera que la municipalidad planifica de manera eficiente las convocatorias para nuevo personal? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	

<p>2. ¿Las convocatorias de la municipalidad son planificadas de acuerdo con las necesidades de cada área?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Las convocatorias que realiza la municipalidad son por concurso público?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿El perfil de puesto que se publica en las convocatorias esta de acorde a las necesidades del área?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Considera que las técnicas de reclutamiento del nuevo personal (Pag instruccional, diarios, etc.) son eficientes?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿A través de la página de la municipalidad se informa sobre los resultados de la selección?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿La municipalidad le ofrece una buena inducción haciéndole conocer la misión, visión, objetivos y valores?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿La municipalidad le brinda capacitaciones para su buen desempeño?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>9. ¿Considera que a municipalidad organiza capacitaciones para dar solución a las falencias que se suscitan dentro de la misma?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿La municipalidad evalúa de manera constante el desempeño laboral de su personal?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Considera que es importante que evalúen su desempeño laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Considera que la evaluación de desempeño busca fomentar la mejora continua de la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿La municipalidad tiene establecida instancias de retroalimentación y comunicación?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Cuándo siente que su desempeño es bajo, la municipalidad le brinda retroalimentación constante?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿La municipalidad cuenta con mecanismos alternos para recompensar sus horas extras trabajadas?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>16. ¿Considera que el salario que le brinda la municipalidad está de acuerdo con sus funciones realizadas?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Considera que la municipalidad le brinda una compensación económica de acorde a su productividad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Considera que si la municipalidad le brinda una buena compensación usted incrementaría su desempeño?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Existe un buen trato entre jefe inmediato y colaborador?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Siente que la municipalidad le motiva de manera intrínseca?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</p>	
<p>21. ¿Logra desarrollar con calidad su trabajo encomendado por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Cumple con las actividades dentro de los cronogramas establecidos?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>23. ¿Cumple con las metas que son establecidas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Logra terminar su trabajo asignado de manera oportuna?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿Logra cumplir con las tareas que le son asignadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿El nivel de conocimiento que tiene le permite desenvolverse dentro de su centro laboral de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿Tiene conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿El grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. ¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>30. ¿El nivel de conocimiento técnico es importante para desempeñarse en sus labores asignadas?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿Aporta sus ideas en beneficio a la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>33. ¿Se adapta de manera rápida a los cambios que se generan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>34. ¿Genera con facilidad lazos de amistad y compañerismos con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>35. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas por la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>36. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>37. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>38. ¿Logra a cumplir con las metas establecidas por la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>39. ¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>Nº TA <u> 36 </u> Nº TD <u> 0 </u></p>
<p>2. COMENTARIOS GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		García Yovera Abraham José
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Magister en Talento Humano y Doctor en Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 años
	CARGO	Docente
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL – MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA, ZAÑA - 2022		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Fustamante Huaman Keyla Caricia	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	Determinar de qué manera la gestión de RR. HH se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zaña, 2022	
	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar el nivel de gestión de RR. HH de la Municipalidad Distrital de Zaña, 2022 - Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zaña, 2022 - Identificar que dimensiones de la gestión de RR.HH. tienen mayor incidencia en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Zaña, 2022 	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; "TA" SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 39 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS		
1. ¿Considera que la municipalidad planifica de manera eficiente las convocatorias para nuevo personal? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	

<p>2. ¿Las convocatorias de la municipalidad son planificadas de acuerdo con las necesidades de cada área?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>3. ¿Las convocatorias que realiza la municipalidad son por concurso público?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>4. ¿El perfil de puesto que se publica en las convocatorias esta de acorde a las necesidades del área?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>5. ¿Considera que las técnicas de reclutamiento del nuevo personal (Pag instruccional, diarios, etc.) son eficientes?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>6. ¿A través de la página de la municipalidad se informa sobre los resultados de la selección?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>7. ¿La municipalidad le ofrece una buena inducción haciéndole conocer la misión, visión, objetivos y valores?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>8. ¿La municipalidad le brinda capacitaciones para su buen desempeño?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>

<p>9. ¿Considera que a municipalidad organiza capacitaciones para dar solución a las falencias que se suscitan dentro de la misma?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿La municipalidad evalúa de manera constante el desempeño laboral de su personal?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Considera que es importante que evalúen su desempeño laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Considera que la evaluación de desempeño busca fomentar la mejora continua de la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿La municipalidad tiene establecida instancias de retroalimentación y comunicación?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Cuándo siente que su desempeño es bajo, la municipalidad le brinda retroalimentación constante?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿La municipalidad cuenta con mecanismos alternos para recompensar sus horas extras trabajadas?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>16. ¿Considera que el salario que le brinda la municipalidad está de acuerdo con sus funciones realizadas?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Considera que la municipalidad le brinda una compensación económica de acorde a su productividad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Considera que si la municipalidad le brinda una buena compensación usted incrementaría su desempeño?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Existe un buen trato entre jefe inmediato y colaborador?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Siente que la municipalidad le motiva de manera intrínseca?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	
<p>21. ¿Logra desarrollar con calidad su trabajo encomendado por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Cumple con las actividades dentro de los cronogramas establecidos?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>23. ¿Cumple con las metas que son establecidas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Logra terminar su trabajo asignado de manera oportuna?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿Logra cumplir con las tareas que le son asignadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿El nivel de conocimiento que tiene le permite desenvolverse dentro de su centro laboral de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿Tiene conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿El grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. ¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>30. ¿El nivel de conocimiento técnico es importante para desempeñarse en sus labores asignadas?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿Aporta sus ideas en beneficio a la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>33. ¿Se adapta de manera rápida a los cambios que se generan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>34. ¿Genera con facilidad lazos de amistad y compañerismos con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>35. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas por la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>36. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>37. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>38. ¿Logra a cumplir con las metas establecidas por la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>39. ¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>Nº TA <u> 36 </u> Nº TD <u> 0 </u></p>
<p>2. COMENTARIOS GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



JUEZ - EXPERTO

Anexo 04: Carta de aceptación de la empresa



REPUBLICA DEL PERU
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA
PROVINCIA CHICLAYO - REGIÓN LAMBAYEQUE



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

ACEPTACION PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACION.

Zaña, abril del 2022.

MG. CARLA ANGELICA REYES REYES
DIRECTORA DE EAP DE ADMINISTRACION
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN – CHICLAYO

Es grato dirigirme a Usted para saludarla cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Zaña que dirijo y a la vez manifestarle que se autoriza a la alumna: **KEYLA CARICIA FUSTAMANTE HUAMAN** con DNI N° 74394957, estudiante de la escuela profesional de Administración en la Universidad Señor de Sipán, para que realice el Proyecto de Investigación "GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL – MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA, ZAÑA 2022"

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA
CHICLAYO - LAMBAYEQUE

Luis Rolando Urbina Andonaire
ALCALDE

PALACIO MUNICIPAL: Jr Real 435-450-Zaña TELEFONO: 074-431085 Email: municipiozana@gmail.com

Escaneado con CamScanner

Anexo 05: Resolución de proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0443-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 26 de julio de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0260-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 25 de julio de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 26/07/2022, donde solicita la aprobación del Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. B – Plan C, de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, el Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. B – Plan C, de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



 **Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



 **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0443-2022-FACEM-USS**

N°	AUTOR (S)	TÍTULO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	ALBERCA SANTOS YESICA YARLE	CALIDAD DE SERVICIO Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES EN FAMACORP GROUP SAC- JAÉN, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	ATENCIO SUAREZ JHON JHORDY - SUING GONZALEZ GINO ALFREDO	LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN PEGAMENTOS CERÁMICOS SIPÁN PERÚ E.I.R.L CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	BARRENECHEA MANTILLA VICTOR LEAO - DE LOS SANTOS CALLIRGOS DAVID	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA OPERACIONES ARCOS DORADOS DE PERÚ - CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	BECERRA ROJAS ALEX JOEL	CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO INTERNACIONAL DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR S.A.C. - CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	CARHUAVILCA RISCO FRANCISCO ALEJANDRO	ESTRATEGIAS DE SOCIAL MEDIA MARKETING PARA LOGRAR EL POSICIONAMIENTO DEL HOSPEDAJE 101, CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	CARRASCO PATAZCA VALERIA BELEN	ESTRATEGIAS DE MARKETING PARA IMPULSAR EL POSICIONAMIENTO DE LA COMPETIDORA SAC, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	CORDOVA VILCHEZ KATHERIN FIORELLA - REA ROSAS CINTHIA SMITH	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BAGUA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	CORNEJO FERNANDEZ FERNANDO JOSE - MAYTA NOVOA MELANY ALEJANDRA	SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DEL GRUPO CEREGRAL - CP EIRL. JOSÉ LEONARDO ORTIZ - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	CUEVA AGUILAR LUIS ENRIQUE	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE - LAMBAYEQUE- 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	CULQUI BARBOZA LARRY BRYAM	LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD EJECUTORA - 300 EDUCACIÓN CHICLAYO (UGEL) - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	DEJO MOYANO CAROLYNE SOFIA - ZAPATA MORANTE MARTHA SOFIA	SALARIO EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE SOCIEDAD AUTOMOTORES INKA - CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	DIAZ NAVARRO XULIO ANDRE	LA COMUNICACIÓN INTERNA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE - CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	FUSTAMANTE HUAMAN KEYLA CARICIA	GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA, ZAÑA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	GALLARDO SALDAÑA ENRIQUE JAVIER	ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD TRUJILLO -LA LIBERTAD 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	GAONA BANDA JOSE CARLOS	GESTIÓN DE ALMACÉN Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CONSTRU INNOVA S.A.C -BAGUA GRANDE 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 06: T1

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1,PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 21 de Junio de 2024

Señores,

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C.

Presente. -

La suscrita:

Fustamante Huamán Keyla Caricia, con DNI 74394957

En mi calidad de autora exclusiva del trabajo de investigación titulada:

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL – MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA, ZAÑA – 2022

presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de **licenciada en Administración** de la facultad de ciencias empresariales, escuela de **Administración**, Programa de estudios de Administración, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
FUSTAMANTE HUAMAN KEYLA CARICIA	74394957	

Escaneado con CamScanner

Anexo 07: Fotos de aplicación de la encuesta







Anexo 08: Reporte TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LA
BORAL – MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE**

AUTOR

Keyla Caricia Fustamante Huamán

RECuento DE PALABRAS

10437 Words

RECuento DE CARACTERES

56846 Characters

RECuento DE PÁGINAS

46 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

209.1KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 25, 2024 12:35 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 25, 2024 12:35 PM GMT-5

● 15% de similitud general

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

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Anexo 09: Acta de originalidad.



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°0443-2022-FACEM-USS, presentado por la Bachiller, Fustamante Huamán Keyla Caricia, con su tesis Titulada GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL – MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAÑA, ZAÑA 2022

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 15% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 145-2022/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 22 de abril de 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.