

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“EL PROCESO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU
INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAROWILCA, HUÁNUCO, 2018”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Tucto Alejandro, Plácida

ASESOR: Soto Espejo, Simeón

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 44899265

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41831780

Grado/Título: Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0002-3975-8228

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002-0520-8586
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Palomino Lozano, Samuel Cirilo	Maestro en educación, mención en gestión y planeamiento educativo	22402426	0000-0002-6966-0969

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:30 **horas del día 17 del mes de junio de año 2021.**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:


Dr. Jorge Luis López Sánchez	(Presidente)
Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Secretario)
Mtro. Samuel Cirilo Palomino Lozano	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 1171-2021-D-FCEMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **“EL PROCESO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAROWILCA, HUÁNUCO, 2018”**, presentada por el (la) Bachiller, **TUCTO ALEJANDRO, Plácida**; para optar el **título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.**

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **13 (Trece)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).


Siendo las **16:45 horas del día 17 del mes de junio del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Jorge Luis López Sánchez
PRESIDENTE



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
SECRETARIO



Mtro. Samuel Cirilo Palomino Lozano
VOCAL

DEDICATORIA

Forjar en la vida a un hijo como un gran ser humano, es único mérito de los padres; mi padre con su carácter inquebrantable y noble corazón, junto a mi madre que es la inmensurable, cada día cual fuente de manantial son mi inspiración para caminar con un sendero correcto de dignidad y valor. Por todo ello, son también la inspiración para la realización de esta Tesis que representa un paso más en mis logros académicos y profesionales.

AGRADECIMIENTO

Gracias Dios por ser el mentor de mis logros, gracias a mi familia y a la vida por creer en mí gracias a mi Universidad, a mis maestros y a mi asesor, gracias por contribuir y creer en la realización de esta Tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	15
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.5.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	16
1.5.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	16
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18

2.1.1.	A NIVEL INTERNACIONAL	18
2.1.2.	A NIVEL NACIONAL	19
2.1.3.	A NIVEL LOCAL.....	20
2.2.	BASES TEÓRICAS	22
2.2.1.	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (VARIABLE INDEPENDIENTE).....	22
2.2.2.	RENDIMIENTO LABORAL (VARIABLE DEPENDIENTE)	28
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	38
2.4.	HIPÓTESIS.....	40
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	40
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	41
2.5.	VARIABLES.....	41
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	41
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	41
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	42
CAPÍTULO III		44
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		44
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	44
3.1.1.	ENFOQUE	44
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	44
3.1.3.	DISEÑO	45
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	46
3.2.1.	POBLACIÓN	46
3.2.2.	MUESTRA.....	46
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	46
3.3.1.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	46
3.3.2.	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	46

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	47
CAPÍTULO IV.....	48
RESULTADOS.....	48
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	48
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS..	71
CAPÍTULO V.....	81
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	81
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	81
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES.....	86
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	88
ANEXOS.....	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Registrar y Programar Actividades.....	49
Tabla N° 2 Diagnóstico y Plan de Selección al Personal	50
Tabla N° 3 Plan de Cronograma de Actividades.....	52
Tabla N° 4 Coordinación e Integración	53
Tabla N° 5 Designación de Autoridad y Personal	54
Tabla N° 6 Evaluación de Desempeño	55
Tabla N° 7 Control Concurrente.....	56
Tabla N° 8 Control Posterior	58
Tabla N° 9 Realidad Laboral.....	59
Tabla N° 10 Prospectiva de Rendimiento	60
Tabla N° 11 Redistribución del Personal.....	62
Tabla N° 12 Indicadores de Rendimiento Laboral.....	63
Tabla N° 13 Conducción por Indicadores.....	64
Tabla N° 14 Evaluación Eficaz.....	65
Tabla N° 15 Supervisión	66
Tabla N° 16 Objetivos y metas Alcanzados	68
Tabla N° 17 Tabla cruzada Gestión de Recursos Humanos*Rendimiento Laboral.....	72
Tabla N° 18 Pruebas de chi-cuadrado	73
Tabla N° 19 Tabla cruzada Planificación*Plan Operativo del Personal	74
Tabla N° 20 Pruebas de chi-cuadrado	75
Tabla N° 21 Tabla cruzada Organización*Reestructuración del Personal ...	76
Tabla N° 22 Pruebas de chi-cuadrado	77
Tabla N° 23 Tabla cruzada Dirección*Liderazgo Laboral.....	78
Tabla N° 24 Pruebas de chi-cuadrado	79
Tabla N° 25 Tabla cruzada Control*Resultados Óptimos	80
Tabla N° 26 Pruebas de chi-cuadrado	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Registrar y Programar Actividades	49
Gráfico N° 2 Diagnóstico y Plan de Selección al Personal	51
Gráfico N° 3 Plan de Cronograma de Actividades	52
Gráfico N° 4 Coordinación e Integración.....	53
Gráfico N° 5 Designación de Autoridad y Personal.....	54
Gráfico N° 6 Evaluación de Desempeño.....	55
Gráfico N° 7 Control Concurrente	57
Gráfico N° 8 Control Posterior.....	58
Gráfico N° 9 Realidad Laboral	59
Gráfico N° 10 Prospectiva de Rendimiento.....	61
Gráfico N° 11 Redistribución del Personal.....	62
Gráfico N° 12 Indicadores de Rendimiento Laboral	63
Gráfico N° 13 Conducción por Indicadores.....	64
Gráfico N° 14 Evaluación Eficaz	65
Gráfico N° 15 Supervisión.....	67
Gráfico N° 16 Objetivos y metas Alcanzados	68

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la incidencia del proceso de la Gestión de Recursos Humanos en el rendimiento laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca 2020; para ello se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es la incidencia del proceso de la Gestión de Recursos Humanos en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Yarowilca?, afirmando nuestra hipótesis general que El proceso de la Gestión de Recursos Humanos tiene incidencia significativa en el rendimiento laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca, y a su vez la muestra será seleccionada en forma no aleatoria y por conveniencia, y estaba constituida por toda la población por ser muy pequeña porque estaba constituida por toda la población por ser muy pequeña. Estuvo conformada por el 100% del personal administrativo de la Municipalidad de Yarowilca, y el número de personas que conformaron es de 55 trabajadores, después de ello se recolectaron datos utilizando la técnica de encuesta haciendo uso de un cuestionario compuesto por 16 preguntas. Los resultados obtenidos fueron procesados, analizados y estudiados mediante el programa estadístico SPSS, así mismo para ver la existencia de la relación de las variables se usó la prueba de Pearson, entre la gestión de recursos humanos y rendimiento laboral aceptándose así la hipótesis alterna.

Así también en la variable independiente de la gestión de recursos humanos de la dimensión planificar con el indicador diagnostico en la tabla grafico N°01, reflejara la problemática de la institución, el 18.2% de los colaboradores no sabe / no opina, el 5.5% de los colaboradores expreso probablemente no y el 3.6% de los colaboradores respondieron definitivamente no; es decir La Gestión de Recursos Humanos si tiene incidencia significativa en el rendimiento laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca. Conclusión, según los resultados se observa que el valor de significancia o margen de error (valor critico observado) es $0.000 < 0.05$ donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir La Gestión de Recursos Humanos si tiene incidencia significativa en el rendimiento laboral, en la

Municipalidad Provincial de Yarowilca. lo cual indica que existe una relación positiva de estudio, sobre una muestra de 55 individuos.

Palabra claves: Gestión de Recursos Humanos, rendimiento laboral y abastecimiento.

ABSTRACT

The present research work aims to determine the incidence of the Human Resources Management process on work performance, in the Provincial Municipality of Yarowilca 2020; For this, the following problem was formulated: What is the impact of the Human Resources Management process on job performance in the Provincial Municipality of Yarowilca ?, affirming our general hypothesis that the Human Resources Management process has a significant impact on labor performance, in the Provincial Municipality of Yarowilca, and in turn the sample will be selected in a non-random way and for convenience, and was made up of the entire population because it was very small because it was made up of the entire population because it was very small. It was made up of 100% of the administrative staff of the Municipality of Yarowilca, and the number of people who made it up is 55 workers, after which data were collected using the survey technique using a questionnaire made up of 16 questions. The results obtained were processed, analyzed and studied using the SPSS statistical program, likewise to see the existence of the relationship of the variables, the Pearson test was used, between human resource management and job performance, thus accepting the alternative hypothesis. Likewise, in the independent variable of human resources management of the planning dimension with the diagnostic indicator in graphic table No. 01, it will reflect the problems of the institution, 18.2% of collaborators do not know / do not think, 5.5% of the collaborators expressed probably not and 3.6% of the collaborators answered definitely no; that is, Human Resources Management does have a significant impact on job performance in the Yarowilca Provincial Municipality. Conclusion, according to the results, it is observed that the value of significance or margin of error (critical value observed) is $0.000 < 0.05$ where the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, that is, Human Resources Management if it has a significant impact on job performance, in the Provincial Municipality of Yarowilca. which indicates that there is a positive study relationship, on a sample of 55 individuals.

Key word: Human Resource Management, job performance and sourcing.

INTRODUCCIÓN

La tesis fue elaborada con la coordinación del área de recursos humanos y los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yarowilca, 2018. El objetivo era analizar la incidencia que existe entre las variables de gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral. Para ello aplicamos la metodología científica que indica en el reglamento de grados y títulos de la Escuela Académico Profesional de Administración de Empresas. La tesis se encuentra compuesta en su capítulo primero por la descripción del problema, formulación del problema, los objetivos, la justificación, limitación, viabilidad e importancia de la misma. En el segundo capítulo encontramos antecedentes de tesis similares como referencia de nuestra investigación, que nos aportan conceptos claros y precisos de lo que estamos investigando, aportes de autores importantes se reproducen también en esta sección, así como términos básicos que son usados en toda la investigación y definiciones conceptuales. En el capítulo tercero y cuarto de la tesis se considera la metodología de la investigación, y los resultados de la encuesta a los trabajadores cuyas respuestas han contribuido en el desarrollo de la última parte.

Presentamos la contrastación de la hipótesis general y las específicas de forma descriptiva en base a la respuesta de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yarowilca, 2018 y su incidencia con el rendimiento laboral. Las conclusiones y las recomendaciones de la tesis nos permitirán para que la institución pueda tomar decisiones futuras respecto al adecuado funcionamiento de sus diversas áreas de trabajo en especial el área de recursos humanos y de dicha manera potencializar el rendimiento del trabajador.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad los encargados de los Recursos Humanos a nivel global es uno de los elementos de cambio e impulso en las organizaciones; ya que como talento humano está sujeta en gran medida a realizar actividades para la ventaja sobre los competidores en el mercado, la ayuda en el avance hacia el objetivo del éxito de la entidad y en el rendimiento laboral de los trabajadores. Por ello “La Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura” (Escuela de organización industrial, 2013, párr. 2).

Diversas organizaciones están en un entorno constante y competitivo, esto impulsa a un gran desafío en la actualidad por ello es necesario para las entidades públicas o privadas que se adecuen a dicho desafío rompiendo paradigmas en caso que se presentan conflictos en los recursos humanos y como consecuencia inciden en el rendimiento laboral del trabajador y, por ende, resalta en la productividad o decrecimiento de la organización. Gómez, Balkin y Cardy (2008) señala que; “Una táctica de RRHH es una política o un programa concreto que ayuda a avanzar hacia el objetivo estratégico de la empresa” (p.3).

Esto significa que cualquier empresa, ya sea de producción o de servicio los recursos humanos son muy importantes y necesarios para el logro de sus objetivos que la empresa se plantea, por eso es necesario tener trabajadores competentes, idóneos y comprometidos con el éxito de la organización.

En nuestro territorio nacional sin duda se ha ido produciendo un gran cambio en las organizaciones nacionales ya que al existir más opciones laborales en el mercado las empresas se ven retadas a contar con una gestión de recursos humanos más competitiva, para captar y retener talento como también a los clientes fieles y posibles clientes. Por esta razón, las áreas de Recursos

Humanos están asumiendo roles protagónicos en la implementación de las estrategias de los negocios, porque el desarrollo de los trabajadores se ha convertido en el elemento principal en la búsqueda de ventajas competitivas entre las empresas (VISMA, 2018, párr.1).

Cabe recalcar que es fundamental la gestión de recursos humanos en una institución del estado, porque necesario para la contribución del desarrollo de la gestión pública del país, para su eficiencia y calidad al momento de brindar los servicios a la población; por otro lado, podemos decir que es de suma importancia porque se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores siendo ellos la pieza fundamental de la entidad del estado. Por ello, en el Perú las instituciones públicas tienen varios reglamentos que regulan las funciones de los trabajadores dentro de una institución pública. En el caso del sistema administrativo de gestión de recursos humanos encontramos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que se encarga de ejercer la rectoría del sistema y resuelve las controversias de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N.º 102316. (Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público, 2016, p.16).

En la Municipalidad de Yarowilca donde se va a realizar la investigación se observa ciertas deficiencias como: las diferentes áreas de la municipalidad no están siendo dirigidas por profesionales calificados idóneos para el puesto, lo cual hay conflictos entre el personal que son nombrados y contratados; no hay capacitaciones para el puesto de trabajo, los nombrados se resisten al cambio que puede hacer la municipalidad, no hay un buen clima laboral, no rotan al personal y por ende un mal rendimiento laboral.

Con este trabajo de investigación se quiere demostrar si la Municipalidad Provincial de Yarowilca está llevando un proceso de gestión de recursos humanos de manera eficaz a los trabajadores para el rendimiento en la planificación, organización, dirección y control y si todo esto se relaciona con el rendimiento laboral en dicha municipalidad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ✓ ¿Cuál es la incidencia del proceso de la Gestión de Recursos Humanos en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Yarowilca?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ✓ ¿Cuál es la incidencia de la planificación de los recursos humanos en el plan operativo del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca?
- ✓ ¿Cuál es la incidencia de la organización de los recursos humanos en la reestructuración del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca?
- ✓ ¿Cuál es la incidencia de la dirección de recursos humanos en el liderazgo laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca?
- ✓ ¿Cuál es la incidencia del control de los recursos humanos en los resultados óptimos, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca?

1.3. OBJETIVO GENERAL

- ✓ Determinar la incidencia del proceso de la Gestión de Recursos Humanos en el rendimiento laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Determinar la incidencia de la Planificación de los recursos humanos en el plan operativo del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.
- ✓ Determinar la incidencia de la organización de los recursos humanos en la reestructuración del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.
- ✓ Determinar la incidencia de la dirección de recursos humanos en el liderazgo laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

- ✓ Determinar la incidencia del control de recursos humanos en los resultados óptimos, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El proceso gestión de recursos humanos es un área de vital importancia dentro de una organización porque consiste en elegir entre un conjunto de postulantes al profesional idóneo que trabajó en dicha organización; en tal sentido el estudio de este proceso implica una mayor concentración y análisis para evitar ineficiencias en el personal, asimismo nos va proporcionar un diagnóstico del área de recurso humanos en referencia a su productividad que tenía su impacto positivo en el clima organizacional para alcanzar los objetivos de la municipalidad.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

En el actual estudio se pone en práctica la metodología descriptiva y el diseño correlacional, se esbozaron hipótesis con las cuales se demostró la existencia de la Gestión de recursos humanos y rendimiento laboral, se aplicó un cuestionario a la muestra cuyos resultados sirvieron para atender los requerimientos de progreso continuo y éstos podrán ser utilizados en futuras investigaciones de este paradigma.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

A nivel práctico, el resultado de esta investigación permitió a los trabajadores reflexionar sobre la incidencia de la Gestión de recursos humanos en el rendimiento laboral, escudriñando generar reflexión sobre la parte metodológica y así plantear a futuro nuevas propuestas a este nivel, donde se permitió superar las restricciones. De esta manera, pudo llegarse a elevar la eficacia en el rendimiento del personal. Esta investigación busca aportar con evidencias para desarrollar el conocimiento científico en cuanto al desarrollo de la Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento laboral.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Fueron pocas que superados adecuada y oportunamente

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El proyecto de investigación es viable porque se cuenta con los recursos necesarios y con el acceso a la información.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

- ✓ Gonzales, L. (2008). Diseño de un Modelo de Gestión de Recursos Humanos por Competencias en la Flota Petrolera Ecuatoriana "Flopec". Concluye que: "La importancia en la actualidad que se le está dando al capital intelectual, dentro del cual constan las competencias, gravita en cuán importante es para la organización el conocimiento y comportamiento de los empleados dentro de la organización, debido a que el perder a un empleado que sabe de todos los procesos y procedimientos de la organización, puede ser muy perjudicial para la misma". "La administración de recursos humanos en FLOPEC no está enmarcada en una gestión integral, ya que las políticas y procedimientos que se manejan al respecto no están vinculados. Así mismo se están actualizando dichas políticas y procedimientos basándose en la administración por procesos que implica una gestión integral de recursos humanos y que se propone con la gestión por competencias". "El modelo de gestión de recursos humanos por competencias propuesto permitirá integrar la estrategia y los objetivos de la organización a cada puesto de trabajo, lo que permitirá ayudar a la organización a definir, alcanzar y optimizar resultados a través de compromisos concretos y medibles asumidos por el personal". "El esquema en el cual se basó el diseño de gestión de recursos humanos por competencias propuesto, permitió, la correcta identificación de las competencias necesarias para un óptimo rendimiento en el puesto, y por otra, la evaluación de las competencias en las personas que ocupan los cargos en la organización, permitiendo así realizar el levantamiento de perfiles por competencias".

- ✓ Tirado, G. (2012). El Rendimiento Laboral y su Incidencia en la Producción de la Industria de Polímeros y Plásticos Cía. Ltda. Inpolplast. Ambato – Ecuador. Concluye que: “Mediante la investigación se pudo conocer que el recurso humano es el activo más importante e integral de toda organización, la fábrica no cuenta con un método adecuado de evaluación por tal motivo el rendimiento es bajo creando un recurso humano incompetente y conformista a la hora de realizar sus tareas en el trabajo”. “Se ha podido observar que la evaluación que han recibido los trabajadores es muy escasa sin basarse en las verdaderas necesidades que se ha detectado por esta razón el trabajo se ha convertido en una rutina generando cansancio y desmotivación en los mismos; es muy necesario la innovación de un método de evaluación y su aplicación dentro de la empresa ya que ayudara a optimizar el desempeño de los trabajadores, obteniendo un ambiente de trabajo positivo para la empresa; existe un bajo rendimiento de los trabajadores por la falta de evaluación y; además no existe una adecuada organización al momento de realizar la compra de los materiales e insumos, ocasionando pérdida de tiempo, recurso económico y humano”.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

- ✓ Cueva, N. (2016). El Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Bagua para mejorar su Gestión - Año 2016. Concluye que: “En la Planeación se ha determinado que el personal de Recursos Humanos no conoce la misión, y visión y no cuenta con políticas y procedimientos que guíen sus labores; En la Organización no es la adecuada porque la municipalidad cuenta con un Manual de Organización y Funciones, pero no se encuentra actualizada; y no se encuentra archivados los files del personal; los documentos de gestión ROF, MOF, RIP, no han sido actualizados, asimismo no se cuenta con un MAPRO para que el personal brinde mejor atención al usuario; en la Dirección se ha determinado que al personal no se le capacita para que puedan ejercer correctamente sus funciones, las remuneraciones no está

de acorde a labor que realiza. Además se observa que no se sigue con los correctos procesos al momento de seleccionar su personal por que contrata a personas que son de su partido político sin interesar el grado académico que posee; en la ejecución se observa que los trabajadores cumplen parcialmente con las funciones establecidas en el Manual Organización y Funciones, la elaboración de planillas de remuneraciones del personal se realiza manualmente, no se cuenta con un sistema, lo que dificulta emitir las declaraciones juradas ante la SUNAT, las informaciones de otras áreas de la municipalidad no llegan oportunamente; en el Control no se realiza la evaluación constante de las labores del personal al no contar con un registro del personal, cuando existen permisos, vacaciones y sanciones, y tampoco se incentiva al personal cuando ellos realizan eficiente sus labores”.

- ✓ Campos, R. (2017). La motivación y su influencia en el rendimiento del personal de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017. Concluye que: “Se cumplió el objetivo general según el cual fue considerado como una correlación positiva muy fuerte y por ende, se demostró que existe influencia significativa entre la motivación y el rendimiento del personal docente de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017; se cumplió el objetivo específico 1 según el cual fue considerado como una correlación positiva muy fuerte y también se demostró que existe influencia significativa entre la capacidad del esfuerzo y el rendimiento del personal docente; Se cumplió el objetivo específico 2 según el cual fue considerado como una correlación positiva muy fuerte y también se demostró que existe influencia significativa entre la satisfacción de las necesidades y el rendimiento del personal docente”.

2.1.3. A NIVEL LOCAL

- ✓ Campos, L. (2018). La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad en la Empresa Grupo Factoría Figar S.A.C. de la Ciudad de Huánuco 2018. Concluye que: “Se analizó que el

reclutamiento incide significativamente en la productividad; cómo podemos verificar en la Tabla N° 2, más del 41% contestaron que han sido evaluados para ser contratados. De esta forma podemos confirmar la hipótesis, donde en la contratación de hipótesis el coeficiente de correlación es de 0.656 interpretándose como una valoración moderada en la contrastación y prueba de hipótesis, es decir, el reclutamiento incide en la productividad, también se puede observar que los empleados están cumpliendo con su trabajo y podemos verificar en la tabla N° 18 donde un 86% son clientes satisfechos entonces podemos afirmar que si hay productividad en la empresa grupo factoría figar sac de la ciudad de Huánuco - 2018; uno de nuestros objetivos es analizar si la capacitación y desarrollo incide en la productividad, como se observa en la contrastación de hipótesis el coeficiente de correlación tiene un valor de -0.067 encontrándose dentro de una valoración negativa muy baja. Y así se puede ver en la gráfica N° 6 donde el 100% confirma que no existe capacitación en la empresa, lo cual Mejora el conocimiento de puesto a todos los niveles e incrementa la productividad y calidad del trabajo y sobre todo elimina los costos de recurrir a consultores externos. Relacionando con los resultados de la tabla N° 07 el 50% ha respondido que nunca se cuenta con presupuesto para capacitar al personal esto quiere decir que la empresa no considera como algo fundamental para el desarrollo de la empresa es por eso que no incide en la productividad”.

- ✓ Jara, A. (2015). El Clima Institucional y su Relación con el Nivel de Rendimiento Laboral en la Sede del Gobierno Regional Huánuco-Período 2015. Concluye que: “Se ha cumplido con el objetivo e hipótesis, lo que significa que el clima institucional se relaciona directamente al 98, 50% con el nivel de rendimiento laboral en la sede del Gobierno Regional de Huánuco; el promedio evaluado del clima institucional nos da entender que 22 trabajadores que representan el 20% del total de la muestra, manifestaron que es pésimo, seguido de 26 trabajadores que representan el 23% del total de la muestra, manifestaron que es malo, después 44

trabajadores que representan el 39% de la muestra, manifestaron que es regular y 11 trabajadores que representan el 10% del total de la muestra, manifestaron que es bueno, y por ultimo 9 trabajadores que representan el 8% del total de la muestra, manifestaron que es excelente. Lo que indica que la gran mayoría de trabajadores califican como regular al clima Institucional que se evidencia el cuadro No 12; situación que contradice a los paradigmas de la administración organizacional, principalmente porque no hay una influencia en la actuación de las integrantes a través de la Cultura Organizacional”.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (VARIABLE INDEPENDIENTE)

- ✓ (Chiavenato, 2007). Afirma: “La expresión “recursos humanos” se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones. Las personas pasan gran parte de su tiempo trabajando en las organizaciones. Éstas necesitan a las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos. De ahí la denominación de recursos humanos para describir a las personas que trabajan en las organizaciones. En el mundo industrializado de hoy, la producción de bienes y servicios no puede ser realizada por personas que trabajen individualmente. Cuanto más industrializada es una sociedad, tanto más depende de las organizaciones para satisfacer sus necesidades y aspiraciones. Por otro lado, el efecto que tienen sobre la vida y la calidad de vida de las personas es enorme y perdurable. La razón es sencilla: las personas nacen, crecen, viven, se educan, trabajan y se divierten dentro de ellas. Las organizaciones, cualesquiera que sean sus objetivos (lucrativos, educativos, religiosos, políticos, sociales, filantrópicos, económicos, etc.), atrapan como tentáculos a las personas, que al mismo tiempo se vuelven cada vez más

dependientes de la actividad organizacional. A medida que las organizaciones crecen y se multiplican requieren un mayor número de personas y aumenta la complejidad de los recursos necesarios para su supervivencia y crecimiento. El contexto sobre el que opera la administración de recursos humanos (ARH) está constituido por las organizaciones y por las personas que forman parte de ellas. Las organizaciones están formadas por personas y dependen de éstas para lograr sus objetivos y cumplir sus misiones. Para las personas, las organizaciones constituyen un medio para lograr diversos objetivos personales con un costo mínimo en cuanto a tiempo y esfuerzo, y con un mínimo de problemas. Muchos de los objetivos personales no se podrían lograr jamás mediante esfuerzos personales aislados. Las organizaciones surgen, precisamente, para aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varias personas que trabajan coordinada y conjuntamente. Breve historia de la ARH; La ARH es una especialidad que surgió debido al crecimiento y a la complejidad de las tareas organizacionales. Sus orígenes se remontan a los comienzos del siglo XX, como consecuencia del fuerte impacto de la Revolución Industrial; surgió con el nombre de Relaciones Industriales como una actividad mediadora entre las organizaciones y las personas, para suavizar o aminorar el conflicto entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales de las personas, hasta entonces considerados como incompatibles o irreconciliables. Era como si las personas y las organizaciones, a pesar de estar estrechamente interrelacionadas, vivieran separadas, con las fronteras cerradas, las trincheras abiertas y necesitando un interlocutor ajeno a ambas para entenderse o, por lo menos, para aminorar sus diferencias. Ese interlocutor era un área que recibía el nombre de Relaciones Industriales y que buscaba articular capital y trabajo, interdependientes, pero en conflicto. Con el paso del tiempo, el concepto de relaciones industriales cambió radicalmente, sufrió una extraordinaria transformación. Alrededor de la década de 1950, se le llamó administración de personal. Ya no se trataba sólo de mediar en las

desavenencias y de aminorar los conflictos, sino, principalmente, de administrar personas de acuerdo con la legislación laboral vigente y administrar los conflictos que surgían continuamente. Poco después, alrededor de la década de 1960, el concepto sufrió una nueva transformación. La legislación laboral se volvió gradualmente obsoleta, mientras que los desafíos de las organizaciones crecían desproporcionadamente. Las personas fueron consideradas como los recursos fundamentales para el éxito organizacional; como los únicos recursos vivos e inteligentes de que disponen las organizaciones para hacer frente a los desafíos. Así, a partir de la década de 1970, surgió el concepto de administración de recursos humanos (ARH), aunque todavía sufría de la vieja miopía de ver a las personas como recursos productivos o meros agentes pasivos cuyas actividades deben ser planeadas y controladas a partir de las necesidades de la organización. A pesar de que la ARH abarcaba todos los procesos de administración de personal que se conocen ahora, partía del principio de que las personas debían ser administradas por la organización o por un área central de ARH. Sin embargo, con las nuevas características del tercer milenio (globalización de la economía, fuerte competitividad en el mundo de los negocios, cambios rápidos e imprevisibles y el dinamismo del ambiente), las organizaciones que tienen éxito ya no administran recursos humanos ni tampoco administran a las personas, ya que eso significa tratarlas como agentes pasivos y dependientes; ahora administran con las personas. Eso significa tratarlas como agentes activos y proactivos, dotados de inteligencia y creatividad, de iniciativa y decisión, de habilidades y competencias, y no sólo de capacidades manuales, físicas o artesanales. Las personas no son recursos que la organización consume y utiliza, y que producen costos. Al contrario, las personas constituyen un poderoso activo que impulsa la creatividad organizacional, de la misma manera que lo hacen el mercado o la tecnología. Así, nos parece que es mejor hablar de administración de personas para resaltar la administración con las personas, como socios; y no de las personas, como

recursos. En este nuevo concepto resaltan tres aspectos fundamentales: a) Las personas son diferentes entre sí, están dotadas de una personalidad propia, tienen una historia personal particular y diferenciada; son poseedoras de habilidades y conocimientos, destrezas y competencias indispensables para la adecuada administración de los recursos organizacionales. Las diferencias individuales deben ser resaltadas y no eliminadas o estandarizadas ni homogeneizadas. Esto es, considerar a las personas como seres dotados de inteligencia y creatividad, de iniciativa y decisión, de habilidades y competencias, y no como meros recursos de la organización. b) Las personas son los elementos vivos y los impulsores de la organización, capaces de dotarla de la inteligencia, talento y aprendizaje indispensables para su constante renovación y competitividad en un mundo lleno de cambios y desafíos. Las personas poseen un increíble don de crecimiento y de desarrollo personal; por lo tanto, deben ser vistas como fuente de impulso propio y no como agentes inertes o estáticos. c) Las personas son socios de la organización y los únicos capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Como socios, las personas hacen inversiones en la organización (en forma de esfuerzo, dedicación, responsabilidad y compromiso) esperando obtener ganancias de estas inversiones (en forma de salarios, incentivos, crecimiento profesional, carrera, etc.). Una inversión sólo se justifica si produce una ganancia interesante. A medida que la ganancia es mejor y sustentable, la inversión tenderá a aumentar. En esto reside el carácter de reciprocidad en la interacción persona-organización, así como el carácter de actividad y autonomía, y no más de pasividad e inercia de las personas. Personas como socios de la organización y no como meros sujetos pasivos dentro de la organización. Este libro se basa en este concepto, a pesar de que se conserva la denominación de ARH, debido a la adopción mundial del término. Sin organizaciones ni personas, ciertamente no habría ARH; en realidad es difícil separar las organizaciones de las personas y viceversa. No hay fronteras definidas entre lo que es y

no es una organización, así como no se pueden determinar exactamente los límites de la influencia de cada persona en una organización". (pp. 1-2).

- ✓ (Bernal, 2012) Afirma que: "**La planificación** es la primera función administrativa porque sirve de base para las demás funciones. Esta función determina por anticipado cuáles son los objetivos que deben cumplirse y que debe hacerse para alcanzarlos; por tanto, es un modelo teórico para actuar en el futuro. La planificación comienza por establecer los objetivos y detallar los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. La planificación determina donde se pretende llegar, que debe hacerse, como, cuando y en qué orden debe hacerse. La planificación desde el punto de vista de diferentes pioneros de la administración se puede conceptualizar de las siguientes maneras:
 - "La planificación es seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro para formular las actividades necesarias para realizar los objetivos organizacionales." George Terry
 - "La planificación es una técnica para minimizar la incertidumbre y dar más consistencia al desempeño de la empresa." Idalberto, Chiavenato
 - "La planificación es en gran medida la tarea de hacer que sucedan cosas que de otro modo no sucederían" David, Ewing
- ✓ (FINCOWSKY, 2009) Afirma que "El **término organización** tiene diferentes acepciones. Cada una de ellas se utiliza en función del significado, contexto o sentido que se le quiere dar. A partir de esta premisa, revisaremos de manera secuencial y lógica la forma en que se utiliza. Desde un punto de vista literal, organización es la acción o efecto de organizar u organizarse esto es disposición, arreglo, orden; como parte del proceso administrativo es la etapa en la que se define la estructura organizacional, la forma de delegar facultades, el enfoque para manejar los recursos humanos, la cultura y el cambio organizacional; como unidad productiva, una organización es una entidad social orientada hacia la consecución de metas con base en un sistema coordinado y estructurado

vinculado con el entorno. De modo que, cuando hablamos de organización de empresas, nos referimos a la manera de lograr que una entidad pueda:

- Reunir recursos para alcanzar resultados.
- Generar bienes y servicios de calidad.
- Utilizar eficazmente la tecnología de la información y de manufactura.
- Desarrollar capacidad para aprender de la experiencia.
- Constituir un lugar que desarrolle el sentido de pertenencia y respeto.
- Crear valor para sus grupos de interés.

- ✓ (GOMEZ, 2012) Afirma que: “**El termino de dirección**” en medio en que operan las organizaciones es muy cambiante. El personal no puede ser programado totalmente por la empresa, por los procesos productivos, normas y políticas. Los humanos no son máquinas; incluso éstas requieren de la intervención del ser humano para funcionar: un automóvil necesita un conductor, y una computadora, por muy evolucionada que sea, necesita un operador, asimismo, un grupo de trabajado requiere de un coordinador. La dirección es el elemento del proceso administrativo que tiene como finalidad coordinar los elementos humanos de las empresas, implica que un responsable con nivel de autoridad genere liderazgo, así como motivación, comunicación, cambio organizacional e individual y creatividad. “Dirección es llevar a cabo actividades mediante las cuales el administrador establece el carácter y tono de su organización. Valores, estilo, liderazgo comunicación, motivación.”
- ✓ (Veiga, 2013) Afirma que “**El termino Control**” es aquella función que pretende asegurar la consecución de los objetivos y planes prefijados en la fase de planificación. Como última etapa formal del proceso de gestión, el control se centra en actuar para que los resultados generados en las fases que le preceden sean los deseados. Así pues, una primera exigencia de esta función es que existan objetivos predeterminados. La cuestión de cuáles son los objetivos de la empresa resulta siempre, de difícil respuesta porque

la empresa, por sí misma, ni decide ni formula objetivos propios. Son sus gerentes, la denominada Dirección, quienes los establecen. Bien es cierto que toda empresa precisa satisfacer determinados requisitos para sobrevivir, tales como los de rentabilidad, crecimiento y solvencia. Pero la importancia relativa de estos parámetros se halla influida por las prioridades de los directivos de la empresa, que a su vez se ven condicionados por intereses de otros colectivos (trabajadores, clientes, accionistas, proveedores y, en general, la comunidad en la que opera).

2.2.2. RENDIMIENTO LABORAL (VARIABLE DEPENDIENTE)

- ✓ (Work, 2013). Afirma que: “En el mundo empresarial, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo. Entonces ¿Por qué las empresas no tienen un rendimiento laboral óptimo? Puede ser porque sus recursos no están optimizados, ya sea a nivel de personas o a nivel de ingresos. Sin embargo, aunque el primer factor puede resultar difícil de medir o cuantificar, es el recurso más importante para las empresas y por extensión el que más se tiene que cuidar. (...), El único camino para que una empresa pueda crecer y aumentar su rentabilidad es; aumentado su rendimiento o productividad, para lo que es necesario medir y analizar, obteniendo datos que permitan conocer la situación de la empresa y su proyección futura. Es importante señalar que es imprescindible que este análisis del rendimiento se practique desde la óptica de la calidad en las horas trabajadas, en vez de basarse en criterios de cantidad porque, como es lógico, ni todas las horas son productivas, ni todas son iguales de productivas. Es decir, que hay que tener en cuenta la eficiencia de la productividad y no solo la cantidad que se produce. El problema es que la mayoría de empresas se

obsesionan con el volumen y cantidad. A la hora de medir la productividad y funcionamiento de la organización, dejan de lado los indicadores de productividad cualitativos. Esto es un error que termina por aumentar las desviaciones y alejar a la organización de la consecución de sus objetivos, impidiendo que pueda progresar y crecer adecuadamente. Para evitar este tipo de situaciones nada deseables, se debe buscar un equilibrio entre cantidad y calidad, porque habrá valores más cuantitativos y también los habrá más cualitativos y todos han de ser tenidos en cuenta. Las empresas se encuentran con la necesidad de disponer de sistemas efectivos de evaluación del trabajo que realizan las personas para poder realizar los ajustes que les permitan lograr sus objetivos. Uno de estos sistemas es la evaluación o supervisión del rendimiento laboral de los empleados. La evaluación del rendimiento laboral podría definirse como: un proceso sistémico, de carácter periódico, que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo, pone de manifiesto los puntos fuertes y débiles de cada individuo con el fin de ayudarlo a mejorar. Su objetivo es identificar los aspectos que necesitan ser mejorados para establecer planes de formación, reforzar sus técnicas de trabajo y gestionar el desarrollo profesional de sus trabajadores. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia o las cualidades de alguna persona en el desarrollo de unas acciones o actitudes. En este caso ayudara también a determinar si las cosas se están haciendo de la forma correcta para en caso contrario, detectar a tiempo ineficiencias y corregirlas. La evaluación del rendimiento laboral puede entenderse en este ámbito como el conjunto de actitudes y comportamiento laboral de la persona en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones. Esta evaluación del rendimiento constituye una fuente imprescindible de información que permite medir el éxito de la organización empresarial (...), Sea cual sea la orientación elegida, la evaluación del rendimiento en el entorno laboral puede presentar

problemas y dar fallos. Mientras que los primeros obedecen fundamentalmente a la elección de los responsables de la evaluación de entre los segundos podrían destacarse los siguientes, que son algunos de los más recurrentes: 1. La elección del objeto de la evaluación o lo que se mide: que, en muchas ocasiones, no está relacionado con las prioridades estratégicas de la organización. 2. La falta de implicación de la alta dirección con el sistema de evaluación. 3. La falta de motivación de los directivos a los que se les asigna estas tareas. 4. El miedo a realizar valoraciones negativas. Los directivos rehúyen los conflictos con las personas que pudieran derivarse de la realización de evaluaciones negativas y por eso muchos terminan optando por minimizar las diferencias haciendo valoraciones medias y de carácter homogéneo, que carecen de utilidad. 5. La centralización excesiva de las políticas de recursos humanos. Los métodos a emplear se decidirán en función de las características particulares de cada negocio. Lo importante es que haya alguien que evalúe el rendimiento y que esto se haga de forma sistemática, no basándose en la intuición ni en las relaciones personales. De la misma manera, hay que dar a los aspectos cualitativos la importancia que tienen y no decidirlos de forma arbitraria, algo obvio, pero que nunca sucedería con la parte cuantitativa. (...), en los últimos años, las tendencias están más orientadas hacia la gestión del rendimiento que hacia la evaluación del rendimiento. La principal característica de la gestión consiste en evolucionar hacia un enfoque que analice y de importancia al rendimiento de las personas y no a la forma de medirlo, en contraposición con la evaluación. La gestión del rendimiento puede ser vista como un proceso de articulación de los objetivos organizativos e individuales puesto al servicio de la estrategia de la organización. Así pues, el rendimiento individual debe entenderse como contribución al rendimiento organizativo global de la empresa. La meta que se pretende conseguir es reflejar que los objetivos personales o rendimiento del individuo están íntimamente relacionados con los de otros departamentos y con los generales de

la empresa. De este modo, los empleados entienden que están al servicio de un proyecto más grande que su esfuerzo esté relacionado con la estrategia global de la compañía”. (pp.6-12).

- ✓ (Hacienda, SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, 2003) Afirma que el “**Plan Operativo Del Personal**” es un documento donde se establecerá y definirá los objetivos de cada puesto, sus funciones y los resultados que se esperan de su desempeño, se constituye en la base para la evaluación del desempeño y se tomará en cuenta lo siguiente: La determinación de los objetivos de cada puesto, sus funciones y los resultados que se esperan de su desempeño, se efectuarán siguiendo los lineamientos establecidos por el Programa de Operaciones Anual conforme a los procedimientos diseñados por el Servicio Nacional de Administración de Personal. La Programación Operativa Anual Individual (POAI) de cada funcionario de carrera, una vez aprobada, deberá ser remitida a la Superintendencia de Servicio Civil con fines de registro, así como cualquier modificación. La programación operativa anual individual contendrá:

Identificación: la denominación, la dependencia, la supervisión ejercida, la categoría y la ubicación del puesto dentro de la estructura organizacional de la entidad.

Descripción: la naturaleza u objetivo, las normas a cumplir, las funciones específicas y continuas del puesto y los resultados esperados expresados en términos de calidad y cantidad.

Especificación: los requisitos personales y profesionales que el puesto exige posea su ocupante. Esta información estará expresada en forma escrita y será ajustada al inicio de cada gestión en función a la Programación de Operaciones Anual.

- ✓ (VILLAR, LIDERAZGO EMPRESARIAL, 2012) Afirma que el “**Liderazgo laboral**” es la capacidad de influir en las demás personas para el logro de los objetivos; por lo general se describen

tres estilos de liderazgo: autócrata (que impone su autoridad), demócrata (que toma en cuenta la opinión de los subordinados) y el de rienda suelta (que deja actuar con libertad a sus seguidores). Un líder, para ejercer como tal; necesita de ciertas técnicas o herramientas, entre las que destacan, la comunicación, motivación, coaching, inteligencia emocional y pro actividad. Asimismo, un excelente líder utiliza la comunicación para retroalimentar, resolver los conflictos y empoderar a sus seguidores. Los líderes son un ejemplo para los trabajadores, practican y ejercen su profesión de manera responsable, pueden dirigir por competencias y evaluar el desempeño del personal de manera eficiente y ejercer sus funciones en línea, así como de manera personal. Los líderes administran su tiempo para las actividades profesionales y las personales. Constantemente se auto motivan y logran madurez afectiva para con sus empleados, actuando de manera equilibrada y justa. Motivar y conducir equipos es tarea esencial de liderazgo, como también lo es conocer a cada uno de sus miembros y saber cómo tratarlos de manera individual. Es importante, también, llevar a cabo reuniones programadas y ser parte de equipos con plena autoridad en el manejo de los recursos; es decir; ser un elemento de un equipo auto administrado.

- ✓ (ONU MUJERES, 2012), Afirma que **“Registrar y Programar Actividades”** *Los planes de acción convierten la estrategia de la campaña en orientación concreta para sus actividades.* Según su alcance, una campaña con distintas subestrategias sectoriales (por ejemplo, una estrategia de comunicación, una estrategia de recaudación de fondos, una estrategia de salida) podría necesitar varios planes de acción para distintos tipos de actividades. Aun si una estrategia de campaña puede parecer directa y simple, se necesita un plan de acción para garantizar el uso eficaz de los recursos y una distribución de responsabilidades para todas las actividades.
- ✓ (Impulso Humano Empresarial, 2019) Afirma que el **“Diagnóstico, Plan de Selección de Personal”** La principal cuestión a considerar

para la obtención de un diagnóstico válido y riguroso de la gestión de los recursos humanos en la empresa, que permita la posterior implantación de un plan acorde con los objetivos estratégicos de la misma, se basa en analizar previamente su cultura organizativa y sus comportamientos asociados. Este análisis, debe permitir a la Dirección decidir que pautas culturales deben ser reforzadas para posibilitar la alineación del colectivo humano, en aras de la consecución de los objetivos estratégicos marcados por la empresa, como, igualmente, desincentivar aquellas pautas por estar lo suficientemente arraigadas en la organización.

- ✓ (Coló Pérez, 2014), Afirma que la “**Coordinación e integración**” define como: integración es adquirir y modular los elementos/recursos materiales y humanos que la organización y que la planeación apunta como necesarios para el propicio funcionamiento de un organismo social. En concreto se puede decir que la integración se refiere a buscar a la persona adecuada para el puesto adecuado, esto se lleva a cabo mediante la identificación de requerimientos de fuerza de trabajo, el inventario de las personas disponibles, integración (reclutamiento, selección, contratación, ascenso/promoción, evaluación, planeación de carreras, compensación y capacitación o desarrollo de habilidades)
- ✓ (Hacienda, SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, 2003) Afirma que: “**La Evaluación Del Desempeño** es un proceso permanente que mide el grado de cumplimiento de la Programación Operativa Anual Individual, por parte del servidor público en relación al logro de los objetivos, funciones y resultados asignados al puesto durante un período determinado. Los objetivos de este subsistema son: a. Evaluar a los servidores públicos de carrera en el desempeño de sus funciones y registrar la productividad de los funcionarios públicos que no están sujetos a la carrera. b. Servir como un parámetro de otorgamiento de incentivos. c. Proveer de información para mejorar el desempeño de la entidad en términos de eficiencia, honestidad, efectividad y calidad en el servicio de Constituir el instrumento para detectar necesidades de capacitación

e Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para tomar medidas correctivas, mismas que podrán determinar la separación de los funcionarios públicos de carrera conforme al artículo 39 de la Ley del Estatuto de Funcionario Público. Como consecuencia de las evaluaciones los servidores públicos, podrán recibir incentivos económicos y psicosociales con base en los resultados de las evaluaciones de su desempeño que reflejen indicadores de excelencia, idoneidad, capacidad, motivación y eficiencia. La evaluación del desempeño para los funcionarios no comprendidos en la tiene carácter referencial y de registro.

- ✓ (Cespedes, 2015) Afirma que el “**Control Concurrente**” su función es de proporcionar información rápida y permanente del desempeño de las actividades relevantes, esto es generar informes diarios o en tiempo real para conocer a situación sobre lo que es necesario para tomar decisiones. Se aplican durante la fase operacional. Esta incluye dirección, vigilancia, sincronización de las actividades que acurran para que el plan sea llevado a cabo bajo las condiciones requeridas. Evalúa las actividades actuales de trabajo, se basa en las normas de desempeño e incluye reglas y reglamentos para guiar las tareas y as actividades de los empleados. La forma más conocida de control concurrente es la supervisión directa, cuando un administrador supervisa las acciones de un empleado de manera directa, el administrador puede verificar de forma concurrente las actividades del empleado y corregir los problemas que puedan presentarse.
- ✓ (Dennis & Edgar, 2016) Afirma que “**El Clima Laboral**” es de vital importancia dentro de una organización, la estabilidad de los empleados de la misma va a generar mayor productividad y beneficio para el sector, su gran cohesión y buen enlace de comunicación juega un papel muy importante dentro de las relaciones entre compañeros de trabajo Los empleados deben estar sujetos a buenas condiciones laborales, y de esta manera su desempeño será mayoritario al de aquellos grupos que suelen tener falencias en este aspecto. Mucho más allá del buen clima laboral

que debe predominar, se encuentra la satisfacción de cada empleado, es decir, si existe un trato debido por lógica que el ambiente no se tornará pesado y este va a generar sus frutos a favor de la empresa. Mientras mayor sea la estabilidad, mayor será el rendimiento de los funcionarios de dicha organización o entidad de trabajo.

- ✓ (Rosas, 2006) Afirma que: la “**Rotación de Personal**” es uno de los aspectos más importantes de la dinámica organizacional es la rotación de recursos humanos. Es decir, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente es definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización. Generalmente la rotación de personal se expresa a través de una relación 25 porcentual, en el transcurso de cierto periodo de tiempo. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales para permitir comparaciones, desarrollar diagnósticos o promover acciones. La organización como un sistema abierto, se caracteriza por el incesante flujo de recursos humanos que necesita para poder desarrollar sus operaciones y generar resultados. Entre los insumos que la organización importa y los resultados que exporta debe existir cierto equilibrio dinámico capaz de mantener las operaciones del proceso de transformación en niveles controlados. Si los insumos son más voluminosos que las salidas, la organización tiene sus procesos de transformación congestionados o sus reservas de resultados almacenados y paralizados. Si, por el contrario, los insumos son menores que las salidas, la organización no tiene recursos para operar las transformaciones y continuar la producción de resultados. Así tanto la entrada como la salida de recursos deben mantener entre sí mecanismos homeostáticos capaces de autorregularse y garantizar así un equilibrio dinámico. Las desvinculaciones de personal tienen que ser compensadas a través de nuevas admisiones para que se mantenga el nivel de recursos humanos en proporciones adecuadas para la operación del sistema.

- ✓ (Contraloría General de la República, 2016) Afirma que: “Los servicios de **control posterior** son aquellos que se realizan con el objeto de efectuar la evaluación de los actos y resultados ejecutados por las entidades en la gestión de los bienes, recursos y operaciones institucionales. Los servicios de control posterior son:
 - Auditoría financiera.
 - Auditoría de desempeño.
 - Auditoría de cumplimiento.
 - Otros que se establezcan.
- ✓ (Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO, 2017, pág. 2) Afirma que: “**La realidad Laboral peruana** discute los efectos de las tendencias asociadas al futuro del trabajo en el mercado laboral peruano: la demografía, el crecimiento económico y la estructura productiva, y la introducción de nuevas tecnologías. Utilizando encuestas de hogares (1997-2015) se analizan los posibles efectos de estas tendencias sobre el volumen y la composición del empleo; las tendencias de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo; y la oferta y demanda de calificaciones. Se concluye que la presión demográfica sobre la creación de empleo disminuirá, que la estructura de la producción no variará, que el proceso de formalización del empleo requiere medidas específicas para el grupo de trabajadores por cuenta propia si se quiere acelerar este proceso y que continuará la expansión de las formas no estándar de empleo. Además, se incrementará la oferta de trabajadores calificados, aunque no necesariamente la demanda, y el efecto de las tecnologías implicarían una mayor desigualdad tanto de acceso a los mejores empleos como a mayores ingresos.
- ✓ (UNIVERSIDAD DE DEUSTO, 2004) Afirma que: “Entendemos aquí como **vigilancia prospectiva** el conjunto de aquellas actividades de observación, captación, análisis, difusión precisa y recuperación de información sobre las tendencias y acontecimientos del entorno económico, tecnológico, social o comercial, que lleva cabo una empresa. Por lo tanto, la denominada "vigilancia Prospectiva" del

entorno, que puede ser tecnológica, competitiva, económica o de cualquier otra índole, ha de ser entendida como una herramienta para intentar averiguar las modificaciones a corto y medio plazo en el entorno competitivo de la empresa, con el objetivo de extraer tendencias de futuro a medio y largo plazo, que puedan ser utilizadas y aplicadas en la empresa, incrementando su conocimiento. Cada vez más, empresas e instituciones vienen desarrollando sistemas de vigía estratégica prospectiva, que describiremos más adelante, pero frecuentemente la vigilancia encuentra limitaciones temporales, en la medida que una empresa no considere rentable invertir en afinar evoluciones con vistas a plazos muy dilatados en el tiempo.

- ✓ (VILLAR, Liderazgo Empresarial, 2012) Afirma que: “**El liderazgo** es la capacidad de influir en las demás personas para el logro de los objetivos; por lo general se describen tres estilos de liderazgo: autócrata (que impone su autoridad), demócrata (que toma en cuenta la opinión de los subordinados) y el de rienda suelta (que deja actuar con libertad a sus seguidores). Un líder, para ejercer como tal; necesita de ciertas técnicas o herramientas, entre las que destacan, la comunicación, motivación, coaching, inteligencia emocional y pro actividad. Asimismo, un excelente líder utiliza la comunicación para retroalimentar, resolver los conflictos y empoderar a sus seguidores. Los líderes son un ejemplo para los trabajadores, practican y ejercen su profesión de manera responsable, pueden dirigir por competencias y evaluar el desempeño del personal de manera eficiente y ejercer sus funciones en línea, así como de manera personal. Los líderes administran su tiempo para las actividades profesionales y las personales. Constantemente se auto motivan y logran madurez afectiva para con sus empleados, actuando de manera equilibrada y justa”.
- ✓ (Brown, 2015) Afirma que: “A menudo evaluamos lo que es fácil de evaluar, o algo aproximado de lo que se ha aprendido, antes que el aprendizaje propiamente dicho. Una evaluación válida es aquella

que se ajusta de forma relevante a los criterios, que, su vez, están totalmente vinculados a los resultados de aprendizaje establecidos para un programa. Una evaluación eficaz puede considerarse muy relevante cuando puede asegurar que los graduados están en condiciones de demostrarlos conocimientos, conductas, cualidades y atributos que se describen en las líneas generales del curso o en las especificaciones del programa. Las tareas que requieren que los estudiantes escriban sobre algo, en lugar de ser o hacer algo, puede que no resulten apropiadas”.

- ✓ (Ramírez., 2006) Afirma que: “**La supervisión administrativa** está directamente relacionada con una técnica de gestión. Esta supervisión se da siempre en el marco de una organización con el objetivo prioritario de que se cumplan los objetivos de dicha organización. La aplicación de esta supervisión está contemplada normalmente dentro del organigrama de la organización. El supervisor tiene un puesto concreto en el centro o lugar de trabajo donde se aplica. En la supervisión administrativa, la demanda de supervisión procede de la organización., En la planificación de un servicio se considera necesario que se supervise a su personal. La supervisión forma parte del conjunto de la aplicación de un determinado programa teniendo en cuenta que al supervisor en este caso se le atribuye unas funciones específicas y se le piden unos resultados que siempre están relacionados con la mejora de los servicios que se ofrecen a sus usuarios. La demanda de supervisión viene determinada desde arriba. Los supervisados no demandan explícitamente una supervisión, ya que se la encuentran formando parte de la propia organización en la que están trabajando o van a trabajar”.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- ✓ **Fuerza de Trabajo.-** La fuerza de trabajo es la capacidad del hombre para trabajar, conjunto de fuerzas físicas y espirituales de que el hombre dispone y que utiliza en el proceso de producción de los bienes materiales. La fuerza de trabajo es la condición fundamental de la

producción en toda sociedad. Recuperado de:
https://www.ecured.cu/Fuerza_de_trabajo.

- ✓ **Automatización.-** La automatización es un sistema donde se transfieren tareas de producción, realizadas habitualmente por operadores humanos a un conjunto de elementos tecnológicos. Recuperado de:
<http://www.sc.ehu.es/sbweb/webcentro>.
- ✓ **Robótica.-** La robótica es la rama de la ingeniería mecánica, de la ingeniería eléctrica, de la ingeniería electrónica, de la ingeniería biomédica, y de las ciencias de la computación, que se ocupa del diseño, construcción, operación, estructura, manufactura, y aplicación de los robots. Recuperado de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Rob%C3%A9tica>.
- ✓ **Apps.-** Una App es una aplicación de software que se instala en dispositivos móviles o tablets para ayudar al usuario en una labor concreta, ya sea de carácter profesional o de ocio y entretenimiento, a diferencia de una web app que no es instalable. El objetivo de una app es facilitarnos la consecución de una tarea determinada o asistirnos en operaciones y gestiones del día a día. Recuperado de:
<https://www.qode.pro/blog/que-es-una-app/>.
- ✓ **Talento Humano.-** Se refiere a la personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación. Recuperado por: <http://talentohumanofaba2013.blogspot>.
- ✓ **Digitalización.-** En el ámbito empresarial, la digitalización se asocia con la transformación digital de los negocios, entendida como habilitar, mejorar o evolucionar las funciones empresariales, operaciones comerciales, modelos de gestión de clientes o procesos de comunicación aprovechando las tecnologías digitales. Recuperado de:
<https://es.wikipedia.org/wiki/Digitalizaci%C3%B3n>.
- ✓ **Emprendimiento.-** Se conoce como emprendimiento a la actitud y aptitud que toma un individuo para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades. Recuperado de: <https://www.significados.com/emprendimiento>.

- ✓ **Técnicas.-** Se define la manera en que un conjunto de procedimientos, materiales o intelectuales, es aplicado en una tarea específica, con base en el conocimiento de una ciencia o arte, para obtener un resultado determinado. Recuperado de: <https://www.significados.com/tecnica/>.
- ✓ **Políticas.-** Una política es un plan general de acción que guía a los miembros de una organización en la conducta de su operación. Una guía para las decisiones administrativas. El punto de vista de una organización. Recuperado de: <https://www.monografias.com>.
- ✓ **Productividad.-** La productividad es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, costes, etc.), durante un periodo determinado. Recuperado de: <https://economipedia.com/definicion>.
- ✓ **Idóneo.-** Derivado del vocablo latino idoneus, se emplea para calificar a aquel o aquello que resulta conveniente, correcto o propicio para algo. El término puede referirse a una persona, un objeto o una situación. Recuperado de: <https://definicion.de/idoneo/>
- ✓ **Clima laboral.-** Se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com>.
- ✓ **Rotación del personal.-** Es el acto y el resultado de rotar. Este verbo refiere a girar en torno a un eje o a seguir un cierto turno. Personal, por su parte, es un término con varios usos: puede tratarse de aquello vinculado a una persona o del grupo de individuos que trabajan juntos en un mismo lugar. Recuperado de: <https://definicion.de/rotacion-de-personal/>.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- ✓ El proceso de la Gestión de Recursos Humanos tiene incidencia significativa en el rendimiento laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- ✓ La Planificación de Recursos Humanos tiene incidencia significativa en el plan operativo del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.
- ✓ La Organización de Recursos Humanos tiene incidencia significativa en la reestructuración del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.
- ✓ La Dirección de Recursos Humanos tiene incidencia significativa en el liderazgo laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.
- ✓ El Control de Recursos Humanos tiene incidencia significativa en los resultados óptimos, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

- ✓ El proceso de la Gestión de Recursos Humanos

Dimensiones

- ✓ Planificación
- ✓ Organización
- ✓ Dirección
- ✓ Control

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

- ✓ Rendimiento Laboral

Dimensiones

- ✓ Plan Operativo del Personal
- ✓ Reestructuración del Personal
- ✓ Liderazgo Laboral
- ✓ Resultados Óptimos

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE: EL PROCESO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p><u>El Proceso de la Gestión de Recursos Humanos:</u> Es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general, consiste en planear, organizar, dirigir y controlar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura.</p>	PLANIFICACIÓN	Registrar y Programar Actividades	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario
		Diagnóstico, Plan de Selección de Personal	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario
	ORGANIZACIÓN	Plan de Cronograma de Actividades	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario
		Coordinación e integración	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario
	DIRECCIÓN	Designación de Autoridad y Personal	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario
		Evaluación de Desempeño	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario
	CONTROL	Concurrente	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario
		Posterior	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario

VARIABLE DEPENDIENTE: RENDIMIENTO LABORAL			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p><u>Rendimiento Laboral:</u> Es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados; Las organizaciones suelen plantear para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los empleados deben cumplir o superar. Para ello las organizaciones plantean incentivos con los que fomentar dicho rendimiento laboral, también nos dice que es el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles.</p>	PLAN OPERATIVO DEL PERSONAL	Realidad Laboral	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario
		Prospectiva de Rendimiento	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario
	REESTRUCTURACIÓN DEL PERSONAL	Redistribución del Personal	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario
		Indicadores de Rendimiento Laboral	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario
	LIDERAZGO LABORAL	Conducción por Indicadores	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario
		Evaluación Eficaz	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario
	RESULTADOS OPTIMOS	Supervisión	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario
		Objetivos y Metas Alcanzados	Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo Aplicada, dado que busco ampliar y profundizar la realidad de las variables tanto independiente como dependiente en el sujeto de investigación (Hernández Sampieri, 2006). Ello a partir de la caracterización de los componentes que integran cada uno de ellos sustentados en la operacionalización de variables.

3.1.1. ENFOQUE

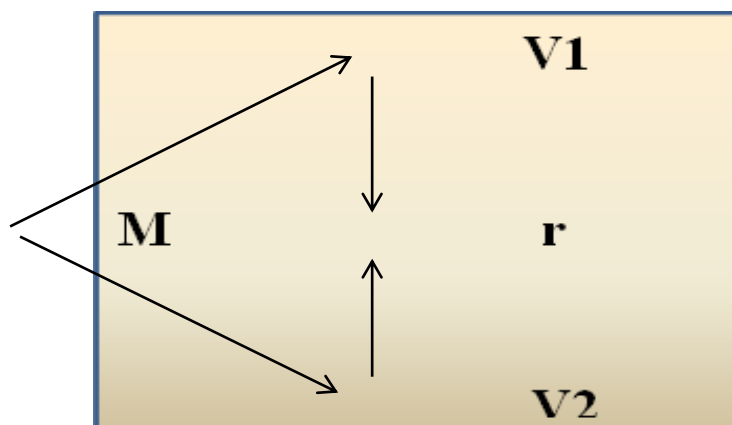
El presente estudio fue de enfoque cuantitativo (Hernández Sampieri, 2006) ya que requiere que el investigador recolecte datos numéricos de los objetivos, fenómenos, participantes que estudio y analizo mediante procedimientos estadísticos, de este conjunto de pasos llamado investigación cuantitativa, se derivaron otras características del enfoque cuantitativo que se precisaron a continuación: Las hipótesis que se generaron antes de recolectar y analizar los datos y la recolección de datos se fundamenta en la medición. Debido a que los datos son producto de mediciones, se representan mediante números (cantidades) y se deben analizar a través de métodos estadísticos. Dicho de otra manera, las mediciones se transforman en valores numéricos (Datos cuantificables) que se analizan por medio de la estadística.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel de la investigación es DESCRIPTIVO (Hernández Sampieri, 2006) dónde se describe intencionalmente la variable independiente (Gestión de Recursos Humanos) para ver su incidencia en la variable dependiente (Rendimiento Laboral). Este tipo de estudio nos permitió enumerar como la gestión de recursos humanos incide en el rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

3.1.3. DISEÑO

No experimental – transeccional o transversal, de tipo correlacional – causal (Hernández Sampieri, 2006). La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir es una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes, lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal cual, y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. De hecho, no hay condiciones o estímulos los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad. El diseño no experimental transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede; por otro lado, los diseños no experimentales – transeccional de tipo correlacional – causal son diseños que describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado mediante el siguiente esquema (Hernández Sampieri, 2006):



M = Muestra

V1= Gestión de Recursos Humanos

V2 = Rendimiento Laboral

r = Correlación entre dichas variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población que se tomó en cuenta para el trabajo de investigación estuvo compuesta por 55 personas todos ellos personal administrativo de la Municipalidad de Yarowilca

3.2.2. MUESTRA

La muestra fue seleccionada en forma no aleatoria y por conveniencia, y estuvo constituida por toda la población por ser muy pequeña. Estaba conformada por el 100% del personal administrativo de la Municipalidad de Yarowilca.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas son los diversos procedimientos que se realizaron con el afán de recabar información y datos pertinentes para luego ser analizados. La etapa de recolección de datos en el estudio se realizó mediante la técnica de la encuesta, la cual es una técnica que nos permite obtener información real de la problemática existente desde la propia perspectiva de los actores participantes. Dichas encuestas nos permitió medir ambas en el mismo momento, de este modo se pudo cumplir con los objetivos y se pudo comprobar la hipótesis planteada.

3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los principales instrumentos que se ha utilizado en la investigación son: guía de entrevista; cuestionario; guía de Análisis documental y Guía de observación. Todo instrumento de recolección de datos debe cumplir con dos requisitos fundamentales para ser considerado para una investigación científica: confiabilidad y validez; comprendiendo dichos requisitos en la presente investigación se aplicaron instrumentos ya validados y confiables por investigadores nacionales e internacionales;

sin embargo, han pasado nuevamente por un proceso de validez y confiabilidad ambos instrumentos.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La información procedente de las encuestas se tabuló y se procesó haciendo uso del programa estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences), del modelo de correlación de Pearson y nivel de confianza del 95%. Para el análisis de los resultados se utilizó tablas e indicadores estadísticos, relacionados con la Chi - Cuadrado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Para el procesamiento y análisis de la información se recurrió a la Estadística Descriptiva por la naturaleza de la Investigación y el análisis multidimensional con el Programa SPSS, y están registrados en tablas y gráficas, para el análisis cualitativo y cuántico, con la interpretación, por cada indicador estudiado. Cada tabla y gráfica es presentada en orden numérico del 01 al 16 que es el resultado de la aplicación del cuestionario (ver anexo N° 02) sometida a la Chi-Cuadrada para la prueba de hipótesis por cada variable y dimensión en el programa spss, para la prueba de hipótesis que sirvió para establecer, si existen o no diferencias significativas entre las estimaciones específicas y general, vale decir si es verdad o no lo observado o estimado frente a lo esperado teórico.

Procedimiento para el análisis de datos

Para interpretar el valor calculado se halló el valor crítico tomando la probabilidad de error o nivel de significancia 5% (0.05). Por cada tabla y gráfica se desarrolla el análisis, descomponiendo el todo en sus partes de modo cualitativo con la fórmula de la Chi-Cuadrada en el software SPSS, para la prueba de hipótesis.

Interpretación

Por cada cuadro y gráfica se alcanza la interpretación cuantitativa resaltando el resultado obtenido dando sentido, entendimiento y comprensión de las variables, demostrando la incidencia de la variable independiente sobre la dependiente.

Prueba de hipótesis

Para saber si las hipótesis son verdaderas o falsas se utilizó la “Prueba no Paramétrica”, principalmente la chi-cuadrada de Pearson en el software SPSS, como una prueba de significancia de 5% y a un nivel de confianza al 95%.

Presentación de resultados en tablas y gráficos

Variable Independiente

Gestión de Recursos Humanos

Dimensión I : Planificación

Indicador N° 1 : Registrar y Programar Actividades

Para obtener datos y asignar el valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: ¿Considera usted que haciendo registros y programaciones de actividades nos reflejara la problemática de la institución?

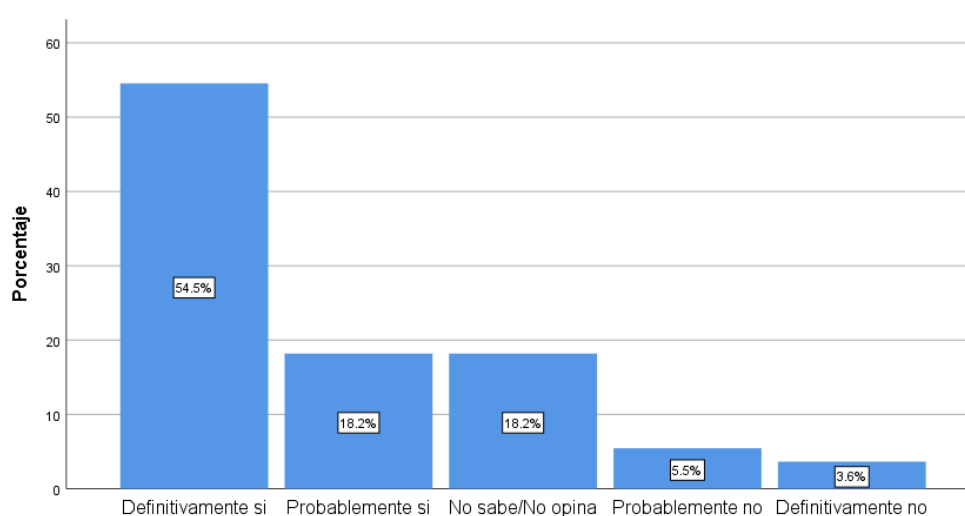
Las respuestas fueron:

Tabla N° 1 Registrar y Programar Actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si	30	54.5	54.5	54.5
	Probablemente si	10	18.2	18.2	72.7
	No sabe/No opina	10	18.2	18.2	90.9
	Probablemente no	3	5.5	5.5	96.4
	Definitivamente no	2	3.6	3.6	100.0
	Total		55	100.0	100.0

FUENTE : El Cuestionario

ELABORACIÓN : La Investigadora



FUENTE : Tabla N° 1

ELABORACIÓN : La Investigadora

Gráfico N° 1 Registrar y Programar Actividades

Análisis e interpretación

En la tabla y grafico N° 1, se puede observar los resultados a la pregunta, ¿Considera usted que haciendo registros y programaciones de actividades nos reflejara la problemática de la institución? el 72.7% (54.5+18.2) de los encuestados consideran que haciendo un registro y programación de actividades en la municipalidad nos reflejara la problemática de la institución, el 18.2% de los colaboradores no sabe / no opina, el 5.5% de los colaboradores expreso probablemente no y el 3.6% de los colaboradores respondieron definitivamente no.

Indicador N° 2 : Diagnóstico y Plan de selección de Personal

Para obtener datos y asignar el valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: ¿Cree usted que previo diagnóstico y el plan de selección de personal para contrataciones se mejorará el rendimiento del personal contratado?

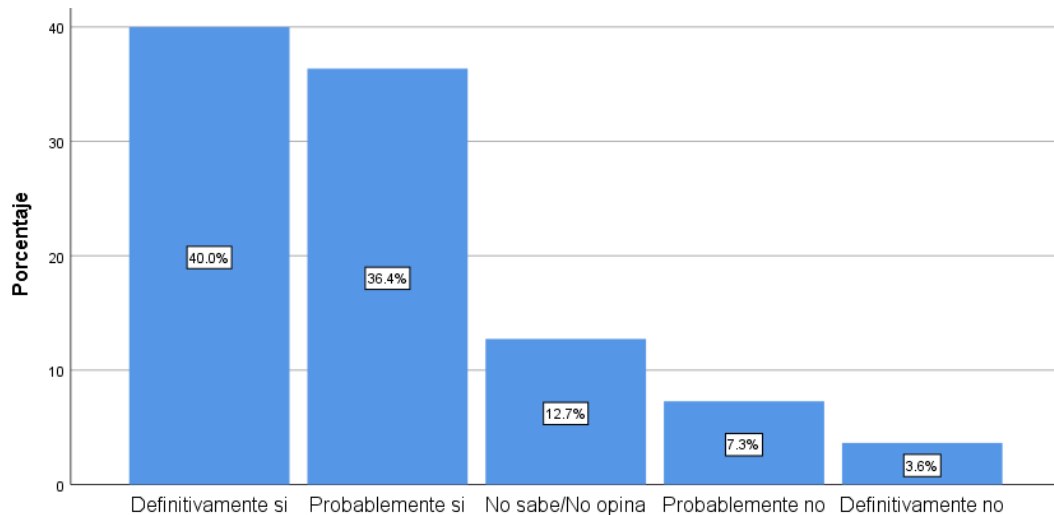
Las respuestas fueron:

Tabla N° 2 Diagnóstico y Plan de Selección al Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si	22	40.0	40.0	40.0
	Probablemente si	20	36.4	36.4	76.4
	No sabe/No opina	7	12.7	12.7	89.1
	Probablemente no	4	7.3	7.3	96.4
	Definitivamente no	2	3.6	3.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

FUENTE : El Cuestionario

ELABORACIÓN : La Investigadora



FUENTE : Tabla N° 2
 ELABORACIÓN : La Investigadora

Gráfico N° 2 Diagnóstico y Plan de Selección al Personal

Análisis e Interpretación

En la tabla y gráfico N°02, se puede observar los resultados a la pregunta, ¿Cree usted que previo diagnóstico y el plan de selección de personal para contrataciones se mejorará el rendimiento del personal contratado? el 76.4% (40+36.4) de los encuestados consideran que previo un diagnóstico y plan de selección de personal para contrataciones, se mejorara el rendimiento del personal contratado el 12.7% de los colaboradores no sabe / no opina, el 7.3% de los colaboradores expreso probablemente no y el 3.6% de los colaboradores respondieron definitivamente no.

Dimensión II : Organización

Indicador N° 3 : Plan de Cronograma de Actividades

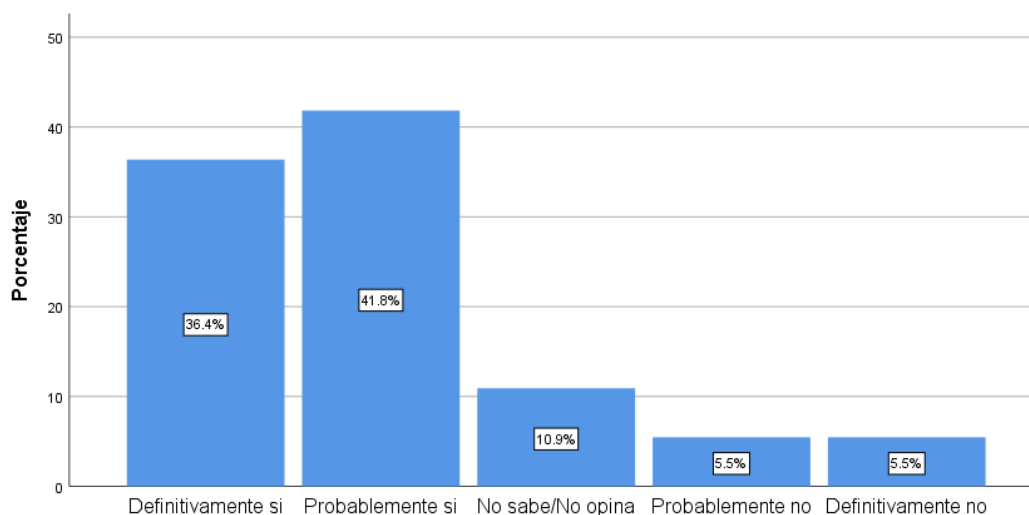
Para obtener datos y asignar el valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: ¿Considera usted que el plan de cronograma de actividades en los puestos de trabajo se logra las metas y objetivos de la institución?

Las respuestas fueron:

Tabla N° 3 Plan de Cronograma de Actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si	20	36.4	36.4	36.4
	Probablemente si	23	41.8	41.8	78.2
	No sabe/No opina	6	10.9	10.9	89.1
	Probablemente no	3	5.5	5.5	94.5
	Definitivamente no	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

FUENTE : El Cuestionario
 ELABORACIÓN : La Investigadora



FUENTE : Tabla N° 3
 ELABORACIÓN : La Investigadora

Gráfico N° 3 Plan de Cronograma de Actividades

Análisis e Interpretación

En la tabla y grafico N° 3, se puede observar los resultados a la pregunta, ¿Considera usted que el plan de cronograma de actividades en los puestos de trabajo se logra las metas y objetivos de la institución? el 78.2% (36.4+41.8) de los encuestados consideran que el plan de cronograma de actividades se lograra las metas y objetivos de la institución el 10.9% de los colaboradores no sabe / no opina, el 5.5% de los colaboradores expreso probablemente no y el 5.5% de los colaboradores respondieron definitivamente no.

Indicador N° 4 : Coordinación e Integración

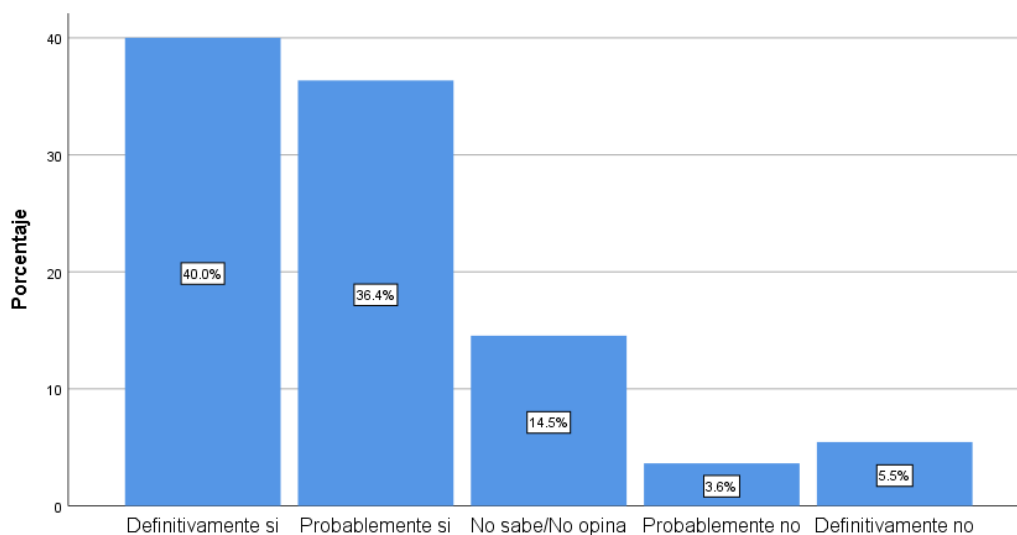
Para obtener datos y asignar el valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: ¿Cree usted que la coordinación e integración del personal logre la eficiencia y eficacia?

Las respuestas fueron:

Tabla N° 4 Coordinación e Integración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si	22	40.0	40.0	40.0
	Probablemente si	20	36.4	36.4	76.4
	No sabe/No opina	8	14.5	14.5	90.9
	Probablemente no	2	3.6	3.6	94.5
	Definitivamente no	3	5.5	5.5	100.0
	Total		55	100.0	100.0

FUENTE : El Cuestionario
ELABORACIÓN : La Investigadora



FUENTE : Tabla N° 4
ELABORACIÓN : La Investigadora

Gráfico N° 4 Coordinación e Integración

Análisis e Interpretación

De las opiniones vertidas en la tabla y grafico N° 4 el 76.4% (40+36.4) de los encuestados consideran que la coordinación e integración del personal es eficiente y eficaz, el 14.5% no sabe/no opina, el 3.6% expreso probablemente no y el 5.5% definitivamente no.

Dimensión III : Dirección

Indicador N° 5 : Designación de Autoridad y Personal

Para obtener datos y asignar el valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: ¿Cree usted que designando al personal indicado para jefe de área y personal operativo mejorarán en su rendimiento?

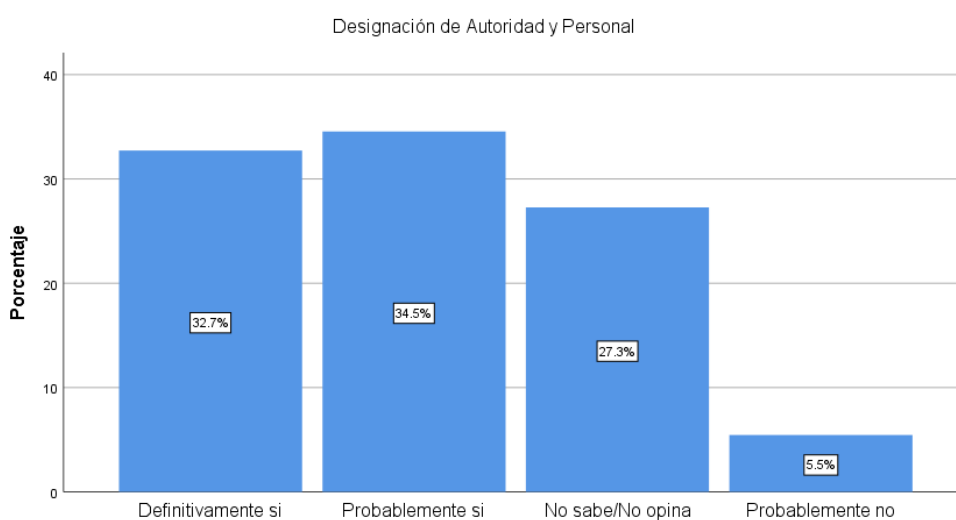
Las respuestas fueron:

Tabla N° 5 Designación de Autoridad y Personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Definitivamente si	18	32.7	32.7	32.7
Probablemente si	19	34.5	34.5	67.3
No sabe/No opina	15	27.3	27.3	94.5
Probablemente no	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

FUENTE : El Cuestionario

ELABORACIÓN : La Investigadora



FUENTE : Tabla N° 5

ELABORACIÓN : La Investigadora

Gráfico N° 5 Designación de Autoridad y Personal

Análisis e Interpretación

De las opiniones vertidas en la tabla y grafico N° 05 el 67.2% (40+36.4) de los encuestados consideran que designando al personal indicado para jefe de área y personal operativo mejoraran en su rendimiento, el 27.3% no sabe/no opina, y el 5.5% expreso probablemente no.

Indicador N° 6 : Evaluación de Desempeño

Para obtener datos y asignar el valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: ¿Considera usted que haciendo una evaluación de desempeño al personal se mejorara el grado de eficiencia en la municipalidad?

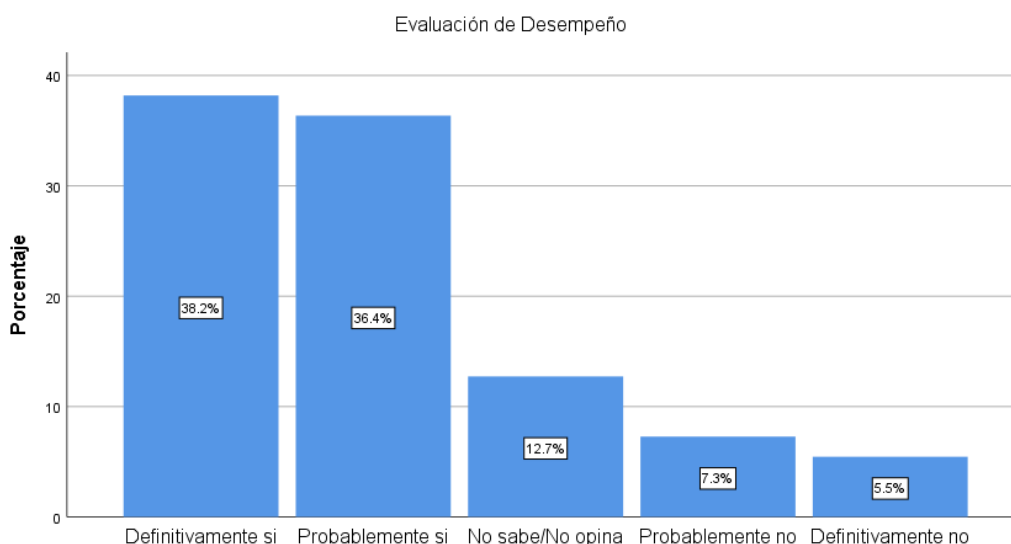
Las respuestas fueron:

Tabla N° 6 Evaluación de Desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Definitivamente si	21	38.2	38.2	38.2
Probablemente si	20	36.4	36.4	74.5
No sabe/No opina	7	12.7	12.7	87.3
Probablemente no	4	7.3	7.3	94.5
Definitivamente no	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

FUENTE : El Cuestionario

ELABORACIÓN : La Investigadora



FUENTE : Tabla N° 6

ELABORACIÓN : La Investigadora

Gráfico N° 6 Evaluación de Desempeño

Análisis e Interpretación

Los datos cuánticos contenidos en la tabla y Gráfico N° 6 nos permite afirmar que el 74.6% = (38.2+36.4) de los encuestados consideran que haciendo una evaluación de desempeño al personal se mejorara el grado de eficiencia en la municipalidad, el 12.7% no sabe/no opina, el 7.3% expreso que probablemente no y el 5.5% definitivamente no.

Dimensión IV ; Control

Indicador N° 7 : Control Concurrente

Para obtener datos y asignar el valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: ¿Considera usted que haciendo un control mientras que una actividad está en marcha determinara si el trabajo se está llevando a cabo según las políticas y los procedimientos?

Las respuestas fueron:

Tabla N° 7 Control Concurrente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si	25	45.5	45.5	45.5
	Probablemente si	20	36.4	36.4	81.8
	No sabe/No opina	6	10.9	10.9	92.7
	Probablemente no	2	3.6	3.6	96.4
	Definitivamente no	2	3.6	3.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

FUENTE : El Cuestionario

ELABORACIÓN : La Investigadora

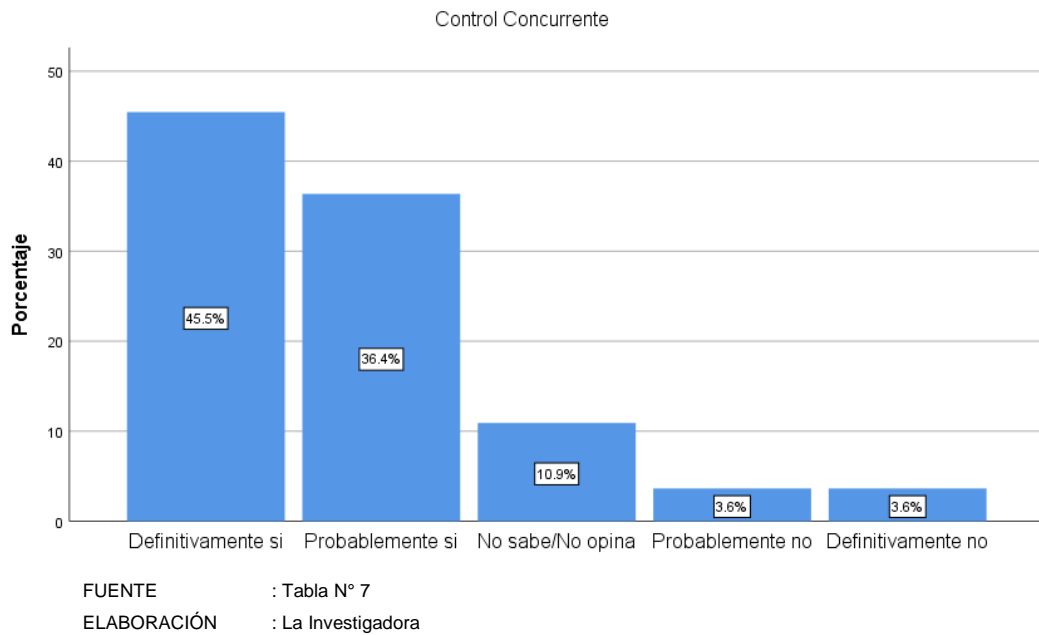


Gráfico N° 7 Control Concurrente

Análisis e Interpretación

Los datos cuánticos contenidos en la tabla y Gráfico N° 7 nos permite afirmar que el 81.9% = (45.5+36.4) de los encuestados consideran que haciendo un control mientras que una actividad está en marcha determinara si el trabajo se está llevando a cabo según las políticas y los procedimientos, el 10.9% de los colaboradores no sabe/no opina, el 3.6% de los colaboradores expreso que probablemente no y el 3.6% de los colaboradores definitivamente no.

Indicador N° 8 : Control Posterior

Para obtener datos y asignar el valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: ¿Considera usted que el control posterior estudiara y evaluara las actividades de la gestión para tomar acciones correctivas y necesarias en la institución?

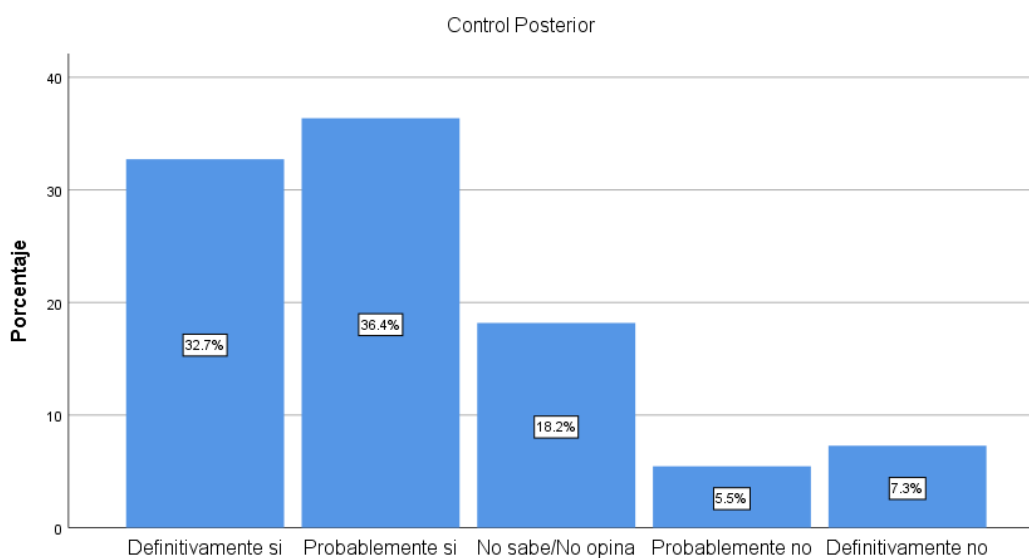
Las respuestas fueron:

Tabla N° 8 Control Posterior

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si	18	32.7	32.7	32.7
	Probablemente si	20	36.4	36.4	69.1
	No sabe/No opina	10	18.2	18.2	87.3
	Probablemente no	3	5.5	5.5	92.7
	Definitivamente no	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

FUENTE : El Cuestionario

ELABORACIÓN : La Investigadora



FUENTE : Tabla N° 8

ELABORACIÓN : La Investigadora

Gráfico N° 8 Control Posterior

Análisis e Interpretación

Los datos cuánticos contenidos en la tabla y Gráfico N° 8 nos permite afirmar que el 69.1% = (32.7+36.4) de los encuestados consideran que el control posterior estudiara y evaluara las actividades de la gestión para tomar acciones correctivas y necesarias en la institución, el 18.2% de los colaboradores no sabe/no opina, el 5.5% de los colaboradores expreso que probablemente no y el 7.3% de los colaboradores definitivamente no.

Variable Dependiente

Rendimiento Laboral

Dimensión V : Plan Operativo del Personal

Indicador N° 9 : Realidad Laboral

Para obtener datos y asignar el valor a la variable dependiente en estudio, se preguntó: ¿Cree usted que sabiendo la situación actual de la institución se debe llevar a cabo un programa de prevención e intento de mejora para lograr los objetivos planteados?

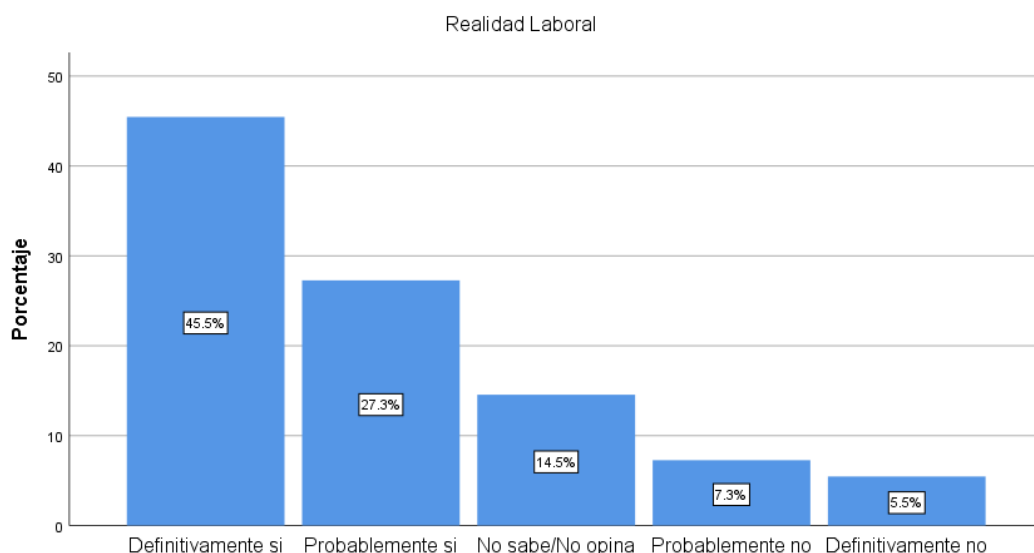
Las respuestas fueron:

Tabla N° 9 Realidad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si	25	45.5	45.5	45.5
	Probablemente si	15	27.3	27.3	72.7
	No sabe/No opina	8	14.5	14.5	87.3
	Probablemente no	4	7.3	7.3	94.5
	Definitivamente no	3	5.5	5.5	100.0
	Total		55	100.0	100.0

FUENTE : El Cuestionario

ELABORACIÓN : La Investigadora



FUENTE : Tabla N° 9

ELABORACIÓN : La Investigadora

Gráfico N° 9 Realidad Laboral

Análisis e Interpretación

De las opiniones vertidas en la tabla y gráfico N° 09 el 72.8% (45.5+27.3) de los encuestados consideran que sabiendo la situación actual de la institución se debe llevar a cabo un programa de prevención e intento de mejora para lograr los objetivos planteados el 14.5% de los colaboradores no sabe/no opina, el 7.3% de los colaboradores expuso probablemente no, y el 5.5% de los colaboradores respondieron definitivamente no.

Indicador N° 10 : Prospectiva de Rendimiento

Para obtener datos y asignar el valor a la variable dependiente en estudio, se preguntó: ¿Considera usted que las mejoras del rendimiento laboral nos permitirán realizar una planificación que posibilite afrontar los cambios que se dan en la institución?

Las respuestas fueron:

Tabla N° 10 Prospectiva de Rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si	23	41.8	41.8	41.8
	Probablemente si	17	30.9	30.9	72.7
	No sabe/No opina	9	16.4	16.4	89.1
	Probablemente no	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

FUENTE : El Cuestionario

ELABORACIÓN : La Investigadora

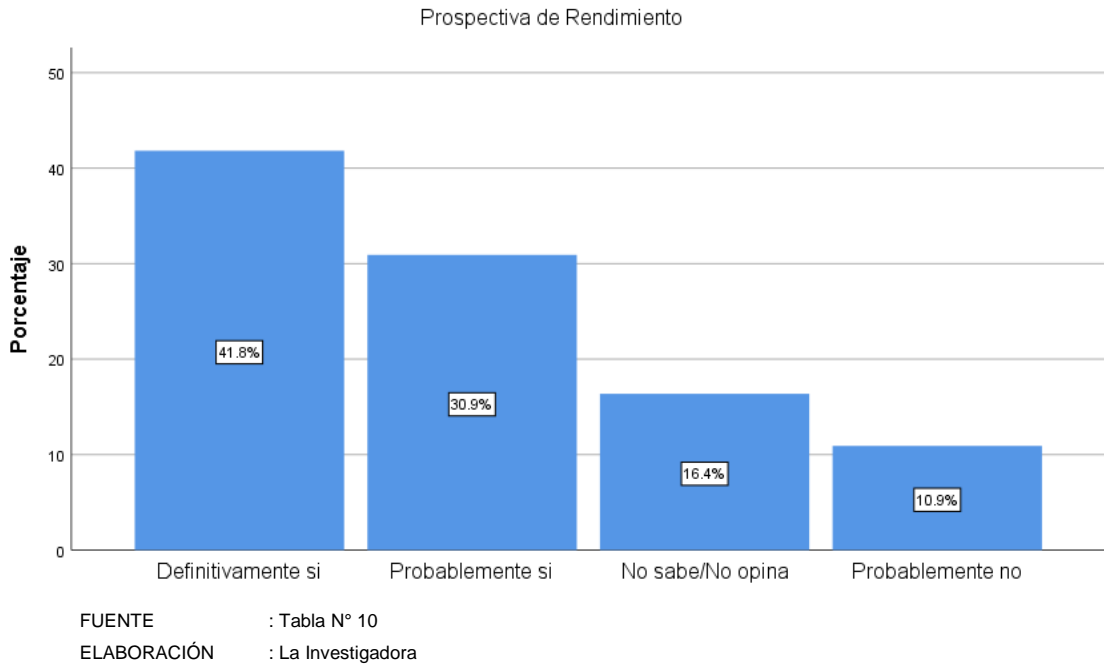


Gráfico N° 10 Prospectiva de Rendimiento

Análisis e Interpretación

De las opiniones vertidas en la tabla y grafico N° 10 el 72.7% = (41.8+30.9) de los encuestados consideran que las mejoras del rendimiento laboral nos permitirán realizar una planificación que posibilita afrontar los cambios que se dan en la instituciónel 16.4% de los colaboradores no sabe/no opina, y el 10.9% de los colaboradores expreso probablemente no.

Dimensión VI : Reestructuración del Personal

Indicador N° 11 : Redistribución del Personal

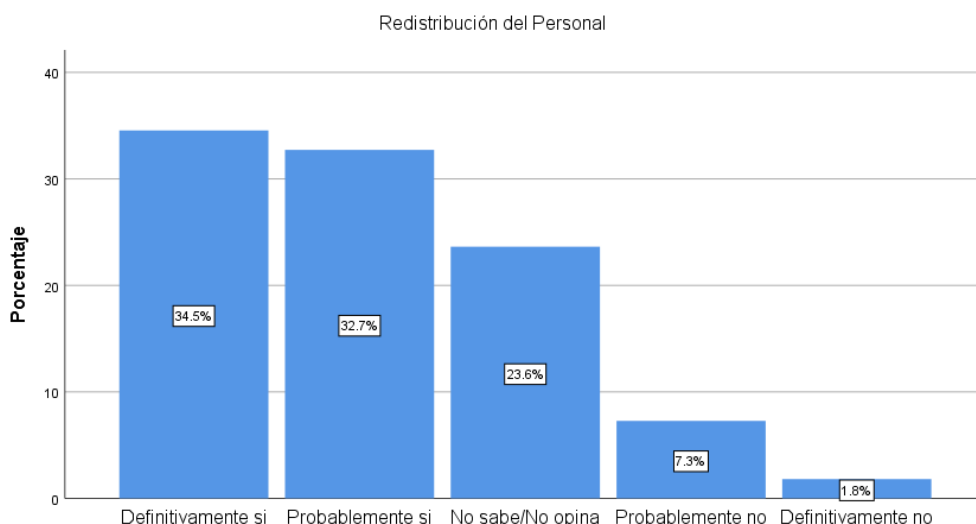
Para obtener datos y asignar el valor a la variable dependiente en estudio, se preguntó: ¿Considera usted que una redistribución del personal ayudara a fomentar la igualdad y el equilibrio laboral en la municipalidad?

Las respuestas fueron:

Tabla N° 11 Redistribución del Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si	19	34.5	34.5	34.5
	Probablemente si	18	32.7	32.7	67.3
	No sabe/No opina	13	23.6	23.6	90.9
	Probablemente no	4	7.3	7.3	98.2
	Definitivamente no	1	1.8	1.8	100.0
Total		55	100.0	100.0	

FUENTE : El Cuestionario
 ELABORACIÓN : La Investigadora



FUENTE : Tabla N° 11
 ELABORACIÓN : La Investigadora

Gráfico N° 11 Redistribución del Personal

Análisis e Interpretación

De las opiniones vertidas en la tabla y grafico N° 11 el 67.2% = (34.5+32.7) de los encuestados consideran que una redistribución del personal ayudara a fomentar la igualdad y el equilibrio laboral en la municipalidad, el 23.6% de los colaboradores no sabe/no opina, el 7.3% de los colaboradores expreso probablemente no, y el 1.8% de los colaboradores respondieron definitivamente no.

Indicador N° 12 : Indicadores de Rendimiento Laboral

Para obtener datos y asignar el valor a la variable dependiente en estudio, se preguntó: ¿Considera usted que los indicadores a emplearse tales como eficiencia, eficacia, productividad, etc. nos brindara a comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos?

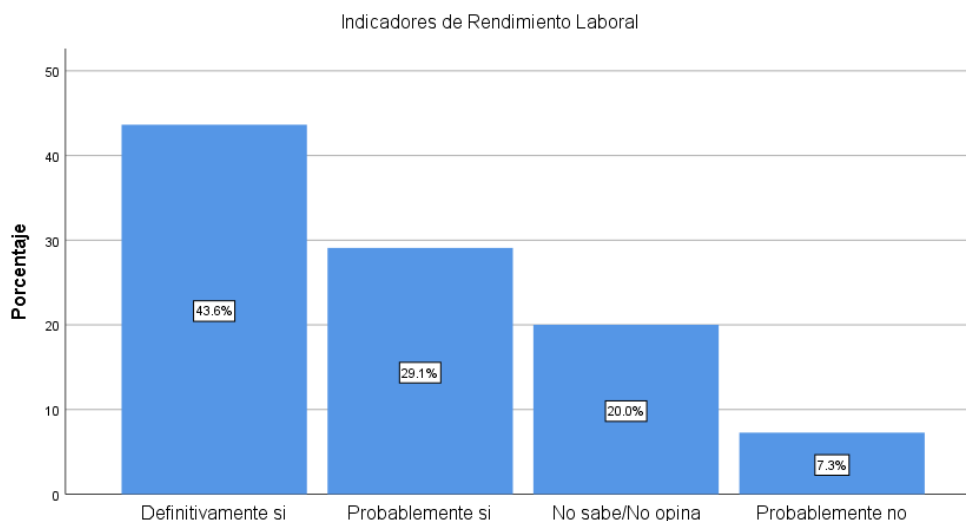
Las respuestas fueron:

Tabla N° 12 Indicadores de Rendimiento Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si	24	43.6	43.6	43.6
	Probablemente si	16	29.1	29.1	72.7
	No sabe/No opina	11	20.0	20.0	92.7
	Probablemente no	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

FUENTE : El Cuestionario

ELABORACIÓN : La Investigadora



FUENTE : Tabla N° 12

ELABORACIÓN : La Investigadora

Gráfico N° 12 Indicadores de Rendimiento Laboral

Análisis e Interpretación

De las opiniones vertidas en la tabla y gráfico N° 12 el 72.7% = (43.6+29.1) de los encuestados consideran que los indicadores a emplearse tales como eficiencia, eficacia, productividad, etc. nos brindara a comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, el 20% de los colaboradores no sabe/no opina, y el 7.3% de los colaboradores expreso probablemente no.

Dimensión VII : Liderazgo Laboral

Indicador N° 13 : Conducción por Indicadores

Para obtener datos y asignar el valor a la variable dependiente en estudio, se preguntó: ¿Cree usted que la conducción por indicadores permitirá diagnosticar cómo va el desarrollo de las actividades de la municipalidad y como es el rendimiento del personal?

Las respuestas fueron:

Tabla N° 13 Conducción por Indicadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Definitivamente si	19	34.5	34.5	34.5
Probablemente si	19	34.5	34.5	69.1
No sabe/No opina	10	18.2	18.2	87.3
Probablemente no	5	9.1	9.1	96.4
Definitivamente no	2	3.6	3.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

FUENTE : El Cuestionario
 ELABORACIÓN : La Investigadora



FUENTE : Tabla N° 13
 ELABORACIÓN : La Investigadora

Gráfico N° 13 Conducción por Indicadores

Análisis e Interpretación

De las opiniones vertidas en la tabla y gráfico N° 13 el 69% = (34.5+34.5) de los encuestados consideran que la conducción por indicadores permitirá diagnosticar cómo va el desarrollo de las actividades de la municipalidad y como es el rendimiento del personal el 18.2% de los colaboradores no sabe/no

opina, el 9.1% de los colaboradores expreso probablemente no, y el 3.6% de los colaboradores respondieron definitivamente no.

Indicador N° 14 : Evaluación Eficaz

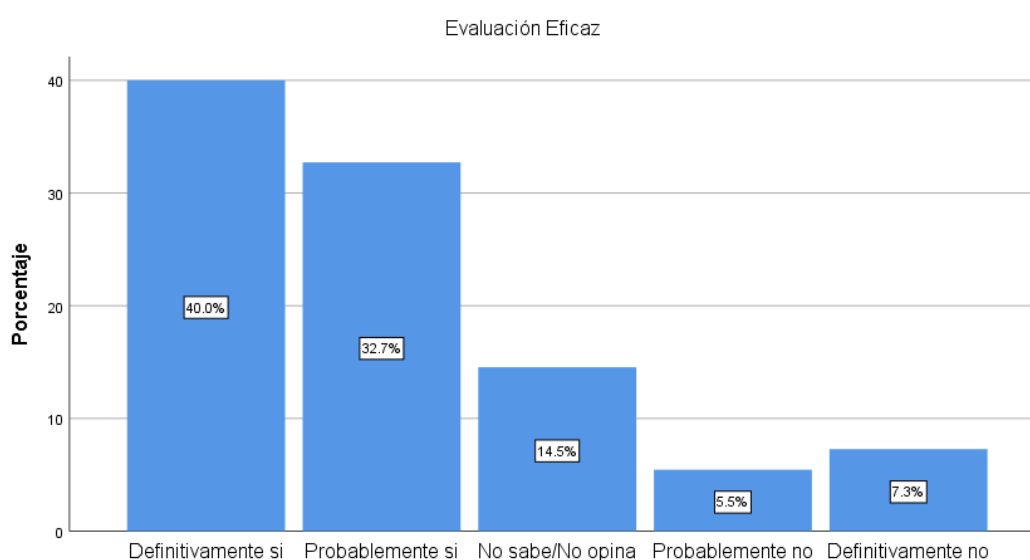
Para obtener datos y asignar el valor a la variable dependiente en estudio, se preguntó: ¿Considera usted que una evaluación eficaz en el momento oportuno pone de manifiesto los puntos fuertes y débiles de cada colaborador en su puesto de trabajo?

Las respuestas fueron:

Tabla N° 14 Evaluación Eficaz

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si	22	40.0	40.0	40.0
	Probablemente si	18	32.7	32.7	72.7
	No sabe/No opina	8	14.5	14.5	87.3
	Probablemente no	3	5.5	5.5	92.7
	Definitivamente no	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

FUENTE : El Cuestionario
ELABORACIÓN : La Investigadora



FUENTE : Tabla N° 14
ELABORACIÓN : La Investigadora

Gráfico N° 14 Evaluación Eficaz

Análisis e Interpretación

De las opiniones vertidas en la tabla y gráfico N° 14 el 72.7% = (40 +32.7) de los encuestados consideran que una evaluación eficaz en el momento oportuno pone de manifiesto los puntos fuertes y débiles de cada colaborador en su puesto de trabajo 14.5% de los colaboradores no sabe/no opina, el 5.5% de los colaboradores expreso probablemente no, y el 7.3% de los colaboradores respondieron definitivamente no.

Dimensión VIII : Resultados Óptimos

Indicador N° 15 : Supervisión

Para obtener datos y asignar el valor a la variable dependiente en estudio, se preguntó: ¿Cree usted que haciendo una supervisión laboral en el momento indicado nos permitirá utilizar en forma racional los factores productivos para contribuir a los objetivos de la institución?

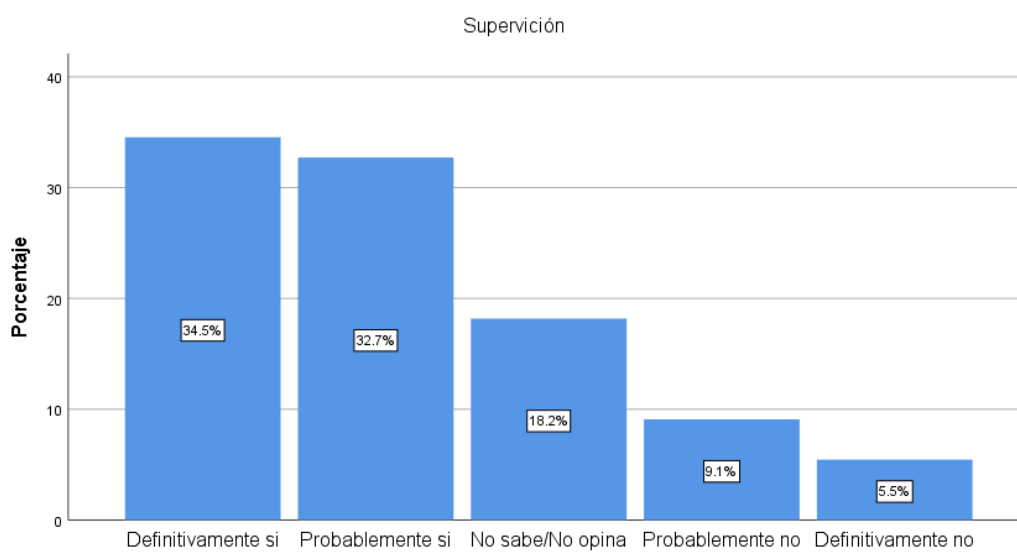
Las respuestas fueron:

Tabla N° 15 Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si	19	34.5	34.5	34.5
	Probablemente si	18	32.7	32.7	67.3
	No sabe/No opina	10	18.2	18.2	85.5
	Probablemente no	5	9.1	9.1	94.5
	Definitivamente no	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

FUENTE : El Cuestionario

ELABORACIÓN : La Investigadora



FUENTE : Tabla N° 15
 ELABORACIÓN : La Investigadora

Gráfico N° 15 Supervisión

Análisis e Interpretación

De las opiniones vertidas en la tabla y grafico N° 15 el 67.2% = (34.5 +32.7) de los encuestados consideran que haciendo una supervisión laboral en el momento indicado nos permitirá utilizar en forma racional los factores productivos para contribuir a los objetivos de la institución el 18.2% de los colaboradores no sabe/no opina, el 9.1% de los colaboradores expreso probablemente no, y el 5.5% de los colaboradores respondieron definitivamente no.

Indicador N° 16 : Objetivos y metas Alcanzados

Para obtener datos y asignar el valor a la variable dependiente en estudio, se preguntó: ¿Considera usted que teniendo un buen control concurrente y posterior se alcanzara las metas y objetivos de la municipalidad?

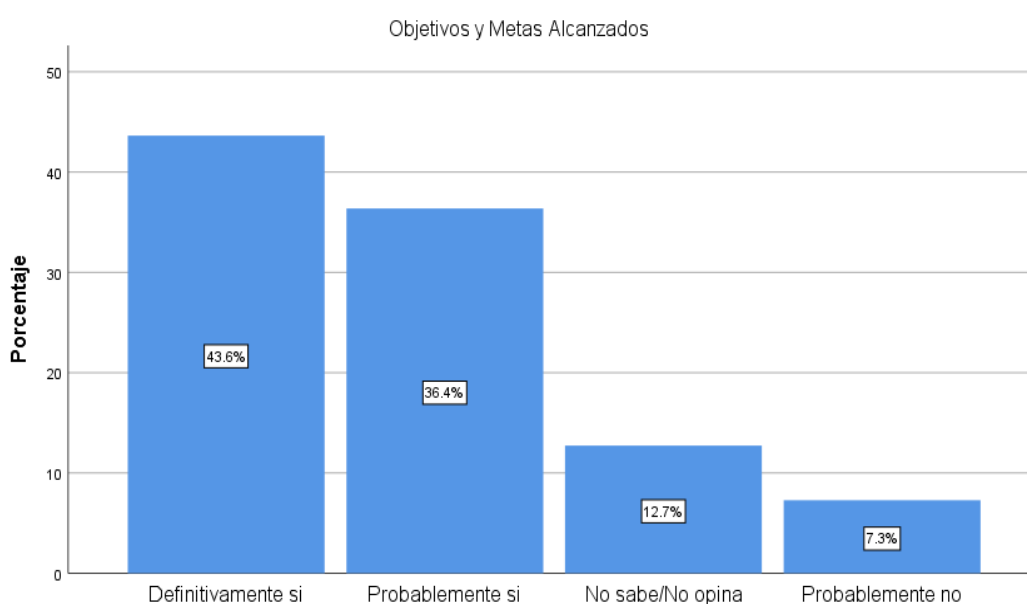
Las respuestas fueron:

Tabla N° 16 Objetivos y metas Alcanzados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente si	24	43.6	43.6	43.6
	Probablemente si	20	36.4	36.4	80.0
	No sabe/No opina	7	12.7	12.7	92.7
	Probablemente no	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

FUENTE : El Cuestionario

ELABORACIÓN : La Investigadora



FUENTE : Tabla N° 16

ELABORACIÓN : La Investigadora

Gráfico N° 16 Objetivos y metas Alcanzados

Análisis e Interpretación

De las opiniones vertidas en la tabla y grafico N° 16 el 80% = (43.6 +36.4) de los encuestados consideran que teniendo un buen control concurrente y posterior se alcanzara las metas y objetivos de la municipalidad el 12.7% de los colaboradores no sabe/no opina, y el 7.3% de los colaboradores expreso probablemente no.

Entrevista al Gerente Municipal Ing. Edgar Santos Aguirre de la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

1. ¿Cuáles son algunos de los problemas o dificultades por lo que atraviesa la municipalidad en cuanto a su personal? ¿Cuáles son las causas?

Rsta: Es la rotación al personal, ya que muchas personas no tienen el perfil para cubrir el puesto de trabajo.

2. ¿Cómo es el clima interno de la municipalidad? ¿y porque es así?

Rsta: Regular, no se puede decir mala porque el personal contratado recién se está conociendo con el personal nombrado.

3. ¿los jefes son idóneos para el puesto de trabajo?

Rsta: No, porque hay algunos que no tienen el perfil para el puesto de trabajo por ejemplo el administrador es un técnico en odontología.

4. ¿El personal nombrado y contratado tiene conocimiento del manual de organización y funciones?

Rsta: No, porque si no cumplirían sus funciones adecuadamente y los usuarios o la población serían los más beneficiados ya que agilizarían sus trámites.

5. ¿Conoce la institución y le asigna la merecida importancia al proceso de capacitación del personal?

Rsta: Creo que todos conocemos lo que es capacitarnos, pero no lo aplicamos en el trabajo, no lo damos la debida importancia para cumplir nuestras funciones.

6. ¿Qué programas de capacitación ha aplicado la institución en el pasado a sus trabajadores?

Rsta: El momento que tome el puesto ninguno, pero creo que es necesario para el buen funcionamiento de cada área de la municipalidad.

7. ¿El servicio que brinda el personal nombrado y contratado es el adecuado para con los usuarios?

Rsta: Hay quejas de la población por la demora de sus trámites documentarios es porque el personal nombrado no tiene el manejo adecuado de los medios informáticos y los contratados porque recién se están familiarizando con los softwares que se utiliza en la institución.

8. ¿Consideras que sería necesario una reestructuración del personal?

Rsta: Me parece que sí pero dentro de los parámetros de la normatividad laboral.

9. ¿Qué planes tiene para cubrir necesidades futuras en cuanto al personal?

Rsta: Contratar personal con el perfil adecuado para el puesto de trabajo, rotar al personal y capacitarlos para que puedan mejorar su servicio a la población de Yarowilca.

10. ¿Qué tipo de supervisión tiene el personal nombrado y contratado para que puedan cumplir sus funciones?

Rsta: De eso se encarga el Órgano de control interno de acuerdo a su normatividad.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis, se plantearon las hipótesis de investigación y las hipótesis nulas tanto para la general y las específicas, luego se determinó la CHI CUADRADA DE PEARSON empleando el software SSPS (VERSIÓN 25.0), ingresando los datos de las variables: Gestión de Recursos Humanos y Rendimiento Laboral, así como las dimensiones de ambas variables, con un nivel de significancia del 5% o margen de error (0.05), y un grado de confianza del 95%.

✓ **Prueba de Hipótesis General**

Formulamos las hipótesis estadísticas

Hipótesis Alterna

Ha: La Gestión de Recursos Humanos tiene incidencia significativa en el rendimiento laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

Hipótesis Nula

Ho: La Gestión de Recursos Humanos NO tiene incidencia significativa en el rendimiento laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca

Tabla Nº 17 Tabla cruzada Gestión de Recursos Humanos*Rendimiento Laboral

			Rendimiento Laboral					Total
			Definitivamente si	Probablemente si	No sabe/No opina	Probablemente no	Definitivamente no	
Gestión de Recursos Humanos	Definitivamente si	Recuento	21	0	0	0	0	21
		Recuento esperado	8.4	6.9	3.1	1.9	.8	21.0
		% del total	38.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	38.2%
	Probablemente si	Recuento	1	18	1	0	0	20
		Recuento esperado	8.0	6.5	2.9	1.8	.7	20.0
		% del total	1.8%	32.7%	1.8%	0.0%	0.0%	36.4%
	No sabe/No opina	Recuento	0	0	7	1	0	8
		Recuento esperado	3.2	2.6	1.2	.7	.3	8.0
		% del total	0.0%	0.0%	12.7%	1.8%	0.0%	14.5%
	Probablemente no	Recuento	0	0	0	3	0	3
		Recuento esperado	1.2	1.0	.4	.3	.1	3.0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	5.5%	0.0%	5.5%
	Definitivamente no	Recuento	0	0	0	1	2	3
		Recuento esperado	1.2	1.0	.4	.3	.1	3.0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	3.6%	5.5%
Total	Recuento	22	18	8	5	2	55	
	Recuento esperado	22.0	18.0	8.0	5.0	2.0	55.0	
	% del total	40.0%	32.7%	14.5%	9.1%	3.6%	100.0%	

Tabla N° 18 Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	164.286^a	16	.000
Razón de verosimilitud	122.986	16	.000
Asociación lineal por lineal	50.867	1	.000
N de casos válidos	55		

Interpretación

Como el valor de significancia o margen de error (valor crítico observado) es $0.000 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La Gestión de Recursos Humanos si tiene incidencia significativa en el rendimiento laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

Prueba de Hipótesis Especificas

HE1 : Planificación y Plan operativo del Personal

Hipótesis Alterna

Ha: La Planificación de Recursos Humanos tiene incidencia significativa en el plan operativo del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

Hipótesis Nula

Ho: La Planificación de Recursos Humanos No tiene incidencia significativa en el plan operativo del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

Tabla N° 19 Tabla cruzada Planificación*Plan Operativo del Personal

Planificación	Definitivamente si	Recuento	Plan Operativo del Personal				Total	
			Definitivamente si	Probablemente si	No sabe/No opina	Probablemente no		Definitivamente no
	Definitivamente si	Recuento	22	0	0	0	0	22
		Recuento esperado	9.2	6.8	3.2	1.6	1.2	22.0
		% del total	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%
	Probablemente si	Recuento	1	17	0	0	0	18
		Recuento esperado	7.5	5.6	2.6	1.3	1.0	18.0
		% del total	1.8%	30.9%	0.0%	0.0%	0.0%	32.7%
	No sabe/No opina	Recuento	0	0	8	1	0	9
		Recuento esperado	3.8	2.8	1.3	.7	.5	9.0
		% del total	0.0%	0.0%	14.5%	1.8%	0.0%	16.4%
	Probablemente no	Recuento	0	0	0	3	1	4
		Recuento esperado	1.7	1.2	.6	.3	.2	4.0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	5.5%	1.8%	7.3%
	Definitivamente no	Recuento	0	0	0	0	2	2
		Recuento esperado	.8	.6	.3	.1	.1	2.0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%	3.6%
	Total	Recuento	23	17	8	4	3	55
		Recuento esperado	23.0	17.0	8.0	4.0	3.0	55.0
		% del total	41.8%	30.9%	14.5%	7.3%	5.5%	100.0%

Tabla N° 20 Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	172.290^a	16	.000
Razón de verosimilitud	130.790	16	.000
Asociación lineal por lineal	51.922	1	.000
N de casos válidos	55		

Interpretación

Como el valor de significancia o margen de error (valor crítico observado) es $0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir La Planificación de Recursos Humanos si tiene incidencia significativa en el plan operativo del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

HE2 : Organización y Reestructuración del Personal

Hipótesis Alterna

Ha: La Organización de Recursos Humanos tiene incidencia significativa en la reestructuración del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

Hipótesis Nula

Ho: La Organización de Recursos Humanos NO tiene incidencia significativa en la reestructuración del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

Tabla N° 21 Tabla cruzada Organización*Reestructuración del Personal

Organización	Definitivamente si	Recuento	Reestructuración del Personal					Total
			Definitivamente si	Probablemente si	No sabe/No opina	Probablemente no	Definitivamente no	
	Definitivamente si	Recuento	19	1	0	0	0	20
		Recuento esperado	6.9	6.5	4.7	1.5	.4	20.0
		% del total	34.5%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	36.4%
	Probablemente si	Recuento	0	17	5	0	0	22
		Recuento esperado	7.6	7.2	5.2	1.6	.4	22.0
		% del total	0.0%	30.9%	9.1%	0.0%	0.0%	40.0%
	No sabe/No opina	Recuento	0	0	7	0	0	7
		Recuento esperado	2.4	2.3	1.7	.5	.1	7.0
		% del total	0.0%	0.0%	12.7%	0.0%	0.0%	12.7%
	Probablemente no	Recuento	0	0	1	2	0	3
		Recuento esperado	1.0	1.0	.7	.2	.1	3.0
		% del total	0.0%	0.0%	1.8%	3.6%	0.0%	5.5%
	Definitivamente no	Recuento	0	0	0	2	1	3
		Recuento esperado	1.0	1.0	.7	.2	.1	3.0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%	1.8%	5.5%
	Total	Recuento	19	18	13	4	1	55
		Recuento esperado	19.0	18.0	13.0	4.0	1.0	55.0
		% del total	34.5%	32.7%	23.6%	7.3%	1.8%	100.0%

Tabla N° 22 Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	128.375^a	16	.000
Razón de verosimilitud	107.925	16	.000
Asociación lineal por lineal	46.763	1	.000
N de casos válidos	55		

Interpretación

Como el valor de significancia o margen de error (valor crítico observado) es $0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir La Organización de Recursos Humanos si tiene incidencia significativa en la reestructuración del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

HE3 : Dirección y Liderazgo Laboral

Hipótesis Alterna

Ha: La Dirección de Recursos Humanos tiene incidencia significativa en el liderazgo laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

Hipótesis Nula

Ho: La Dirección de Recursos Humanos No tiene incidencia significativa en el liderazgo laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

Tabla Nº 23 Tabla cruzada Dirección*Liderazgo Laboral

		Liderazgo Laboral					Total	
		Definitivamente si	Probablemente si	No sabe/No opina	Probablemente no	Definitivamente no		
Dirección	Definitivamente si	Recuento	18	0	0	0	0	18
		Recuento esperado	6.2	6.2	3.3	1.0	1.3	18.0
		% del total	32.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	32.7%
	Probablemente si	Recuento	1	16	0	0	0	17
		Recuento esperado	5.9	5.9	3.1	.9	1.2	17.0
		% del total	1.8%	29.1%	0.0%	0.0%	0.0%	30.9%
	No sabe/No opina	Recuento	0	3	10	0	0	13
		Recuento esperado	4.5	4.5	2.4	.7	.9	13.0
		% del total	0.0%	5.5%	18.2%	0.0%	0.0%	23.6%
	Probablemente no	Recuento	0	0	0	3	3	6
		Recuento esperado	2.1	2.1	1.1	.3	.4	6.0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	5.5%	5.5%	10.9%
	Definitivamente no	Recuento	0	0	0	0	1	1
		Recuento esperado	.3	.3	.2	.1	.1	1.0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	1.8%
Total	Recuento	19	19	10	3	4	55	
	Recuento esperado	19.0	19.0	10.0	3.0	4.0	55.0	
	% del total	34.5%	34.5%	18.2%	5.5%	7.3%	100.0%	

Tabla N° 24 Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	147.054 ^a	16	.000
Razón de verosimilitud	123.326	16	.000
Asociación lineal por lineal	49.125	1	.000
N de casos válidos	55		

Interpretación

Como el valor de significancia o margen de error (valor crítico observado) es $0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir La Dirección de Recursos Humanos si tiene incidencia significativa en el liderazgo laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

HE4 : Control y Resultados Óptimos

Hipótesis Alterna

Ha: El Control de Recursos Humanos tiene incidencia significativa en los resultados óptimos, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

Hipótesis Nula

Ho: El Control de Recursos Humanos No tiene incidencia significativa en los resultados óptimos, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

Tabla N° 25 Tabla cruzada Control*Resultados Óptimos

			Resultados Óptimos					
			Definitivamente si	Probablemente si	No sabe/No opina	Probablemente no	Definitivamente no	Total
Control	Definitivamente si	Recuento	18	0	0	0	0	18
		Recuento esperado	6.2	5.9	3.3	1.6	1.0	18.0
		% del total	32.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	32.7%
	Probablemente si	Recuento	1	18	1	0	0	20
		Recuento esperado	6.9	6.5	3.6	1.8	1.1	20.0
		% del total	1.8%	32.7%	1.8%	0.0%	0.0%	36.4%
	No sabe/No opina	Recuento	0	0	9	1	0	10
		Recuento esperado	3.5	3.3	1.8	.9	.5	10.0
		% del total	0.0%	0.0%	16.4%	1.8%	0.0%	18.2%
	Probablemente no	Recuento	0	0	0	3	0	3
		Recuento esperado	1.0	1.0	.5	.3	.2	3.0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	5.5%	0.0%	5.5%
	Definitivamente no	Recuento	0	0	0	1	3	4
		Recuento esperado	1.4	1.3	.7	.4	.2	4.0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	5.5%	7.3%
Total	Recuento	19	18	10	5	3	55	
	Recuento esperado	19.0	18.0	10.0	5.0	3.0	55.0	
	% del total	34.5%	32.7%	18.2%	9.1%	5.5%	100.0%	

Tabla N° 26 Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	169.675 ^a	16	.000
Razón de verosimilitud	129.351	16	.000
Asociación lineal por lineal	51.127	1	.000
N de casos válidos	55		

Interpretación

Como el valor de significancia o margen de error (valor crítico observado) es $0.000 < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir El Control de Recursos Humanos si tiene incidencia significativa en los resultados óptimos, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Proceso de Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Yarowilca cumplió con los objetivos propuestos al haber sido confirmada las hipótesis de la investigación a favor de la confianza de la misma donde se mejorará el Rendimiento Laboral.

Al aplicar las dimensiones del Proceso de la Gestión de Recursos Humanos determinamos la incidencia sobre el Rendimiento Laboral, como también la importancia que este denota para obtener una mejora, disminuyendo de esta manera las deficiencias encontradas en la Municipalidad. Tal como lo indica Chiavenato, I. (2007). En su libro "Administración de Recursos Humanos" donde afirma: "La expresión "recursos humanos" se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones. Las personas pasan gran parte de su tiempo trabajando en las organizaciones. Éstas necesitan a las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos. De ahí la denominación de recursos humanos para describir a las personas que trabajan en las organizaciones. En el mundo industrializado de hoy, la producción de bienes y servicios no puede ser realizada por personas que trabajen individualmente. Cuanto más industrializada es una sociedad, tanto más depende de las organizaciones para satisfacer sus necesidades y aspiraciones. Por otro lado, el efecto que tienen sobre la vida y la calidad de vida de las personas es enorme y perdurable. La razón es sencilla: las personas nacen, crecen, viven, se educan, trabajan y se divierten dentro de ellas. Las organizaciones, cualesquiera que sean sus objetivos (lucrativos, educativos, religiosos, políticos, sociales, filantrópicos, económicos, etc.), atrapan como tentáculos a

las personas, que al mismo tiempo se vuelven cada vez más dependientes de la actividad organizacional”.

Asimismo, según Cueva, N. (2016). En su tesis “El Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Bagua para mejorar su Gestión - Año 2016”. Concluye que: “En la Planeación se ha determinado que el personal de Recursos Humanos no conoce la misión, y visión y no cuenta con políticas y procedimientos que guíen sus labores; En la Organización no es la adecuada porque la municipalidad cuenta con un Manual de Organización y Funciones, pero no se encuentra actualizada; en la Dirección se ha determinado que al personal no se le capacita para que puedan ejercer correctamente sus funciones, las remuneraciones no está de acorde a labor que realiza. Además, se observa que no se sigue con los correctos procesos al momento de seleccionar su personal por que contrata a personas que son de su partido político sin interesar el grado académico que posee; en la ejecución se observa que los trabajadores cumplen parcialmente con las funciones establecidas en el Manual Organización y Funciones”. Frente a ello los resultados obtenidos y la entrevista al funcionario coinciden con el trabajo del señor Cueva, porque en la Municipalidad de Yarowilca no hay capacitaciones, el MOF no se utiliza esto conlleva a que no están cumpliendo sus funciones adecuadamente, los jefes de áreas no son idóneos para el puesto de trabajo no reúnen el perfil necesario y los perjudicados son los usuarios.

CONCLUSIONES

1. Para comenzar en relación al objetivo general, el cual pide “Determinar la incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el rendimiento laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.”, según los resultados se observa que el valor de significancia o margen de error (valor crítico observado) es $0.000 < 0.05$ donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir La Gestión de Recursos Humanos si tiene incidencia significativa en el rendimiento laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca. lo cual indica que existe una relación positiva de estudio, sobre una muestra de 55 individuos.
2. En relación al primer objetivo específico, donde se buscó determinar la incidencia de la Planificación de los recursos humanos en el plan operativo del personal, tal como se demostró en el desarrollo de las encuestas, como se muestra en la tabla N°01 donde el 72.7% de los encuestados consideran que haciendo un registro y programación de actividades en la municipalidad nos reflejara la problemática de la institución, en la tabla N° 02 se observa que el 76.4% consideran que previo un diagnóstico y plan de selección de personal para contrataciones, se mejorara el rendimiento del personal contratado; en la tabla N° 09 el 72.8% de los encuestados consideran que sabiendo la situación actual de la institución se debe llevar a cabo un programa de prevención e intento de mejora para lograr los objetivos planteados, en la tabla N° 10 el 72.7% de los encuestados consideran que las mejoras del rendimiento laboral nos permitirán realizar una planificación que posibilita afrontar los cambios que se dan en la institución; por ello concluimos que realizando una planificación en la municipalidad se mejorara el rendimiento del personal contratado, lo cual nos permitirá afrontar los cambios que se dan en la institución.
3. Se cumplió con el objetivo específico número dos, debido que se pudo determinar la incidencia de la organización de los recursos humanos en la reestructuración del personal, tal como se demostró en el desarrollo de las encuestas y se observa en la tabla N° 03 que el 78.2%

(36.4+41.8); en la tabla N° 04 el 76.4% (40+36.4); en la tabla N° 11 el 67.2% (34.5+32.7) y en la tabla N° 12 el 72.7% (43.6+29.1), de los encuestados consideran que asignando el personal idóneo para el puesto de trabajo y capacitando al personal e insertando conocimientosse lograra las metas y objetivos de la institución, además se tendrá personal eficiente y eficaz, asimismo redistribuyendo y empleando indicadores de rendimiento laboral ayudara a fomentar la igualdad y el equilibrio laboral en la municipalidad, y los indicadores a emplearse tales como eficiencia, eficacia, productividad, etc. nos brindara a comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.

4. Se cumplió con el objetivo específico número tres, debido que se pudo determinar la incidencia de la dirección de recursos humanos en el liderazgo laboral, tal como se demostró en el desarrollo de las encuestas; teniendo como resultado en la tabla N° 05 el 67.2% (40+36.4), tabla N° 06 el 74.6% (38.2+36.4), tabla N° 13 el 69% (34.5+34.5) y la tabla N° 14 el 72.7% (40 +32.7) de los encuestados consideran que designando al personal indicado para cada área de la institución y haciendo una evaluación de desempeño, mejoraran en su rendimiento y su grado de eficiencia laboral, asimismo la conducción por indicadores y una evaluación eficaz en el momento oportuno, permitirá diagnosticar cómo va el desarrollo de las actividades de los colaboradores, como es el rendimiento del personal donde se pone de manifiesto los puntos fuertes y débiles de cada colaborador en su puesto de trabajo.
5. Se cumplió con el objetivo específico número cuatro, debido que se pudo determinar la incidencia del control de recursos humanos en los resultados óptimos, tal como se demostró en el desarrollo de las encuestas y se observa en la tabla N° 07 el 81.9% = (45.5+36.4), tabla N°08 el 69.1% = (32.7+36.4), tabla N° 15 el 67.2% = (34.5 +32.7) y la tabla N° 16 el 80% = (43.6 +36.4); de los encuestados consideran que haciendo un control mientras que una actividad está en marcha determinara si el trabajo se está llevando a cabo según las políticas y los procedimientos, asimismo consideranque el control posterior

estudiara y evaluara las actividades de la gestión para tomar acciones correctivas y necesarias en la institución y además una supervisión laboral en el momento indicado nos permitirá utilizar en forma racional los factores productivos para contribuir a los objetivos de la institución, donde se podrá alcanzar las metas y objetivos de la municipalidad.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda enfatizar en la Gestión de Recursos Humanos para fomentar la competitividad y mejora organizacional en la Municipalidad Provincial de Yarowilca con la finalidad de proponer estrategias de primer orden con una política de estímulos y una motivación laboral que combine compensaciones económicas y retos profesionales, así como satisfacciones personales. Con el propósito de incrementar su rendimiento laboral.
2. Se recomienda realizar un buen diagnóstico laboral y un plan de selección de personal donde nos reflejara la problemática de la institución y se podrá mejorar el rendimiento del personal y una vez sabiendo la situación actual de la municipalidad y teniendo una prospectiva de rendimiento de los colaboradores se debe llevar a cabo un programa de prevención e intento de mejora para lograr los objetivos planteados lo cual nos permitirá realizar una planificación que posibilita afrontar los cambios que se dan en la institución.
3. Se recomienda asignar el personal idóneo para el puesto de trabajo y realizar capacitaciones, charlas entre otras actividades para preparar mejor el conocimiento del puesto, además realizando la redistribución de los colaboradores y empleando indicadores de rendimiento laboral ayudara a fomentar la igualdad y el equilibrio laboral donde nos brindara a comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.
4. Se recomienda realizar la designación de autoridad y personal idóneo para cada área de la institución, también una evaluación de desempeño, para mejorar su rendimiento y su grado de eficiencia laboral, asimismo realizar una conducción por indicadores y llevar a cabo una evaluación eficaz en el momento oportuno, donde nos permitirá diagnosticar cómo va el desarrollo de las actividades de los colaboradores, como es el rendimiento del personal y saber cuáles son los puntos fuertes y débiles de cada colaborador en su puesto de trabajo.

5. Se recomienda enfatizar en hacer un buen control concurrente y posterior para determinar si el trabajo se está llevando a cabo según las políticas y los procedimientos, donde se podrá estudiar y evaluar las actividades de la gestión y tomar acciones correctivas y necesarias en el bienestar de la institución; y además realizando una supervisión laboral en el momento indicado nos permitirá utilizar en forma racional los factores productivos para contribuir a los objetivos de la institución, donde se podrá alcanzar las metas y objetivos de la municipalidad.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: MMIV by Editora Atlas, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: MMIV by Editora Atlas, S.A.
- Work Meter. (2013). *Claves para mejorar el Rendimiento Laboral en Las Empresas*. Recuperado de https://articulosbm.files.wordpress.com/2013/06/workmeter_ebook_sobre_rendimiento_laboral.pdf.
- Gonzales, L. (2008). *Diseño de un Modelo de Gestión de Recursos Humanos por Competencias en la Flota Petrolera Ecuatoriana "Flopec"*.
- Tirado, G. (2012). *El Rendimiento Laboral y su Incidencia en la Producción de la Industria de Polímeros y Plásticos Cía. Ltda. Inpolplast. Ambato – Ecuador*.
- Cueva, N. (2016). *El Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Bagua para mejorar su Gestión - Año 2016*.
- Campos, R. (2017). *La motivación y su influencia en el rendimiento del personal de la Institución Educativa República de Colombia, Independencia – Lima, 2017*.
- Campos, L. (2018). *La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad en la Empresa Grupo Factoría Figar S.A.C. de la Ciudad De Huánuco 2018*.
- Jara, A. (2015). *El Clima Institucional y su Relación con el Nivel de Rendimiento Laboral en la Sede del Gobierno Regional Huánuco-Período 2015*.

(s.f.).

Bernal, D. M. (9 de Marzo de 2012). *Universidad Santa Maria*. Obtenido de <https://nikolayaguirre.files.wordpress.com/2013/04/1-introduccion-a-la-planificacion.pdf>

Brown, R. (2015). *La evaluación auténtica: El uso de la evaluación para. RELIEVE, 2.*

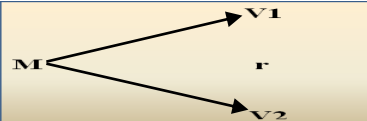
- Cespedes, K. V. (2015). *Control Concurrente*. © All Rights Reserved.
- Coló Pérez, E. (24 de Febrero de 2014). *Getiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/organizacion-y-coordinacion-en-la-administracion/>
- Contraloría General de la República. (2016). *SERVICIOS Y HERRAMIENTAS DE CONTROL GUBERNAMENTAL*. Lima - Perú: Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2016-10235.
- Dennis, J.-B., & Edgar, J.-B. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, ISSN 1390-4272 Impreso.
- FINCOWSKY, E. B. (2009). *ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- GOMEZ, P. G. (2012). *DIRECCIÓN*. Viveros de Asís 96, Col. Viveros de la Loma, Tlalnepantla, C.P. 54080, Estado de México: Derechos Reservados © 2012, por RED TERCER MILENIO S.C.
- Hacienda, M. d. (2003). *SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL*. La Paz, Bolivia: © 2003 Todos los derechos reservados. .
- Hacienda, M. d. (2003). *SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL*. La Paz, Bolivia: © 2003 Todos los derechos reservados. .
- Hacienda, M. d. (2003). *SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL* . La Paz, Bolivia: © 2003 Todos los derechos reservados. .
- Impulso Humano Empresarial. (2019). *Impulso Humano Empresarial*. Obtenido de <https://impulsohumano.mx/2016/12/diagnostico-la-gestion-recursos-humanos/>
- JIMENEZ, D. M. (2012). *Teoría política*. Viveros de Asís 96, Col. Viveros de la Loma, Tlalnepantla, C.P. 54080, Estado de México: Derechos Reservados © 2012, por RED TERCER MILENIO S.C.

- ONU MUJERES. (03 de Junio de 2012). *ONU MUJERES*. Obtenido de <https://www.endvawnow.org/es/articles/1222-planificacin-de-las-actividades.html>
- Prokopenko, J. (1989). *IA GESTION DE LA PRODUCTIVIDAD*. Ginebra: Productivity management (ISBN 92-2-105901-4), Ginebra, 1987. .
- Ramírez., A. C. (15 de Setiembre de 2006). *LA SUPERVISIÓN PROFESIONAL*. Obtenido de https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_supervision_profesional.pdf
- Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO. (2017). El mercado laboral peruano y el futuro del trabajo. *Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*, 2.
- Rosas, G. J. (2006). *ROTACIÓN DE PERSONAL*. MEXICO DISTRITO FEDERAL : Editorial CECSA. 1994 .
- SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL*. (2003). La Paz, Bolivia: © 2003 Todos los derechos reservados.
- UNIVERSIDAD DE DEUSTO. (16 de Agosto de 2004). *Prospectiva Deusto 2004_res.doc*. Obtenido de http://www.prospectiva.eu/zaharra/apuntes/Prosp_Deus_2004_res.pdf
- Veiga, J. F.-C. (2013). *Control de la gestión*. MADRID: © ESIC EDITORIAL.
- VILLAR, C. D. (2012). *Liderazgo Empresarial*. Mexico: Viveros de Asís 96, Col. Viveros de la Loma, Tlalnepantla, C.P. 54080.
- VILLAR, C. D. (2012). *LIDERAZGO EMPRESARIAL*. Viveros de Asís 96, Col. Viveros de la Loma, Tlalnepantla, C.P. 54080, Estado de México.: Derechos Reservados © 2012, por RED TERCER MILENIO S.C.

ANEXOS

ANEXO 01

“EI PROCESO DE LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAROWILCA, HUÁNUCO 2017”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la incidencia del proceso de la Gestión de Recursos Humanos en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Yarowilca?</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es la incidencia de la planificación de los recursos humanos en el plan operativo del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca?</p> <p>2. ¿Cuál es la incidencia de la organización de los recursos humanos en la reestructuración del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca?</p> <p>3. ¿Cuál es la incidencia de la dirección de recursos humanos en el liderazgo laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca?</p> <p>4. ¿Cuál es la incidencia del control de recursos humanos en los resultados óptimos, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la incidencia del proceso de la Gestión de Recursos Humanos en el rendimiento laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>1. Determinar la incidencia de la Gestión de Recursos Humanos en el rendimiento laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.</p> <p>2. Determinar la incidencia de la organización de los recursos humanos en la reestructuración del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.</p> <p>3. Determinar la incidencia de la dirección de recursos humanos en el liderazgo laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.</p> <p>4. Determinar la incidencia del control de recursos humanos en los resultados óptimos, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.</p>	<p>GENERAL</p> <p>El proceso de la Gestión de Recursos Humanos tiene incidencia significativa en el rendimiento laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>1. La Planificación de Recursos Humanos tiene incidencia significativa en el plan operativo del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.</p> <p>2. La Organización de Recursos Humanos tiene incidencia significativa en la reestructuración del personal, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.</p> <p>3. La Dirección de Recursos Humanos tiene incidencia significativa en el liderazgo laboral, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.</p> <p>4. El Control de Recursos Humanos tiene incidencia significativa en los resultados óptimos, en la Municipalidad Provincial de Yarowilca.</p>	<p align="center">EL PROCESO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>PLANIFICACIÓN</p> <p>ORGANIZACIÓN</p> <p>DIRECCIÓN</p> <p>CONTROL</p> <p align="center">RENDIMIENTO LABORAL</p> <p>PLAN OPERATIVO DEL PERSONAL</p> <p>REESTRUCTURACIÓN DEL PERSONAL</p> <p>LIDERAZGO LABORAL</p> <p>RESULTADOS OPTIMOS</p>	<p>●DIAGNOSTICO</p> <p>●PLAN DE SELECCIÓN DE PERSONAL</p> <p>●ASIGNACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO</p> <p>●COMPETENCIAS LABORALES</p> <p>●DESIGNACIÓN DE AUTORIDAD Y PERSONAL</p> <p>●EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</p> <p>●CONTROL CONCURRENTE</p> <p>●CONTROL POSTERIOR</p> <p>●REALIDAD LABORAL</p> <p>●PROSPECTIVA DE RENDIMIENTO</p> <p>●REDISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL</p> <p>●INDICADORES DE RENDIMIENTO LABORAL</p> <p>●CONDUCCIÓN POR INDICADORES</p> <p>●EVALUACIÓN EFICAZ</p> <p>●SUPERVISIÓN</p> <p>●OBJETIVOS Y METAS ALCANZADOS</p>	<p>TIPO Y NIVEL</p> <p>Descriptivo-Correlacional</p> <p>DISEÑO</p> <p>No Experimental-Transversal</p> <p>ESQUEMA</p> <p>Se realizó el trabajo incidental, de acuerdo al siguiente esquema:</p>  <p>POBLACIÓN</p> <p>Esta conformado por un total de 55 personas todo ellos personal administrativo de la Municipalidad de Yarowilca</p> <p>MUESTRA</p> <p>Esta conformada por el 100% de personal administrativo de la Municipalidad de Yarowilca</p> <p>TECNICAS E INST.RECOJO DE DATOS</p> <p>Técnica la Encuesta Instrumento el Cuestionario.</p> <p>POCESAMIENTO DE DATOS</p> <p>Se proceso los datos estadísticos en el programa SPSS.</p>

Anexo N° 02

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Facultad de Ciencias Empresariales
Programa Académico de Administración de Empresas

“El Proceso de la Gestión de Recursos Humanos y su Incidencia en el Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Yarowilca, Huánuco 2017”

Con una sola aspa (x) marque la respuesta que usted considere correcta.

1. ¿Considera usted que haciendo registros y programaciones de actividades nos reflejara la problemática de la institución?

A. DEFINITIVAMENTE SI

B. PROBABLEMENTE SI

C. NO SABE / NO OPINA

D. PROBABLEMENTE NO

E. DEFINITIVAMENTE NO

2. ¿Cree usted que previo diagnóstico y el plan de selección de personal para contrataciones se mejorará el rendimiento del personal contratado?

A. DEFINITIVAMENTE SI

B. PROBABLEMENTE SI

C. NO SABE / NO OPINA

D. PROBABLEMENTE NO

E. DEFINITIVAMENTE NO

3. ¿Considera usted que el plan de cronograma de actividades en los puestos de trabajo se logra las metas y objetivos de la institución?

A. DEFINITIVAMENTE SI

B. PROBABLEMENTE SI

C. NO SABE / NO OPINA

D. PROBABLEMENTE NO

E. DEFINITIVAMENTE NO

4. ¿Cree usted que la coordinación e integración del personal logre la eficiencia y eficacia?

A. DEFINITIVAMENTE SI

- B. PROBABLEMENTE SI
- C. NO SABE / NO OPINA
- D. PROBABLEMENTE NO
- E. DEFINITIVAMENTE NO

5. ¿Cree usted que designando al personal indicado para jefe de área y personal operativo mejoraran en su rendimiento?

- A. DEFINITIVAMENTE SI
- B. PROBABLEMENTE SI
- C. NO SABE / NO OPINA
- D. PROBABLEMENTE NO
- E. DEFINITIVAMENTE NO

6. ¿Considera usted que haciendo una evaluación de desempeño al personal se mejorara el grado de eficiencia en la municipalidad?

- A. DEFINITIVAMENTE SI
- B. PROBABLEMENTE SI
- C. NO SABE / NO OPINA
- D. PROBABLEMENTE NO
- E. DEFINITIVAMENTE NO

7. ¿Considera usted que haciendo un control mientras que una actividad está en marcha determinara si el trabajo se está llevando a cabo según las políticas y los procedimientos?

- A. DEFINITIVAMENTE SI
- B. PROBABLEMENTE SI
- C. NO SABE / NO OPINA
- D. PROBABLEMENTE NO
- E. DEFINITIVAMENTE NO

8. ¿Considera usted que el control posterior estudiara y evaluara las actividades de la gestión para tomar acciones correctivas y necesarias en la institución?

- A. DEFINITIVAMENTE SI
- B. PROBABLEMENTE SI
- C. NO SABE / NO OPINA
- D. PROBABLEMENTE NO
- E. DEFINITIVAMENTE NO

9. ¿Considera usted que el control posterior estudiara y evaluara las actividades de la gestión para tomar acciones correctivas y necesarias en la institución?

- A. DEFINITIVAMENTE SI

- B. PROBABLEMENTE SI
- C. NO SABE / NO OPINA
- D. PROBABLEMENTE NO
- E. DEFINITIVAMENTE NO

10. ¿Considera usted que las mejoras del rendimiento laboral nos permitirá realizar una planificación que posibilite afrontar los cambios que se dan en la institución?

- A. DEFINITIVAMENTE SI
- B. PROBABLEMENTE SI
- C. NO SABE / NO OPINA
- D. PROBABLEMENTE NO
- E. DEFINITIVAMENTE NO

11. ¿Considera usted que una redistribución del personal ayudara a fomentar la igualdad y el equilibrio laboral en la municipalidad?

- A. DEFINITIVAMENTE SI
- B. PROBABLEMENTE SI
- C. NO SABE / NO OPINA
- D. PROBABLEMENTE NO
- E. DEFINITIVAMENTE NO

12. ¿Considera usted que los indicadores a emplearse tales como eficiencia, eficacia, productividad, etc. nos brindara a comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos?

- A. DEFINITIVAMENTE SI
- B. PROBABLEMENTE SI
- C. NO SABE / NO OPINA
- D. PROBABLEMENTE NO
- E. DEFINITIVAMENTE NO

13. ¿Cree usted que la conducción por indicadores permitirá diagnosticar cómo va el desarrollo de las actividades de la municipalidad y como es el rendimiento del personal?

- A. DEFINITIVAMENTE SI
- B. PROBABLEMENTE SI
- C. NO SABE / NO OPINA
- D. PROBABLEMENTE NO
- E. DEFINITIVAMENTE NO

14. ¿Considera usted que una evaluación eficaz en el momento oportuno pone de manifiesto los puntos fuertes y débiles de cada colaborador en su puesto de trabajo?

- A. DEFINITIVAMENTE SI
- B. PROBABLEMENTE SI
- C. NO SABE / NO OPINA
- D. PROBABLEMENTE NO
- E. DEFINITIVAMENTE NO

15. ¿Cree usted que haciendo una supervisión laboral en el momento indicado nos permitirá utilizar en forma racional los factores productivos para contribuir a los objetivos de la institución?

- A. DEFINITIVAMENTE SI
- B. PROBABLEMENTE SI
- C. NO SABE / NO OPINA
- D. PROBABLEMENTE NO
- E. DEFINITIVAMENTE NO

16. ¿Considera usted que teniendo un buen control concurrente y posterior se alcanzara las metas y objetivos de la municipalidad?

- A. DEFINITIVAMENTE SI
- B. PROBABLEMENTE SI
- C. NO SABE / NO OPINA
- D. PROBABLEMENTE NO
- E. DEFINITIVAMENTE NO

Anexo N° 03

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Facultad de Ciencias Empresariales

Programa Académico de Administración de Empresas

“El Proceso de la Gestión de Recursos Humanos y su Incidencia en el Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Yarowilca, Huánuco 2018”

Guía de entrevista al Gerente Municipal Ing. Edgar Santos Aguirre de la Municipalidad Provincial de Yarowilca.

1. ¿Cuáles son algunos de los problemas o dificultades por lo que atraviesa la municipalidad en cuanto a su personal? ¿Cuáles son las causas?
2. ¿Cómo es el clima interno de la municipalidad? ¿y porque es así?
3. ¿los jefes son idóneos para el puesto de trabajo?
4. ¿El personal nombrado y contratado tiene conocimiento del manual de organización y funciones?
5. ¿Conoce la institución y le asigna la merecida importancia al proceso de capacitación del personal?
6. ¿Qué programas de capacitación ha aplicado la institución en el pasado a sus trabajadores?
7. ¿El servicio que brinda el personal nombrado y contratado es el adecuado para con los usuarios?
8. ¿Consideras que sería necesario una reestructuración del personal?
9. ¿Qué planes tiene para cubrir necesidades futuras en cuanto al personal?
10. ¿Qué tipo de supervisión tiene el personal nombrado y contratado para que puedan cumplir sus funciones?

Anexo N° 04

Gráficos, tablas contrastación de hipótesis en el programa SPSS

datos para graficos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	p1	Númérico	1	0	¿Considera ust...	{1, Definitiva...	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
2	p2	Númérico	1	0	¿Cree usted qu...	{1, Definitiva...	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
3	p3	Númérico	1	0	¿Considera ust...	{1, Definitiva...	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
4	p4	Númérico	1	0	¿Cree usted qu...	{1, Definitiva...	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
5	p5	Númérico	1	0	¿Cree usted qu...	{1, Definitiva...	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
6	p6	Númérico	1	0	¿Considera ust...	{1, Definitiva...	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
7	p7	Númérico	1	0	¿Considera ust...	{1, Definitiva...	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
8	p8	Númérico	1	0	¿Considera ust...	{1, Definitiva...	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
9	p9	Númérico	1	0	¿Cree usted qu...	{1, Definitiva...	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
10	p10	Númérico	1	0	¿Considera ust...	{1, Definitiva...	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
11	p11	Númérico	1	0	¿Considera ust...	{1, Definitiva...	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
12	p12	Númérico	1	0	¿Considera ust...	{1, Definitiva...	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
13	p13	Númérico	1	0	¿Cree usted qu...	{1, Definitiva...	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
14	p14	Númérico	1	0	¿Considera ust...	{1, Definitiva...	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
15	p15	Númérico	1	0	¿Cree usted qu...	{1, Definitiva...	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
16	p16	Númérico	1	0	¿Considera ust...	{1, Definitiva...	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

ES 10:32 a.m. 24/01/2019

datos para graficos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

56 : p16 Visible: 16 de 16 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	var	var	var	var
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
36	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
37	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
38	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2				
39	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2				
40	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2				
41	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2				
42	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2				
43	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2				
44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2				
45	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3				
49	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3				
50	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3				
51	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3				
52	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4				
53	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4				
54	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4				
55	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4				
56																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

ES 10:32 a.m. 24/01/2019

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númérico	8	0	Gestión de Rec...	{1, Definitiva...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V2	Númérico	8	0	Rendimiento La...	{1, Definitiva...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	D1	Númérico	8	0	Planificación	{1, Definitiva...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D2	Númérico	8	0	Organización	{1, Definitiva...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	D3	Númérico	8	0	Dirección	{1, Definitiva...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	D4	Númérico	8	0	Control	{1, Definitiva...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	D5	Númérico	8	0	Plan Operativo ...	{1, Definitiva...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	D6	Númérico	8	0	Reestructuració...	{1, Definitiva...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	D7	Númérico	8	0	Liderazgo Laboral	{1, Definitiva...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	D8	Númérico	8	0	Resultados Opt...	{1, Definitiva...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
nc											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

ES 11:41 a.m. 24/01/2019

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 10 de 10 variables

	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	var	var	var	var	var	var
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
19	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2						
20	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2						
21	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2						
22	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2						
23	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

ES 11:41 a.m. 24/01/2019

Resultado CHI CUADRADO.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada
 - Pruebas de chi
- Registro
- Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada
 - Pruebas de chi
- Registro
- Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada
 - Pruebas de chi
- Registro
- Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada
 - Pruebas de chi
- Registro
- Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada
 - Pruebas de chi

Formulación	Definitivamente si	Probablemente si	No sabe/No opina	Probablemente no	Definitivamente no	Total	
Recuento	22	0	0	0	0	22	
Recuento esperado	9.2	6.8	3.2	1.6	1.2	22.0	
% del total	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	
Probablemente si	Recuento	1	17	0	0	18	
Recuento esperado	7.5	5.6	2.6	1.3	1.0	18.0	
% del total	1.8%	30.9%	0.0%	0.0%	0.0%	32.7%	
No sabe/No opina	Recuento	0	0	8	1	9	
Recuento esperado	3.8	2.8	1.3	.7	.5	9.0	
% del total	0.0%	0.0%	14.5%	1.8%	0.0%	16.4%	
Probablemente no	Recuento	0	0	0	3	4	
Recuento esperado	1.7	1.2	.6	.3	.2	4.0	
% del total	0.0%	0.0%	0.0%	5.5%	1.8%	7.3%	
Definitivamente no	Recuento	0	0	0	0	2	
Recuento esperado	.8	.6	.3	.1	.1	2.0	
% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%	3.6%	
Total	Recuento	23	17	8	4	3	55
Recuento esperado	23.0	17.0	8.0	4.0	3.0	55.0	
% del total	41.8%	30.9%	14.5%	7.3%	5.5%	100.0%	

Efectúe una doble pulsación para activar

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	172.290 ^a	16	.000
Razón de verosimilitud	130.790	16	.000
Asociación lineal por lineal	51.922	1	.000
N de casos válidos	55		

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ES 12:05 p.m. 24/01/2019