

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



TESIS

“Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo - 2023”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Campos Lozano, Paolo Julio

ASESOR: Aníbal Rivero, Rafael Antonio

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

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 (2020)

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 Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71595831

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41693326

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0003-1423-2737

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Huerto Orizano, Diana	Maestra en Gestión y Negocios, mención en Gestión de Proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
3	Agui Esteban, Keli	Maestra en Gerencia Pública	22498331	0000-0003-4952-780X

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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **10:00 horas del día 24 del mes de julio del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Mtra. Diana Huerto Orizano
Mtra. Keli Agui Esteban

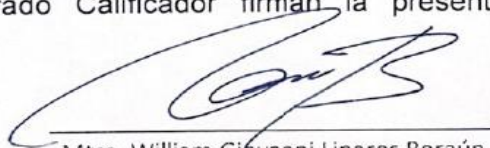
(Presidente)
(Secretaria)
(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 653-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada "**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2023**", presentada por el Bachiller, **CAMPOS LOZANO, Paolo Julio**, para optar el título Profesional de Licenciado 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) APROBADO con el calificativo cuantitativo de 14 CATORCE y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

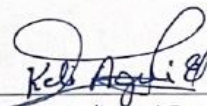
Siendo las 10:40 horas del día **24 del mes de julio del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
N° DNI 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE



Mtra. Diana Huerto Orizano
N° DNI 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
SECRETARIA



Mtra. Keli Agui Esteban
N° DNI 22498331
Código ORCID: 0000-0003-4952-780X
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Rafael Antonio Anibal Rivero, asesor(a) del PA Administración de Empresas y designado(a) mediante documento: Resolución N°585-2023- D-FCEMP-PAAE-UDH de fecha 03 de mayo de 2023 del estudiante **PAOLO JULIO CAMPOS LOZANO**, de la investigación titulada:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2023

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **9%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco 02 de agosto de 2023

Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
DNI N°41693326
Código Orcid N°0000-0003-1423-27

INFORME FINAL - CAMPOS LOZANO PAOLO JULIO

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Católica de Santa María

Trabajo del estudiante

3%

2

Díaz Tovar, Diego Felipe. "La Salud Ocupacional Como Predictor del Desempeño Laboral de los Empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva, Colombia", Universidad de Montemorelos (Mexico), 2022

Publicación

1%

3

Cruz Meza, Frank Leonel. "Relacion entre la Modalidad de Trabajo y los Conflictos Familiares.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021

Publicación

1%

4

Montoya Meza, Daniel Alfredo. "Relacion entre el clima organizacional y la evaluacion del desempeno del personal en una empresa de servicios turisticos : caso PTS Peru 2015.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021

1%

Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
DNI N°41693326
Código Orcid N°0000-0003-1423-27

DEDICATORIA

Dedico esta tesis de investigación a mis padres, por ser unos padres muy valientes e importantes en mi vida, quienes con su apoyo incondicional me permiten culminar mis estudios. Por su gran amor que me brindan, por sus consejos, paciencia, comprensión e infundirme principios y valores a lo largo de todo el estudio.

Y a mis hermanas por estar presentes en cada logro de mi vida, alentándome a no rendirme.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida, haberme escuchado en los momentos más difíciles, guiado, cuidado y dado la sabiduría necesaria para poder lograr la culminación del presente proyecto.

A mi asesor Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero, en cuanto a su valiosa paciencia y buen trato, para llevar a cabo la presente tesis de investigación y sea expuesto.

Dar gracias a mi familia por el apoyo y afecto que me han depositado en todo el tiempo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPITULO I	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	19
1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICAS	19
1.3. OBJETIVOS	20
1.3.1. OBJETIVOS GENERALES	20
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
1.4. JUSTIFICACIONES	20
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	20
1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	21
1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	21
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	22
CAITULO II	23
MARCO TEÓRICO	23
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	23
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	25
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	27
2.2. BASES TEÓRICAS	28
2.2.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	28
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL	45

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	56
2.4. VARIABLES	58
2.4.1. VARIABLE 1	58
2.4.2. VARIABLE 2	58
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	59
CAPITULO III	61
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	61
3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	61
3.1.1. ENFOQUE	61
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	61
3.1.3. DISEÑO	62
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	63
3.2.1. POBLACIÓN	63
3.2.2. MUESTRA	64
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .	66
3.3.1. TÉCNICA	66
3.3.2. INSTRUMENTO	66
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	67
3.4.1. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO LA ESTADÍSTICA .	67
3.4.2. PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	67
CAPITULO IV	68
RESULTADOS	68
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	68
4.1.1. PRUEBA DE FIABILIDAD	68
4.1.2. PRUEBA DE NORMALIDAD	69
4.1.3. PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN DE RR.HH.	73
4.1.4. PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	85
4.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.	97
4.2.1PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL	97
4.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.	98
CAPITULO V	102
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	102

CONCLUSIONES.....	107
RECOMENDACIONES	110
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	111
ANEXOS	118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cargo y cantidad de personas	63
Tabla 2 Calificación y alternativas.....	66
Tabla 3 Fiabilidad del Instrumento Gestión de Recursos Humanos	68
Tabla 4 Fiabilidad del Instrumento Desempeño Laboral.....	69
Tabla 5 Prueba de normalidad.....	70
Tabla 6 Prueba de normalidad.....	71
Tabla 7 ¿Está usted de acuerdo que los datos solicitados en el CV para evaluar las capacidades del candidato, permitan evidenciar las habilidades del trabajador para el cargo?	73
Tabla 8 ¿Usted considera que la entrevista gestionada por la municipalidad para evaluar a los candidatos permitió contratar personales con profesionalismo?.....	74
Tabla 9 ¿Se encuentra de acuerdo con los términos y condiciones estipulados en el contrato laboral?	75
Tabla 10 ¿La Municipalidad programa actividades de capacitación para el personal?.....	76
Tabla 11 ¿La Municipalidad cuenta con convenios institucionales para la capacitación del personal?	77
Tabla 12 ¿Considera usted que los funcionarios desarrollan sus labores eficientemente?.....	78
Tabla 13 ¿Considera usted que la remuneración básica que percibe es la adecuada para el desempeño de sus funciones?.....	79
Tabla 14 ¿Considera usted que la municipalidad cuenta con un programa de incentivos salariales?.....	80
Tabla 15 ¿La municipalidad otorga beneficios sociales (AFP, ONP y ESSALUD) a su personal?	81
Tabla 16 ¿Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura,) son adecuadas para el desempeño de sus funciones?	82
Tabla 17 ¿Interactúa con sus compañeros, y equipos de trabajo con respeto, cooperación y buen trato?	83

Tabla 18 ¿Los gerentes cuentan con liderazgo para gestionar las actividades laborales?	84
Tabla 19 ¿El personal administrativo CAS cumple sus funciones de acuerdo al MOF?	85
Tabla 20 ¿El personal administrativo CAS cumple con las reglas establecidas por el ROF de la municipalidad?	86
Tabla 21 ¿El personal administrativo CAS ejecuta sus responsabilidades en su cargo eficientemente?	87
Tabla 22 ¿Las responsabilidades previstas en el CAP para el personal administrativo CAS de la municipalidad, determino el cumplimiento de metas?	88
Tabla 23 ¿El cumplimiento de funciones del personal administrativo CAS permite el logro de objetivos?	89
Tabla 24 ¿El personal administrativo CAS conoce los instrumentos de gestión que les detalla que funciones realizar en sus puestos de trabajo?	90
Tabla 25 ¿El personal administrativo CAS se involucra en la gestión de métodos y/o procedimientos que facilitan la realización de su trabajo?	91
Tabla 26 ¿El personal administrativo CAS demuestra competencias ante adversidades para el logro de objetivos?	92
Tabla 27 ¿La remuneración que perciben el personal administrativo CAS permite el cumplimiento de metas u objetivos?	93
Tabla 28 ¿El personal administrativo CAS es reconocido por los objetivos obtenidos?	94
Tabla 29 ¿El reconocimiento incentiva el desempeño laboral del personal administrativo CAS?	95
Tabla 30 ¿Luego de la capacitación el personal demuestra iniciativa y nuevas habilidades?	96
Tabla 31 Contrastación de Hipótesis General.....	97
Tabla 32 Contrastación de hipótesis específica 01	98
Tabla 33 Contrastación de hipótesis específica 02	99
Tabla 34 Contrastación de hipótesis específica 03	100
Tabla 35 Contrastación de hipótesis específica 04	101

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Está usted de acuerdo que los datos solicitados en el CV para evaluar las capacidades del candidato, permitan evidenciar las habilidades del trabajador para el cargo?	73
Figura 2 ¿Usted considera que la entrevista gestionada por la municipalidad para evaluar a los candidatos permitió contratar personales con profesionalismo?.....	74
Figura 3 ¿Se encuentra de acuerdo con los términos y condiciones estipulados en el contrato laboral?	75
Figura 4 ¿La Municipalidad programa actividades de capacitación para el personal?	76
Figura 5 ¿La Municipalidad cuenta con convenios institucionales para la capacitación del personal?	77
Figura 6 ¿Considera usted que los funcionarios desarrollan sus labores eficientemente?.....	78
Figura 7 ¿Considera usted que la remuneración básica que percibe es la adecuada para el desempeño de sus funciones?.....	79
Figura 8 ¿Considera usted que la municipalidad cuenta con un programa de incentivos salariales?.....	80
Figura 9 ¿La municipalidad otorga beneficios sociales (AFP, ONP y ESSALUD) a su personal?	81
Figura 10 ¿Las condiciones ambientales (iluminación y temperatura) son adecuadas para el desempeño de sus funciones?	82
Figura 11 ¿Interactúa con sus compañeros, y equipos de trabajo con respeto, cooperación y buen trato?	83
Figura 12 ¿Los gerentes cuentan con liderazgo para gestionar las actividades laborales?	84
Figura 13 ¿El personal administrativo CAS cumple sus funciones de acuerdo al MOF?.....	85
Figura 14 ¿El personal administrativo CAS cumple con las reglas establecidas por el ROF de la municipalidad?.....	86

Figura 15 ¿El personal administrativo CAS ejecuta sus responsabilidades en su cargo eficientemente?	87
Figura 16 ¿Las responsabilidades previstas en el CAP para el personal administrativo CAS de la municipalidad, determino el cumplimiento de metas?	88
Figura 17 ¿El cumplimiento de funciones del personal administrativo CAS permite el logro de objetivos?	89
Figura 18 ¿El personal administrativo CAS conoce los instrumentos de gestión que les detalla que funciones realizar en sus puestos de trabajo? .	90
Figura 19 ¿El personal administrativo CAS se involucra en la gestión de métodos y/o procedimientos que facilitan la realización de su trabajo?.....	91
Figura 20 ¿El personal administrativo CAS demuestra competencias ante adversidades para el logro de objetivos?.....	92
Figura 21 ¿La remuneración que perciben el personal administrativo CAS permite el cumplimiento de metas u objetivos?	93
Figura 22 ¿El personal administrativo CAS es reconocido por los objetivos obtenidos?	94
Figura 23 ¿El reconocimiento incentiva el desempeño laboral del personal administrativo CAS?	95
Figura 24 ¿Luego de la capacitación el personal demuestra iniciativa y nuevas habilidades?.....	96

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023, esta investigación fue del tipo aplicada, el enfoque es cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de tipo transversal correlacional; donde las variables del estudio vienen a ser gestión de recursos humanos y desempeño laboral. La población estuvo conformada por el personal administrativo (100 trabajadores) y 9 funcionarios o gerentes de la Municipalidad Provincial de Ambo; asimismo, las muestras de estudio estuvieron conformadas por 80 trabajadores administrativos de acuerdo a un muestro probabilístico y 9 gerentes por un muestro no probabilístico.

Para la contrastación de la hipótesis y calcular la frecuencia de la variable se utilizó el programa SPSS versión 24, y a través de la estadística descriptiva se acepta la Hipótesis alternativa (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0); y podemos decir que “La gestión de recursos humanos se relaciona positivamente baja con el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023”.

Palabras claves: Selección de personal, gestión, recursos humanos, remuneración, clima laboral, capacitación, eficiencia, efectiva e incentivos.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship that exists between the management of human resources and work performance of the CAS administrative staff of the provincial municipality of Ambo, 2023, this research is of the applied type, the approach is quantitative, descriptive in scope correlational, with a non-experimental design Cross-sectional Correlational; where the study variable is human resource management and job performance. The population is made up of two populations; administrative staff 100 and 9 officials or managers of the Provincial Municipality of Ambo and the samples are made up of 80 administrative staff according to a probabilistic sample and 9 managers by a non-probabilistic sample.

To contract the hypothesis and calculate the frequency of the variable, the SPSS version 24 program was used, and through the descriptive statistics the alternative Hypothesis (Hi) is accepted and the null hypothesis (Ho) is rejected; and we can say that "Human resource management is positively low related to the job performance of the CAS administrative staff of the provincial municipality of Ambo, 2023".

Keywords: Selection of personnel, management, human resources, remuneration, work environment, training, efficiency, effectiveness and incentives.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la presente tesis tiene como título “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo - 2023”. Donde la finalidad del presente informe final fue determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo - 2023. Para proponer recomendaciones a partir de las conclusiones.

Para la realización de la investigación se planteó como objetivo general, Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023, así como también se estableció objetivos específicos como; determinar la relación que existe entre la selección del personal y desempeño laboral del personal administrativo, determinar la relación que existe entre la capacitación del personal y desempeño laboral del personal administrativo CAS, determinar la relación que existe entre la remuneración y desempeño laboral del personal administrativo CAS, y determinar la relación que existe entre el clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023.

Para la consecución de resultados del presente informe de investigación está dividida en cinco capítulos siguiendo los lineamientos establecidos en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco que a continuación se detalla:

En el capítulo I, se realizó la descripción del problema, formulación del problema, un objetivo general y cuatro objetivos específicos, para determinar la relación entre las variables, justificación de la investigación, limitaciones y la viabilidad.

En el capítulo II, se redacta el marco teórico, en la cual contiene antecedentes internacionales y nacionales relacionados al tema, también encontramos las bases teóricas acerca de las dos variables de estudio que contiene conceptos de diversos autores, así mismo se detalla todos los conocimientos que se tienen sobre las variables.

En el capítulo III; Se enmarca los métodos de la investigación, diseño de la investigación, tipo de investigación, población y muestra.

En el capítulo IV; se hizo el procesamiento de los datos sobre las encuestas aplicadas a los trabajadores administrativos CAS de la municipalidad provincial de ambo, también la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas.

En capítulo V, hablamos sobre la discusión de resultados de acuerdo a la contrastación de resultados del trabajo de campo y de acuerdo a las referencias bibliográficas, conclusiones y recomendaciones. (Anexos).

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad las instituciones públicas y las organizaciones privadas se encuentran en constante desarrollo y crecimiento, en la búsqueda de cumplir los objetivos establecidos y en ser competitivos en el mercado laboral. El principal recurso con el que cuentan es su personal, por tal motivo la gestión de los recursos humanos resulta indispensable para lograr un eficiente desempeño laboral del personal que conllevaría al cumplimiento de metas de la organización.

Un deficiente promedio de 59.1% de calificación que marca un riesgo alto de corrupción como:

“consecuencia de varios factores, entre ellos los débiles diseños institucionales para producir y entregar información pública, la deficiente información disponible sobre trámites y una pobre gestión del talento humano y se tuvieron en cuenta aspectos básicos como la visibilidad comprendida como la destreza de una entidad para hacer públicas sus políticas, procedimientos y decisiones de manera suficientes, oportuna, clara y adecuada y la institucionalidad para lograr que los servidores públicos y la administración cumplan con normas y estándares establecidos para procesos de gestión” (Notimérica, 2015).

Hoy en día la evolución tecnológica se encuentra a la vanguardia, por tal motivo la gestión del talento humano y la evaluación a los colaboradores de su desempeño laboral es indispensable para el crecimiento de las instituciones públicas y empresas privadas. En ese sentido las organizaciones creen importante contribuir al desarrollo de los trabajadores por medio de las capacitaciones constantes y así mejorar el desempeño laboral.

En América Latina la gestión de recursos humanos durante mucho tiempo ha sido considerado un soporte administrativo, como en la actualidad en las instituciones del sector público en países con más desarrollo de la región, como también el desarrollo de empresas grandes y medianas, que emplean mecanismos y prácticas de administración de recursos humanos similar a las corporaciones, pero pocas veces se utiliza la gestión de los

recursos humanos porque existen autoridades sin capacidades para liderar y no cuentan con habilidades de gestión. Adicionalmente en los últimos años el desempeño laboral empeora por el motivo de la pandemia del Covid-19.

More (2017) manifiesta en su artículo que la evaluación del rendimiento laboral en entidades gubernamentales genera un enfoque alternativo para lograr eficiencia en las diversas tareas dirigidas a mejorar el servicio en las actividades operativas. Estas acciones buscan alcanzar una serie de objetivos relacionados con el liderazgo en la atención al cliente.

Rodríguez (2017) en su informe “Evaluación de desempeño y satisfacción laboral de los funcionarios adscritos a la contraloría municipal de los Guayos, periodo 2016”. Desarrollado en Venezuela, refiere que el personal administrativo se encuentra regido por la ley del reglamento de la función pública, donde se establece que las unidades orgánicas de personal y órganos públicos son las encargadas de establecer los instrumentos de evaluación que deberán satisfacer los requisitos de objetividad, imparcialidad e integridad de la evaluación. Pero la realidad es distinta en las instituciones públicas porque los resultados que se esperan de la gestión no son los más óptimos.

Un estudio realizado por Mendoza (2019) quien fue entrevistado para el diario Gestión, en dicha entrevista comentó, que según los resultados el 82% de la rentabilidad de una organización va depender de su personal, es decir personal talentoso, con capacidades para poder motivar, adecuarse al cambio, ser comunicativo e innovador, en ese sentido la meta de hoy en día de las organizaciones es motivar a los trabajadores, creando la sensación en ellos de que son dueños de la empresa o de las gestiones que se tomen, así se lograra la cooperación entre el personal administrativo. Dado que tener trabajadores contentos les permitirá desempeñar sus funciones con éxito, la gestión de recursos humanos se considera un componente indispensable para la competitividad, productividad y en consecuencia alcanzar los objetivos de la organización.

Los municipios y otras entidades públicas son ejemplos de instituciones gubernamentales que sirven a la población en general. La carta iberoamericana de la función pública, reconoce la necesidad de políticas que apoyen el desarrollo del máximo valor del talento de cada trabajador y la

eficiente labor que realizan a favor de la población. En consecuencia, la gestión de recursos humanos establece que un trabajador que labora para una institución pública debe estar en constante capacitación, desarrollo, incentivo y motivación.

Sin embargo, Montoya y Boyero (2016) menciona que la idea de que las personas son el activo más valioso de una organización y que deben buscar la excelencia es perteneciente de un mundo productivo. Por tal motivo los procesos de gestión de personal deben ser los más idóneos de acuerdo a los requerimientos que soliciten las organizaciones para que sean competitivas a lo largo del tiempo.

Pardo y Diaz (2014) en su investigación que analiza el desarrollo del desempeño de los colaboradores para ser determinante en el proceso de las organizaciones desde la cosmovisión de los representantes para tener una visión holística de los gerentes en la ciudad de Bogotá. En el avance del conocimiento en la era tecnológica, es fundamental que el proceso de formación sea visto como un componente fundamental en los procesos del talento humano que permitirá mejorar nuestras habilidades, actitudes y conocimientos frente a las diversas actividades laborales, además del progreso de sus logros en su trabajo, y las posibilidades de crecimiento laboral dentro o fuera de la institución pública o empresa privada. También indica que todo el personal debe adaptarse a la organización porque al hacerlo se consolidara una ventaja competitiva, los recursos humanos con el capital humano comprometido con la institución, son vistos como un componente esencial en toda dirección estratégica

La elección de las autoridades líderes en el Perú se realiza a través del voto de todos los ciudadanos peruanos, esto involucra a los peruanos fuera del país, las autoridades ganadoras son las que designan a las personas que trabajaran junto a ellos. Esta investigación se llevará a cabo en la municipalidad provincial de Ambo; en cada elección del gobierno local el partido político identifica quienes necesitan la credencial de clase trabajadora para cada cargo donde los perfiles de los elegidos no complementan la gestión pública sobre los conocimiento, experiencia y habilidades requerida para los cargos, afectando la planificación, gestión y control de las operaciones y del personal provocando así la insatisfacción de los usuarios. La gestión de los

recursos humanos tiene que cumplir con lo señalado por la norma legal correspondiente en los mecanismos de control.

Sobre este tema existen diversos estudios e investigaciones y eventos que se realizan, uno de ellos es el I Congreso Internacional de Gestión de Recursos Humanos “Gestiona RH” que se realizó en Perú en 2019 y ayudo a capacitar tanto a los servidores como a los funcionarios gubernamentales para brindar un buen servicio y desempeñarse bien en el trabajo. (SERVIR, 2019)

Como plantea Gómez et al., (2008,) “El reclutamiento es el proceso por el cual se oferta un puesto determinado en mercado a un grupo de candidatos genios, talentosos, ya se dentro o fuera de la empresa” (p.190).

La problemática que se observa es debido a que el personal de la municipalidad provincial de ambo se encuentra desmotivado, trabajan en ambientes estrechos, sobrecargados de trabajo y solo cumplen sus funciones, en lugar de buscar cumplir sus metas de su Unidad o Área de trabajo. Esto conlleva a un retraso en la administración de los tramites que realiza para la población.

Debido a la falta de liderazgo y comunicación deficiente entre los jefes y los trabajadores, el personal no toma interés en las capacitaciones para poder ampliar sus conocimientos y la municipalidad provincial de ambo no está contando con capacitaciones continuas, como resultado los trabajadores realizan sus labores solo por el beneficio económico y no por obtener las metas establecidas por la institución.

En cuanto a lo señalado en los párrafos anteriores, se puede apreciar que no se está tomando en cuenta el perfil profesional correcto para ocupar un cargo, porque se está realizando una selección de personal deficiente y el personal carece de un plan de incentivos, comunicación, motivación y liderazgo.

En el ejercicio de integrar al personal con nuevas capacidades a través de capacitaciones se ha visto entorpecido y el personal no ha tomado con importancia las capacitaciones, alegando que exponen temas desactualizados y que la gerencia no gestiona ambientes propicios, que permitan potenciar el talento humano y por ende brindar un mejor servicio al ciudadano. Por otra parte, no se tienen procedimientos y sobre todo no se respetan las fases de selección, reclutamiento y capacitación; estas etapas no

se desarrollan de una manera que haga mejorar la calidad de atención y gestión dentro de la población de Ambo, teniendo en cuenta que en la actualidad es importante tener en cuenta estos procesos. Se ha evidenciado que los colaboradores de la Municipalidad de Ambo no cuentan con un plan de incentivos y motivación, esto genera que el ambiente laboral no sea el mejor, los trabajadores cumplen sus labores sin tener las habilidades que exigen los ciudadanos. Los colaboradores ahora son muy importantes en la gestión de la municipalidad y generan valor a través del buen servicio.

Por ello la presente investigación tomando en cuenta lo antes expuesto se busca identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo 2023.

Con respecto a lo mencionado anteriormente, no cuentan con personal capacitado ya que muchas veces el puesto laboral se encuentra direccionado para los integrantes del partido político que gana las elecciones, por otra parte, existen casos de nepotismo por parte de los funcionarios porque los puestos son cubiertos por familiares y amigos que no cuentan con los conocimientos y habilidades que se necesita para asumir las responsabilidades del puesto.

En ese sentido, surgió la necesidad de llevar a cabo la presente investigación con el propósito de establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del recurso humanos y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICAS

- ¿Cuál es la relación que existe entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVOS GENERALES

- Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación que existe entre la selección del personal y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023
- Determinar la relación que existe entre la capacitación del personal y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023
- Determinar la relación que existe entre la remuneración y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023
- Determinar la relación que existe entre el clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023.

1.4. JUSTIFICACIONES

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El estudio se ejecutó teniendo en cuenta los estudios previos de teorías que permitieron enriquecer el conocimiento administrativo acerca de la gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad.

Hoy en un mundo globalizado, la gestión del recurso humano en las instituciones públicas del Perú debe enfocarse en la selección y capacitación del personal.

A partir de Chiavenato (2011), así mismo sostiene que a través del perfeccionamiento del activo y la actualización de la gestión de recursos humanos de acuerdo a las modificatorias a la normativa y procesos de la institución en referencia a los lineamientos y guías establecidos por el estado para la gestión de RR.HH. en gobiernos locales, y que permita una conciencia de gestionar personal con alta formación en conocimientos referentes al puesto que ocupa. Algo que no viene sucediendo, es por ello que el presente trabajo de investigación contribuye a desarrollar y conocer teorías relacionadas al tema con la finalidad de mejorar las variables de estudio a partir de la ley del Servicio Civil N°30057. Así mismo, se plantearán algunas sugerencias vinculadas a los conceptos básicos mencionados.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

De acuerdo a las definiciones, conceptos y teorías pertinentes se diseñó la metodología para el estudio, y permitió comparar la relación que existe entre las variables y como también se planteó la estrategia investigativa para la formulación del problema, marco teórico, resultados, deducciones y propuestas, se utilizó mecanismos y procesos adecuados para la validez metodológica, se empleó instrumentos que nos lleven a organizar, procesar los datos recabados y escrutar los logros.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Se empleó el procedimiento inductivo a partir de Ñaupá et al., (2018); que se sustentó de lo general a lo específico la problemática y el procedimiento analítico que permitió analizar la información, que determino un diagnóstico de relación o asociación de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral del personal administrativo en la institución, ya que al identificarlos se pudo analizar la relación con la variable X y la variable Y; con ello realizar las recomendaciones respectivas para que el personal, la institución y con ello la municipalidad pueda mejorar su gestión en cuanto a su personal.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación no se identificó limitantes.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue viable, porque se contó con los recursos económicos y humanos necesarios para la realización del proyecto y disponibilidad de tiempo para la elaboración del mismo. La investigación fue viable por la existencia de diversos estudios relacionados a la investigación.

CAITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Según Cortez (2018) en su tesis titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pelileo Provincia de Tungurahua”, tesis presentada para optar el título de Psicólogo Industrial por la Universidad Técnica de Ambato - Ecuador, el investigador concluye que el clima organizacional en el G.A.D. municipal de Pelileo provincia de Tungurahua, no es el más adecuado para que exista un apropiado desempeño laboral, por lo que los diferente directores, encargados de la administración necesitan tener una mayor preocupación para así desenvolverse de manera idónea, dando así atención e importancia que se merecen los trabajadores, para lo cual se deben fijar estrategias y alternativas para desarrollar y mejorar el ambiente adecuado, el desempeño laboral se ve afectado en su gran mayoría por la falta de comunicación no adecuada, de igual manera el flujo de la información no es la ideal entre usuarios y trabajadores, por lo tanto esto impide una buena atención a los usuarios provocando una mala imagen institucional, como también existe un ambiente laboral relacionado de forma directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del G.A.D. municipal de Pelileo provincia de Tungurahua, determinando que, un clima inadecuado provoca insatisfacción laboral como también la falta de compromiso lo cual conlleva al incumplimiento de objetivos determinados, alterando de esta manera los niveles de estabilidad emocional y desempeño de los servidores municipales.

Según Jiménez (2021) en su tesis titulado “El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del GAD Municipalidad de Ambato”, tesis presentada para optar el grado de Maestro en Gestión del Talento Humano en la Universidad Técnica de Ambato - Ecuador, concluyo en su estudio realizado en el GAD Municipalidad de Ambato con la aplicación del cuestionario, nos ha permitido conocer los factores que inciden negativamente en el clima organizacional como punto débil se identifica al

reconocimiento, la mayor parte de colaboradores indican que la única vez que se habla del rendimiento es cuando se cometen errores, la falta de reconocimiento genera desmotivación y disminuye el desempeño laboral; otro factor que influye negativamente es la presión, se ha identificado de gran parte de los colaboradores sufren de estrés laboral, cansancio y agotamiento por último podemos mencionar que la equidad que se maneja no es la más adecuada se tiene la percepción de existir favoritismo por ciertos miembros del equipo de trabajo, después de analizar los datos entregados por el departamento de talento humano del Gad Municipalidad de Ambato sobre las evaluaciones de desempeño del personal en el año 2019, se llega a la conclusión que el departamento de tesorería maneja un promedio de 93,24% que significa cualitativamente Muy bueno, además se aplicó un cuestionario del profesional Joaquín Machacas Rojas donde se evidencia que la mayor parte de colaboradores tienen eficacia, productividad laboral y eficiencia laboral altos es decir que gran parte de la muestra de estudio sabe gestionar su puesto y reconoce los procedimientos y normativas a cumplirse.

Según Eusebio (2019), en su tesis titulado “Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, año 2017”, tesis presentada para optar el título de Ingeniería en Administración de Empresas en la Universidad Estatal Península de Santa Elena - Ecuador, concluyó que los procesos de reclutamiento y selección de personal no cumplen con los lineamientos establecidos en los manuales de funciones departamentales del GAD de la ilustre municipalidad, los funcionarios de nivel jerárquico administrativo no realizan evaluaciones de desempeño laboral y que descuidan las funciones departamentales desde el proceso de inducción hasta el desempeño laboral de los funcionarios públicos del GAD de la ilustre municipalidad del cantón la Libertad y la metodología aplicada en la investigación del modelo de gestión de talento humano para el departamento de talento humano cumple con los estándares de aprobación a través de la aplicabilidad de programas representativos en investigaciones de orden correlacional y el modelo de gestión de talento

humano presentada en el estudio, de la estructura del departamento de talento humano del municipio de La Libertad para que el director departamental pueda elegir al personal idóneo en funciones de las características del puesto y de los perfiles profesionales entre los funcionarios públicos.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Según Pérez (2018) en su tesis titulado “Gestión de recursos humanos y su influencia en la contratación del personal para la Municipalidad Provincial de Carabaya Macusani 2017”, tesis presentada para optar el grado de Maestro en Contabilidad y Finanzas en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velasquez - Juliaca, concluyo que la influencia de la gestión de los recursos humanos es significativa en la contratación del personal para la municipalidad de Carabaya, Macusani, en el año 2017. Así mismo se demuestra que la hipótesis siendo para la variable gestión de los recursos humanos: $X_C = 15,96$ y $X_t = 5,99$ para 2 grados de libertad; así mismo para la variable contratación del personal $X_C = 7,14$ y $X_t = 5,99$ para 2 grados de libertad; consiguientemente aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, así mismo se afirma que, las características que presenta la planeación estratégica de la gestión de recursos humanos influyen directamente en la contratación del personal para la municipalidad, Situación que queda denotada por la forma, procedimiento, convocatoria, reclutamiento del personal, hoja de vida etc. y Finalmente, la gestión de los recursos humanos influye significativamente en el proceso de contratación de personal en cuanto se refiere a los tipos de contratación para la municipalidad provincial de Carabaya. Desde los tipos de contrato indefinido, temporal, de prácticas de aprendizaje y otros.

Según Verástegui (2021) en su tesis titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Nuevo Progreso Tocache - San Martín”, tesis presentada para optar el título de licenciado en Administración en la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María, concluye que través del análisis estadístico se determinó la correlación moderada de la gestión del talento y el

desempeño laboral de los empleados del municipio de Nuevo Progreso Tocache-San Martín. Los resultados de la prueba muestran que la correlación entre las dos variables es directa y se identifica como correlación alta por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la alternativa H_1 , partiendo de los resultados alcanzados se demuestra que la perspectiva del desarrollo profesional tiene un impacto positivo en la mejora de la eficiencia del desempeño laboral, como así mismo con las mismas estimaciones se demuestra que la motivación se asocia con el desempeño laboral, es por ello una eficiente gestión de recursos humanos determina el rendimiento del personal en relación con las competencias del personal.

Según Espinoza y Montalvo (2021) en su tesis titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19”, tesis presentada para optar el grado de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional en la Universidad Continental - Huancayo, concluyo que la investigación se determina que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,769$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, cuando la gestión del talento humano aumenta significativamente, mejora el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo. asimismo, la influencia entre las variables conlleva a la identificación y fidelización con la entidad, estableciendo relaciones positivas para un adecuado clima laboral, y así también en la presente investigación se manifiesta que las capacidades incide en el desempeño laboral del personal administrativo, como lo demuestra la correlación r de Pearson ($r= 0,529$), con una significancia de $p= 0,008$ y demuestra una correlación positiva moderada, lo cual indica que el personal administrativo cuenta con recursos y aptitudes por mejorar para desempeñar sus tareas diarias, percibiendo la falta de capacitaciones para fortalecer y actualizarse en base a

información sistematizada y mejorar las aptitudes para desempeñar una determinada tarea con un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en la entidad.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Según Mauricio (2022) en su tesis titulado “Gestión de recurso humanos y la calidad de servicio al ciudadano en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020”, tesis presentada para optar el grado de Maestro en Gerencia Pública en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan - Huánuco, concluye que en el proceso de la investigación se ha logrado determinar el nivel de correlación que existe entre las variables gestión de los recursos humanos y calidad de servicio al ciudadano en la Municipalidad distrital. Existe correlación directa y significativa ($r=0,454$, $p=0.000<0.000<0.05$). El nivel de gestión de recursos es de indiferencia en la mayoría de trabajadores 69% y el nivel de calidad del servicio según la mayoría de usuarios es mala 59%, partiendo de los hallazgos la municipalidad debe capacitar y motivar al personal de planta sean nombrados y contratados para asegurar un mejor servicio al ciudadano, como también debe implementar un área de asesoría psicológica para evaluar de manera permanente los aspectos emocionales y conductuales de los trabajadores que puedan incidir negativamente en la asistencia y desempeño de las funciones de los trabajadores de la entidad.

Según Cárdenas (2020) en su tesis titulado “Influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los personales administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2019”, tesis presentada para optar el grado de Maestro en Gerencia Pública en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan - Huánuco, concluye que la gestión del talento humano incide de forma positiva en el rendimiento del personal administrativo de la municipalidad, la admisión del personal incide de forma positiva en el desempeño del personal partiendo de contar con capacidades y compensaciones que motiven su rendimiento del personal en conjunto, debido a los hallazgos en el estudio se propuso a institución fortalecer el desempeño laboral de sus personales, a partir de la gestión del talento humano según sus dimensiones con la finalidad de

mejorar los resultados y el logro de los objetivos que tienen como institución.

Según Mena (2021) en su tesis titulado “Gestión de recursos humanos y cultura organizacional de la alta Dirección del Gobierno regional de Huánuco, 2021”, tesis presentada para optar el grado de Maestro en Ciencias Administrativas en la Universidad de Huánuco - Perú, concluyó que la incidencia de la gestión de recursos humanos en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco 2021, teniendo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0.803, siendo este una correlación positiva alta; también teniendo en cuenta la significancia que arrojó un valor de 0.000 y siendo este menor a 0.05, decimos que es significativa, por ello concluimos que la gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la cultura organizacional, así mismo siendo este una correlación positiva alta; también teniendo en cuenta la significancia que arrojó un valor de 0.000 y siendo este menor a 0.05, decimos que es significativa, por ello concluimos que; la gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la Innovación y toma de riesgos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS RECURSOS HUMANOS

- **Administración científica**

La administración es un procedimiento que, a través de varias tareas, posibilita la planificación y coordinación de los recursos y las actividades dentro de entidades privadas o públicas. La evolución de la administración moderna es relativamente reciente, surgida en el siglo XX como resultado del impacto de la Revolución Industrial que ocurrió entre los siglos XVIII Y XIX (Fayol, 1916).

Taylor (1973), es considerado como el padre de los principios de la organización científica del trabajo, El Taylorismo es un método que busca incrementar la eficiencia laboral en las plantas de producción, a través de la reducción de complejidad en los procedimientos, eliminando tiempos

innecesarios mediante un control estricto del tiempo y una adecuada selección de personal.

B. DEFINICIONES

- **Gestión de recursos humanos**

Es la combinación de políticas y prácticas diseñadas para manejar los diversos aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas, incluyendo la selección y contratación de personal, la capacitación, la implementación de normas, recompensas y la evaluación del desempeño. (Chiavenato , 2007).

La administración se refiere al proceso de lograr que las cosas se realicen de manera óptima, utilizando los recursos disponibles para alcanzar objetivos específicos. Este proceso implica coordinar tanto los recursos humanos como los materiales para alcanzar las metas propuestas. En este sentido, se identifican cuatro elementos fundamentales en la gestión: el logro de objetivos, la implicación de las personas, el uso de técnicas y la organización adecuada. (Chiavenato, 2011).

A nivel mundial, según Chiavenato (2000), sostiene: “La gestión de recursos humanos está conformada por el conjunto de organizaciones y las personas que participan en ellas. Las organizaciones están representadas por personas de las cuales dependen para conseguir sus objetivos y cumplir sus propósitos” (p.2). Las organizaciones se crecen con el objetivo de unir los esfuerzos de las personas que trabajan en ellas, con el fin de lograr un buen desempeño laboral que se refleje en la consecución de las metas establecidas por la organización.

Chiavenato (2000), define a “los recursos humanos como un departamento que engloba a otras definiciones organizacionales como la psicología, sociología, ingeniería, derecho, medicina, entre otros” (p. 149).

- **Administración de recurso humanos**

Ley del Servicio Civil 30057 (2013), Congreso de la Republica. Diario oficial 498585 en su artículo 4°, establece que el sistema de administración de recursos humanos tiene como función el desarrollo

y ejecución de la política de estado en relación con el Servicio Civil. Este sistema incluye un conjunto de normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas para gestionar sus recursos humanos” (p. 2).

Chiavenato (2020) señala que la gestión de recursos humanos se define como un conjunto de procesos interrelacionados que tienen como objetivo promover el bienestar y el desarrollo de los trabajadores, ya que se considera que ellos son un elemento esencial para el éxito de cualquier organización.

Actualmente, la gestión de recursos humanos se ha transformado en un nuevo enfoque estratégico conocido como gestión del talento humano, el cual enfatiza la importancia del talento humano como elemento fundamental en el desempeño de las organizaciones. Este nuevo enfoque tiene como objetivo central la gestión eficiente y efectiva del talento humano.

Chiavenato (2009) afirma:

La antigua administración de recursos humanos (ARH) cede su lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano (GTH). Con esta nueva concepción, las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son consideradas seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones singulares. Son los nuevos asociados de la organización. (p. 39).

C. OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Según Chiavenato (2020) Los objetivos de la gestión del talento humano, se derivan de los objetivos de la organización. Una de las metas principales de cualquier entidad o institución es producir y distribuir bienes o servicios especializados. En este sentido, la gestión de recursos humanos debe tener en cuenta tanto los objetivos de la organización como los objetivos individuales de sus miembros. En consecuencia, se puede identificar objetivos fundamentales de la gestión de recursos humanos, tales como:

- Establecer, mantener y mejorar un equipo de personas con habilidades, motivación y satisfacción adecuadas para alcanzar los propósitos u objetivos de la organización
- Establecer, mantener y mejorar condiciones organizacionales que permitan a las personas aplicar, desarrollar y sentirse plenamente satisfechas, a la vez que se alcanzan los objetivos individuales de la organización.
- Lograr la eficiencia y eficacia utilizando los recursos humanos disponibles.

Objetivos de la institución

Los objetivos de la institución (POI de la MPA 2020) se logran cuando se cuenta con personal altamente capacitado y colaborativo. Para ello, se emplea un proceso de selección riguroso que identifica a los candidatos con los más altos estándares de inteligencia, conocimiento, experiencia, habilidades y destrezas. Además, la gestión de recursos humanos de la institución también se enfoca en identificar a los individuos con habilidades colaborativas y conocimientos relevantes.

Objetivos Frente al Empleado

Según POI 2020 de la MPA, muchos estudiosos han afirmado que las personas que se dedican a su trabajo buscan siempre satisfacer tres tipos de necesidades (Municipalidad Provincial de Ambo, 2020):

Necesidades físicas y relativas a la seguridad; Están vinculadas a satisfacer las funciones básicas del cuerpo, tales como la alimentación, vivienda y la vestimenta (Chiavenato, 2009).

Necesidades sociales; se refiere a la interdependencia de las personas y su necesidad de ayuda y aceptación por parte de los demás para satisfacer necesidades específicas (Chiavenato, 2009).

Necesidades de tipo egocéntrico; se relacionan con la aspiración de la independencia personal, la capacidad de realizar logros y la búsqueda del éxito individual (Chiavenato, 2009).

Considerando las necesidades mencionadas anteriormente, la responsabilidad de la gestión es asegurarse de que la organización brinde el máximo nivel de satisfacción a su personal, para lo cual se deben implementar los siguientes mecanismos: ofrecer una remuneración

adecuada, estabilidad laboral, oportunidades de ascenso, desarrollo de carrera, un ambiente de trabajo favorable tanto física como moralmente, comunicación efectiva, trato respetuoso, capacitación constante, contar con directivos competentes, asignar tareas que despierten el interés y motivación de los trabajadores.

D. CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN DE RECURSO HUMANOS

El entorno de la gestión de recursos humanos es dinámico y cambia constantemente. Su principal rasgo es la complejidad, debido a que la forma en que las personas y las organizaciones colaboran para lograr sus objetivos varía de una entidad a otra. Algunas organizaciones se distinguen por su enfoque democrático y abierto hacia las personas, mientras que otras parecen haberse quedado atrás en el tiempo, con políticas anticuadas y regresivas. (Chiavenato, 2011).

La segunda característica de la gestión de los recursos humanos es su dinamismo y constante evolución. El mundo está en constante cambio y transformación en áreas como la economía, sociedad, tecnología, cultura y demografía, y estos cambios ocurren cada vez más rápido e impredecible. Las organizaciones a menudo tienen dificultades para seguir al ritmo del cambio, ya que tardan en adaptar su comportamiento y estructura organizativa a las nuevas innovaciones que surgen en su entorno. El problema radica en que muchas organizaciones no son conscientes de la necesidad de cambio y se quedan rezagadas. (Chiavenato, 2011).

E. IMPORTANCIA

Chiavenato (2011) señala que en la actualidad es de gran importancia la relación entre la organización y el talento humano, ya que su participación activa en la búsqueda de los objetivos y metas es crucial para la competitividad de la organización. A través de la capacitación del personal y la involucración de todos los miembros de la organización, es posible lograr esta colaboración constante.

Así mismo su relevancia trasciende a la gestión del talento humano, es un aspecto fundamental en las organizaciones, ya que el éxito que buscan depende en gran medida de lo que el personal logra desarrollar. Por esta razón, invertir en el personal contribuye significativamente a

alcanzar grandes logros. La función de recursos humanos se considera como socia de todas las áreas, siendo responsable de fortalecer el trabajo en equipo y promover el desarrollo personal. (Chiavenato 2009).

F. ESTILOS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Las creencias predominantes acerca de la naturaleza humana en una organización tienen un fuerte impacto en la gestión de recursos humanos. Del mismo modo, las teorías dominantes y los principios y suposiciones empleados en una organización influyen en su diseño y administración, lo que condiciona el comportamiento humano en la misma. Es por tanto esencial tener en cuenta algunas teorías que limitan y dirigen la percepción de las personas dentro de la organización.

La teoría X y la teoría Y de McGregor

Douglas McGregor propone dos enfoques de administración que se basan en diferentes suposiciones sobre la naturaleza humana. La teoría X, considerada como tradicional, se basa en conceptos incorrectos y distorsionados sobre la motivación humana, como la idea de que el hombre solo se motiva por incentivos económicos. Por otro lado, la teoría Y, que se basa en la teoría de la motivación humana, asume que el ser humano promedio no tiene una aversión innata al trabajo y que el trabajo puede ser una fuente de satisfacción si se dan ciertas condiciones controlables.

G. Base legal

Ley del Servicio Civil 30057 (2013), en su artículo 1° la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR, desempeña la función de liderazgo y control del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos y del Régimen del Servicio Civil, que forma parte integral del mismo. Además, tiene competencia a nivel nacional y abarca todos los organismos y sistemas de la administración pública. Esta autoridad también se extiende a otros regímenes de acuerdo con lo establecido en el decreto Legislativo N°1023, que establece la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Entidad Pública para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es aquella organización que posee una personalidad jurídica de derecho público y realiza sus actividades mediante potestades

administrativas, por lo que se considera una entidad pública de tipo A. (PCM, 2014).

H. Enfoque de la gestión de recurso humanos

Ley de Servicio Civil 30057 (2'13), en su artículo 19 establece que le objetivo del proceso de evaluación de desempeño es motivar a los servidores civiles a mejorar su rendimiento y compromiso. Asimismo, busca reconocer la contribución de los servidores en el logro de las metas institucionales y evidenciar las necesidades que esto tienen para mejorar su desempeño en sus respectivos puestos y en la entidad en general.

Ley del Servicio Civil 30057 (2013), en su art. 20 el alcance de la evaluación de desempeño en una institución pública abarca a los directivos públicos, los servidores civiles de carrera y los servidores de actividades complementarias.

I. PASOS BÁSICOS PARA INICIAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El proceso de implementación de la gestión de recursos humanos se encuentra dentro del marco de SERVIR 2014, cuyo objetivo es guiar a los gestores de recursos humanos en las instituciones públicas para que inicien su gestión de manera efectiva. Esto permite que los nuevos directores o jefes conozcan las actividades esenciales a realizar al inicio de su gestión, establezcan plazos y prevengan riesgos que puedan afectar el servicio a la población. Es importante tener en cuenta que los cambios administrativos no deben afectar los servicios públicos que se brindan a los ciudadanos. Por lo tanto, el nuevo gerente de recursos humanos debe conocer los 10 pasos mínimos para comenzar su gestión de manera exitosa. Realizar o efectuar el inventario de posiciones y de los diferentes

- Tramitar la agregación de trabajadores
- Examinar el monto presupuestal de los trabajadores
- Inspeccionar o confeccionar el CAP-Provisionalmente
- Saber la situación o el contexto de los procesos administrativos disciplinarios contra Empleados Civiles
- Examinar los convenios colectivos

- Tramitar el perfeccionamiento de capacidades
- Ultimar y remitir declaratorias juradas de modo obligatorio
- Confeccionar el procedimiento de bienestar social
- Confeccionar el procedimiento de Seguridad y Sanidad en el centro laboral

J. DIMENSIONES

1. Selección del personal

El proceso de selección comienza con la convocatoria emitida por la organización y finaliza con la resolución correspondiente y la firma del contrato. La convocatoria se difunde a nivel nacional a través de medios de comunicación y en la página web correspondiente. (Ipderecho, 2022).

La selección de personal es el proceso mediante el cual se incorporan a la organización tanto servidores civiles de carrera como servidores de actividades complementarias. Su objetivo principal es seleccionar a los candidatos más aptos para el puesto, basándose en criterios, objetivos de mérito, competencias y transparencia, y garantizando la igualdad en el acceso a la función pública. (El peruano, 2013).

La entidad lleva a cabo el proceso de selección que finaliza con la resolución y la firma del contrato, mientras que la convocatoria se publica a nivel nacional en los medios de comunicación. (Ipderecho, 2022).

La selección de personal parte de los antecedentes presentados para su comparación, es decir:

La evaluación en base a criterios objetivos, dada las condiciones del procedimiento, se realiza, una evaluación curricular y entrevista u otros mecanismos que considere la entidad (Municipalidad Provincial de Ambo, 2021, p. 5).

La selección de personal forma parte del proceso de provisión de recursos humanos, y se considera como:

“la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. Desde este punto de vista, la selección pretende solucionar dos problemas básicos; adecuación

de la persona al trabajo, eficiencia y eficacia de la persona en el puesto” (Chiavenato, 2011, p. 144).

La fase de selección de personal engloba tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de quien debe ser contratado. se puede definir la selección de personal como la elección del candidato más adecuado para el puesto correspondiente, o más ampliamente, la elección entre los candidatos convocados de los más idóneos para los puestos en la organización con el objetivo de mejorar la eficiencia y el rendimiento laboral. El proceso tiene como objetivo obtener dos resultados; contratar personas aptas para el puesto y que sean eficientes en el mismo. (Municipalidad Provincial de Ambo , 2021).

El proceso de selección de personal de la institución se encuentra determina sus pautas en sus bases como se detallan a continuación:

Bases para la selección de personal

- Ley orgánica Municipal 27972 (2003), ley que faculta a la entidad pública de contar con eutonía administrativa, que permite formular instrumentos de gestión de acuerdo a su necesidad el CAP, MOF, ROF los cuales nos permitirán evaluar a los candidatos en base a la necesidad del puesto.
- Cuadro de Asignación de Personal – CAP Ambo 2017, aprobado según Ordenanza Municipal N°003-2017-MPA/CM.
- El Manual de Organización y Funciones y el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Ordenanza Municipal N°020-2016-MPA/CM.
- Bases del proceso de selección para la contratación del personal bajo la modalidad del D.L. 1057 según las bases del proceso de selección para la contratación del personal bajo la modalidad del D.L. 1057, CAS N°001-2019-MPA, CAS N°002-2019-MPA, CAS N°001-2020-MPA, CAS N°002-2020-MPA y CAS N°001-2021-MPA de la Municipalidad, que disponen las etapas a seguir para la selección del candidato.

- Resolución Gerencial N° 015-2020-MPA-GM y Resolución Gerencial N° 011-2020-MPA-GM, que regulan la selección de personal en los diferentes periodos que se disponen en la MPA.

La selección de personal se llevó a cabo en base al enfoque por resultados en el marco de la ley de la modernización ley N° 27658, que detalla un estado en base a resultados.

Durante la segunda etapa, se obtendrá información más detallada del candidato en relación al puesto al que está aplicando, lo que nos permitirá conocer aspectos adicionales sobre su apariencia, conocimientos, experiencia y personalidad. Estos aspectos son fundamentales para poder evaluar si el candidato es adecuado para ocupar una posición en la organización. (Municipalidad Provincial de Ambo , 2021).

Indicadores de la selección de personal

1.1 Evaluación de curricular

Implica un monitoreo constante y estructurado del individuo sujeto a evaluación, con el objetivo de identificar los avances y obstáculos encontrados en su proceso de aprendizaje. A través de los resultados obtenidos, se puede tomar decisiones encaminadas a mejorar el rendimiento del personal en su puesto de trabajo (Diaz, 2013).

La evaluación curricular es un proceso que se da en forma dinámica, sistemática y de manera deliberada:

“Desde el inicio de la elaboración del plan curricular para suministrar validez, confiabilidad, objetividad; además de establecer la relevancia, alcance, duración y eficiencia de las bases para la evaluación curricular en la selección de personal. La evaluación curricular facilita la optimización de cada uno de los elementos del proceso, al proporcionar la información necesaria que permita establecer las bases confiables y válidas para modificar o mantener dichos elementos. Además, es indispensable para valorar lo más objetiva y sistemáticamente posible los logros y deficiencias del plan curricular previsto” (Rojas, 2019, p. 5)

Etapas de evaluación de curricular

Los postulantes deberán sustentar los requisitos solicitados en el perfil del puesto, según Municipalidad Provincial de Ambo (2021) los siguientes criterios.

- **Formación académica;** copia simple de diploma de grado académico, título, constancia de egresado y/o certificados.
- **Colegiatura y habilitación;** acreditar habilitación de colegiatura, presentar copia simple.
- **Cursos y/o programa de especialización y/o diplomado;** acreditados o certificados las copias simples.
- **Experiencia laboral;** deberán acreditarse mediante copias simples certificados.
- **Entrevista totalmente estandarizada:** entrevista estructurada con guion preestablecido, en la cual el entrevistador plantea preguntas estandarizadas y elaboradas previamente para obtener respuestas definidas y cerradas.

La entrevista estandarizada para Chiavenato (2020) solo se pregunta en la entrevista las interrogantes previamente elaboradas pero que permiten respuestas abiertas, es decir, respuestas libres del candidato (p. 152).

Por esta razón Chiavenato (2020) sostiene pierde profundidad y flexibilidad y se vuelve limitada “la entrevista estructurada, puede tener formas, como selección (falso o verdadero, si o no, agrada o desagrada), selección múltiple etc.” (p. 149).

1.2 Entrevistas de selección:

La entrevista es una técnica ampliamente utilizada en diversas áreas de las organizaciones, como en el proceso de selección de personal, en la asesoría y orientación profesional, en la evaluación del desempeño, y en la separación, entre otros. Actualmente, la mayoría de las organizaciones emplean esta técnica para seleccionar de manera adecuada, ya que permite apreciar el perfil psicológico del candidato a medida que se desenvuelve en la entrevista. Sin embargo, en ocasiones puede existir subjetividades que prevalezcan sobre la objetividad en este proceso. (Chiavenato, 2020).

La entrevista de selección es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan:

“En el cual una de las partes está interesada en conocer mejor a la otra. El entrevistado parece una caja negra que debe abrirse y a la cual se le aplican determinados estímulos (entradas) para verificar sus reacciones (salidas) y, con base en estas, establecer las posibles relaciones de causa y efecto o verificar su comportamiento frente a determinadas situaciones” (Chiavenato, 2020, p. 149).

Según la MPA (2019) la entrevista de candidatos se encuentra estructurado de acuerdo a las bases para el proceso de selección CAS 001-2019-MPA, como permitir el contacto directo con el candidato, brindar una interacción directa con el mismo, centrarse en el candidato como individuo y evaluar su comportamiento y reacciones durante la entrevista.

La entrevista se pondera en puntajes de aprobación que establece un máximo de 50 puntos y mínimo 30 puntos, quien no obtenga el puntaje mejor será considerado no apto, en el cual se considera las puntuaciones en base a conocimiento inherente al cargo, práctico, seguridad y estabilidad emocional y de cultura general los resultados se comunicarán de acuerdo al cronograma (Municipalidad Provincial de Ambo , 2021).

1.3 La contratación de personal

Una vez finalizada la evaluación, se identifica a los futuros trabajadores de la municipalidad, y el siguiente paso sería la suscripción de contrato laboral, en la que se establece un acuerdo voluntario entre empleador y trabajador, que implica obligaciones mutuas. El empleador (MPA) se compromete a pagar por los servicios del trabajador, mientras que el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma personal. Comprender la relación de subordinación entre ambas partes es el elemento más importante en este tipo de contrato de laboral (Municipalidad Provincial de Ambo , 2021).

El contrato de rendimiento se fundamenta en dos elementos esenciales: la identificación de las responsabilidades fundamentales y los niveles de desempeño correspondientes a cada una de ellas. La definición de responsabilidades fundamentales se refiere a las tareas que el personal deberá cumplir, mientras que los niveles de desempeño

describen los resultados o metas que debe alcanzarse. (Chiavenato , 2020).

Para Suscripción y registro de contrato se parte de las bases establecidas por la Municipalidad Provincial de Ambo (2021), es la firma del contrato en el plazo considerado por la norma, en las bases de los procesos de selección.

Este contrato debe negociarse entre las partes; y como también se debe establecer el salario nominal, que representa el volumen de dinero fijado en el contrato individual para remunerar el cargo ocupado, así mismo se debe establecer la jornada de trabajo, que el personal debe cumplir para atender su contrato individual de trabajo (Chiavenato , 2020).

2. Capacitación del personal

Ley marco del empleo público Ley N° 28175 en su artículo 11; la capacitación es una responsabilidad y derecho fundamental. La capacitación se enfoca en mejorar el desempeño laboral, fomentar la realización personal y profesional, y proporcionar el mejor servicio al usuario. El objetivo es garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos. (LP pasión por el derecho, 2022).

La capacitación del personal según Chiavenato (2020), señala que son otros aspectos necesarios a considerar, la capacitación al personal, que según Chiavenato “es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal rinda su papel lo más eficiente posible” (p. 369).

Indicadores de la capacitación del personal

2.1. Programa de capacitación

El programa de capacitación es la segunda etapa del proceso. Se enfoca en la planificación de las acciones con un objetivo específico. Después de realizar el diagnóstico de las necesidades de capacitación y determinar las brechas de habilidades, es necesario crear un programa integral y coherente para abordar estas necesidades. La programación de la capacitación implica la definición de siete elementos básicos, como quienes serán capacitados, como se llevará a cabo la capacitación, que temas se abordarán, quienes impartirán la capacitación, donde se llevara

a cabo, cuando se llevara a cabo y con qué propósito, con el fin de alcanzar los objetivos de la capacitación. (Chiavenato, 2009, p. 284).

El desarrollo personal de los individuos va más allá de proporcionarles conocimientos básicos y mejorar sus habilidades, sino que implica dotarlos de diversas herramientas que les permita desempeñarse y supervisar su trabajo de manera más efectiva. De esta manera, se les brinda la oportunidad de contar con argumentos sólidos para ser altamente eficientes en distintos cargos laborales dentro de las organizaciones (Chiavenato, 2009).

2.2. La capacitación externa

A menudo, la capacitación externa se relaciona con la adquisición de nuevos conocimientos, actitudes y comportamientos que no se encuentran dentro de la organización y que se requiere obtener externamente. (Chiavenato, 2009).

En esta etapa se desarrollan diversas actividades que mejoren las diferentes cualidades de los aspirantes y `puedan desarrollar todo su potencial para que generen valor en las organizaciones y se mejore la toma de decisiones, en este proceso se mejora sus talentos y destrezas para mejorar todo lo referente a la producción, la eficacia, el empoderamiento, las habilidades blandas de los aspirantes, entre ellas, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico, la innovación tecnológica y etc. La misma contribuye a la trasmisión de sabiduría que están inmerso en el mundo laboral y la filosofía de la empresa. Chiavenato (2009 p.14)

2.3. Eficiencia

La eficiencia se basa en realizar correctamente las tareas, tales como llevar a cabo entrevistas adecuadas, utilizar pruebas precisas y válidas para evaluar el conocimiento, agilizar el proceso de selección y mantener los costos operativos al mínimo. (Chiavenato, 2009).

La eficiencia implica llevar a cabo una variedad de actividades que potencien las distintas cualidades de los candidatos, permitiéndoles desarrollar todo su potencial y generar valor en las organizaciones. Este proceso busca mejorar sus talentos y habilidades para optimizar aspectos como la producción, la eficiencia, el empoderamiento y las habilidades interpersonales de los aspirantes, incluyendo el trabajo en equipo, el

pensamiento crítico, la innovación tecnológica, entre otros. Además, fomenta la transmisión de conocimientos y sabiduría relacionados con el mundo laboral y la filosofía de la municipalidad (Chiavenato, 2009).

3. remuneración:

Es una verdad universal que ningún personal trabaja sin compensación. Todo empleado, en su papel como asociado de la organización, tiene el deseo de invertir su trabajo, dedicación, esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución adecuada a cambio. Las organizaciones están interesadas en invertir en recompensas para sus trabajadores, pero solo si estos contribuyen a alcanzar los objetivos de la empresa. De esta manera surge el concepto de remuneración total, se compone de tres elementos principales. (Chiavenato, 2009).

Se considera como remuneración la compensación económica que el trabajador recibe por su labor, ya sea en forma de dinero o bienes. El artículo 6 de la LPCL ha ampliado el alcance de la definición de remuneración, de modo que, en términos generales y sin importar la terminología utilizada, todo lo que el trabajador percibe como retribución por sus servicios se clasifica como remuneración, siempre y cuando esté para su libre disposición (LP Pasión por el derecho, 2021).

En la mayoría de las organizaciones, la remuneración se compone de tres componentes:

Indicadores de la remuneración

3.1. La remuneración básica

Es la compensación regular que un trabajador recibe, ya sea en forma mensual o pago por hora. En la jerga económica, el salario se refiere al pago monetario que recibe el trabajador a cambio de su fuerza laboral. Aunque en épocas anteriores se había registrado trabajadores que recibían un salario, fue durante la aparición del capitalismo que el salario se convirtió en la forma predominante de remunerar a los trabajadores por su mano de obra. (Chiavenato, 2009).

3.2. Los incentivos salariales

El segundo componente de la remuneración total son los incentivos, que se diseñan para recompensar a los trabajadores que tienen un buen rendimiento en sus labores. Los incentivos se pagan de diversas formas, ya sea a través de bonificaciones o de participación en los resultados, como una forma de reconocer los logros alcanzados. Las prestaciones, por otro lado, son el tercer componente de la remuneración total y generalmente se conoce como remuneración indirecta. Las prestaciones se otorgan a través de diversos programas que se explicara más adelante. (Chiavenato, 2009).

3.3. Prestaciones

Las prestaciones son ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan:

“A todos o a una parte de sus trabajadores, en forma de pago adicional a sus salarios. Por lo general, constituyen un paquete de prestaciones y servicios que forma parte integral de la remuneración del personal. Las prestaciones y los servicios sociales incluyen toda una variedad de facilidades y beneficios que ofrece la organización, como asistencia médico hospitalaria, seguro de vida, alimentación subsidiada, transporte, pago por antigüedad en la compañía, planes de pensión o jubilación, etc” (Chiavenato , 2009, p. 345).

La inducción es de gran importancia debido a diversas razones, destacando que permite disminuir la ansiedad natural asociada con el proceso de ingreso o asunción de nuevas responsabilidades. Además, brinda la oportunidad de orientar de manera positiva el interés y la disposición de aprendizaje de la persona que se incorpora a la organización y asume un nuevo puesto o responsabilidad. Asimismo, facilita un ajuste armonioso entre las necesidades individuales y las condiciones que la institución ofrece para satisfacerlas, reduce la rotación con los consiguientes ahorros de costos y esfuerzos en la búsqueda de reemplazos, y acelera el proceso de integración (Chiavenato , 2020).

4. Clima laboral

Según Chiavenato (2000) arguye que el clima laboral se puede describir como las características o atributos del entorno de trabajo que

son percibidos o vivenciados por los miembros de una organización y que ejercen una influencia directa en los comportamientos de los empleados, como por ejemplo, la confianza que los líderes generan en los trabajadores, y se relaciona con la calidad de la comunicación interna, la ética empresarial en la toma de decisiones, y la forma en que se distribuyen las tareas y se resuelven problemas, respeto; se refiere a la consideración y valoración del ser humano, la participación en las decisiones que afectan su trabajo, las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, y la composición del paquete de prestaciones, así como el reconocimiento en el trabajo, imparcialidad; se refiere a la equidad y justicia en las oportunidades de ascenso, sin dar preferencias a ciertos trabajadores por encima de otros y sin favoritismos, orgullo; se refiere a la satisfacción y entusiasmo que experimentan los trabajadores al realizar su labor, sintiendo una conexión positiva con la empresa y su identidad laboral, la camaradería; se refiere a un ambiente de trabajo agradable entre colegas que depende de las relaciones personales y del valor que se otorga al trabajo en equipo, lo que contribuye a evitar la competencia desleal.

Goncalves (1997) considera que el clima organizacional está vinculado a las condiciones y atributos del entorno de trabajo, los cuales generan percepciones en los empleados que influyen en su conducta.

Indicadores del clima laboral

4.1. Ambiente laboral

El ambiente está formado por todos los factores económicos, tecnológicos, sociales, políticos, legales, culturales, demográficos, etc., que:

“Se presentan en el trabajo. Estos factores forman un campo dinámico compuesto por un torbellino de fuerzas que se cruzan, chocan, se juntan, se repelen, se multiplican, se anulan o se potencializan provocando acciones y reacciones, y en consecuencia inestabilidad y cambio, así como complejidad e incertidumbre respecto de las situaciones que se producen. El escenario ambiental influye poderosamente en todas las organizaciones con un efecto mayor o menor, y crean condiciones más o menos favorables” (Chiavenato, 2011, p. 24).

4.2. Relaciones interpersonales

Se puede definir como habilidades necesarias para el trabajo en equipo, liderazgo de equipos y facilitación de la integración de personas. Estas habilidades se centran en la interacción entre los participantes con el objetivo de influir en el cambio de comportamiento, en lugar de transmitir conocimientos específicos. Algunos procesos se enfocan en el desarrollo de la introspección interpersonal (conciencia de uno mismo y de otros) como un medio para cambiar actitudes y mejorar relaciones humanas. (Chiavenato, 2007).

4.3. Liderazgo

El nuevo imperativo es desarrollar el liderazgo en las organizaciones:

“Así, es fundamental identificar y desarrollar a personas excepcionales, capaces de llevar a la organización hacia el nuevo siglo. Es vital crear a líderes de líderes, y el secreto del éxito estará cada vez más en las personas” (Chiavenato, 2011, p. 24)).

Se requiere ahora el desarrollo de líderes para poder dirigir empresas en el siglo XXI. En vez de recurrir a programas educativos externos para ejecutivos, las empresas están implementando programas de aprendizaje personalizados para desarrollar estas habilidades. (Chiavenato, 2009).

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

A. DEFINICIONES DE DESEMPEÑO LABORAL

Se plantea que la habilidad de un colaborador para realizar sus tareas de manera efectiva es fundamental para que el personal pueda demostrar su competencia en el entorno laboral. El rendimiento se considera como el factor determinante del desempeño laboral, lo cual se refiere a la capacidad de un trabajador para llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficiente, en un tiempo mínimo, con menos esfuerzo y con una calidad superior. (Morales, 2009).

Por otra parte, se expone al rendimiento que parte del cumplimiento a partir que:

El desempeño del personal en las organizaciones se refiere a su capacidad para ser eficientes, lo cual es esencial para el éxito,

funcionamiento tanto de la organización como del individuo. En este sentido, el rendimiento de las personas se refleja en su comportamiento y los resultados que obtienen. (Chiavenato, 2020).

Se plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño:

En resumen, el desempeño laboral es un proceso complejo que involucra múltiples factores, los cuales pueden tener diferente importancia según las circunstancias laborales. Estos factores también pueden variar durante el transcurso de una jornada, lo que afecta la forma en que las personas rinden. Este aspecto es más fácil de comprender al considerar los factores que determinan el rendimiento (Chiavenato, 2020).

B. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Los factores de evaluación

Ley Marco del Empleo Público 28175 (2013), en su artículo 24; la evaluación se basa principalmente en factores o metas individuales relacionados con la función del servidor, considerando adicionalmente factores grupales si se han establecido indicadores de gestión oficiales para la entidad y sus unidades orgánicas.

La Satisfacción del trabajo parte de Chiavenato (2020) que es la sensación de sosiego que dista de las intenciones del comportamiento. Esto permite a los directivos de una institución prever el efecto que podrían tener las actividades en la conducta futura.

La autoestima para Chiavenato (2020) es crucial en los trabajadores que brindan oportunidad a otros para demostrar sus habilidades. Se trata de un factor determinante y significativo de la personalidad que influye en el éxito o fracaso.

La autoestima, es un sistema de necesidad individual que refleja el deseo de lograr una posición en la empresa y ser reconocido por el equipo de trabajo. En trabajos que brindan oportunidades para demostrar habilidades, la autoestima es especialmente importante. (Portuondo , 2018).

El trabajo en equipo Chiavenato (2009) lo menciona que:

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a

quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad (p. 232).

Dentro de una estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos que:

Como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las comunicaciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas por un trabajo efectivo para el cumplimiento de objetivos (Chiavenato , 2011, p. 72).

Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones, dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo.

La capacitación del personal Chiavenato (2020), señala que es otro aspecto fundamental a tener en cuenta, y se trata de un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objetivo de mejorar el desempeño del personal y lograr la máxima eficiencia posible en su rol.

C. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Dentro del régimen del Servicio Civil la evaluación es el mérito que se refiere a factores como; el acceso, permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, y está basado en el desempeño, capacidad y evaluación continua de los postulantes y servidores civiles en relación a su puesto (El peruano, 2013).

Ley de Servidor civil 30057 (2013), en su artículo 19°. Establece que la gestión del rendimiento incluye el proceso de evaluación de desempeño, cuyo objetivo es motivar al servidor civil para que tenga un buen rendimiento y se comprometa con su trabajo. Asimismo, la evaluación de desempeño tiene como finalidad reconocer el aporte del servidor hacia el logro de los objetivos institucionales y detectar las necesidades que tenga el servidor para mejorar su desempeño en su puesto y el de la entidad.

Ley del Marco del Empleo Público 28175 (2022), en su artículo 13° retribución del desempeño laboral; El desempeño del empleo público se retribuye en función de un sistema de evaluación equitativo y justo, que considera al menos los criterios según:

- a) Universalidad
- b) Base técnica.
- c) Competencia laboral.

Sistemas de evaluación del Desempeño Laboral

Según Manquero (2010), los componentes a tener en cuenta en un sistema como este incluyen los presupuestos, los estímulos, la información del sistema y la evaluación. También se requiere establecer acuerdos estructurales que aseguren la imparcialidad del sistema y el compromiso a largo plazo.

Ley del servicio Civil 30057 (2013) en su artículo 20° describe la evaluación del desempeño de los directivos públicos, a los servidores civiles de carrera y a los servidores de actividades complementarias. (El peruano, 2013).

Responsables del proceso de evaluación

ley de Servicio Civil 30057 (2013), en su artículo 21°, describe que las oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, y la alta dirección son responsables de que:

Las evaluaciones se realicen en los plazos y formas determinadas por Servir. Asimismo, el 30 de agosto de cada año Servir presenta a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República y a la Contraloría General de la República un informe que detalla los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño realizadas en el sector público.

Proceso de evaluación de desempeño

ley de Servicio Civil 30057 (2013), en su artículo 22° determina que: La evaluación de desempeño es un proceso obligatorio, completo, organizado y continuo que busca valorar de manera objetiva y comprobable el desempeño de los servidores públicos en el cumplimiento de los objetivos y responsabilidades de su cargo. Es responsabilidad de

las entidades gubernamentales llevar a cabo esta evaluación en los términos, plazos y formas estipulados por el ente rector. (p. 4).

Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas:

- a) Se realiza en función de factores o metas mensurables y verificables.
- b) El servidor debe conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que es evaluado antes de la evaluación.
- c) Se realiza con una periodicidad anual.
- d) El servidor que no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad es calificado como personal desaprobado.

Tipos de evaluación de desempeño

ley de Servicio Civil 30057 (2013), en su artículo 23° establece que la evaluación del desempeño debe adecuarse a las particularidades institucionales, a los servicios prestados y a los diferentes tipos de puestos existentes dentro de la entidad correspondiente. Para ello, Servir establece criterios objetivos que permiten definir el tipo de evaluación de desempeño adecuado en cada caso. (El peruano, 2013).

ley de Servicio Civil 30057 (2013), en su artículo 62° de la evaluación del desempeño del funcionario público se centra en la verificación y calificación del cumplimiento de sus metas definidas en el período de gestión y es anual e incluye a quienes están sujetos a la condición de confianza.

ley de Servicio Civil 30057 (2013), en su artículo 62° en su párrafo dos destalla:

“Los tipos de evaluación asociados al cumplimiento de la función son la medición del logro de metas y la medición de competencias. Si el directivo público no logra cumplir con las metas establecidas para la evaluación, de acuerdo con los criterios previstos en las normas reglamentarias, la entidad da por concluida la designación” (p. 30).

Consecuencias de la evaluación

ley de Servicio Civil 30057 (2013), en su artículo 26, la evaluación es la base para la progresión en el grupo de servidores civiles de carrera, las compensaciones y la determinación de la permanencia en el Servicio Civil. Por la evaluación, se califica a los servidores como:

- a) Personal de rendimiento distinguido;
- b) Personal de buen rendimiento;
- c) Personal de rendimiento sujeto a observación; y,
- d) Personal desaprobado.

Solo los servidores que califiquen como personal de rendimiento distinguido o personal de buen rendimiento tienen derecho a:

“Participar en los procesos de progresión en la carrera que se convoquen en el Estado y las entidades solo pueden calificar como personal de rendimiento distinguido hasta el diez por ciento (10%) de los servidores civiles en cada evaluación. En caso de empate, se pueden plantear mecanismos que permitan cumplir con lo señalado en el presente artículo” (El peruano, 2013, p. 4).

Por resolución de Servir se establecen los métodos y criterios de evaluación, teniendo en cuenta factores como el número total de trabajadores de la entidad, los diferentes tipos de puestos, el nivel y sector gubernamental al que pertenecen, la naturaleza de las funciones desempeñadas, los recursos presupuestarios disponibles, y las oficinas de recursos humanos, o similares, que se encargan de brindar capacitación para aquellos empleados evaluados en la categoría de personal sujeto a observación en su rendimiento. Estas actividades de capacitación se llevan a cabo en los seis meses posteriores a la evaluación, con el objetivo de garantizar en proceso adecuado de desarrollo laboral (El peruano, 2013).

El Peruano (2013) sostiene que si un servidor ha recibido capacitación laboral y luego es evaluado nuevamente como un empleado cuyo desempeño está siendo observado, y en esa segunda evaluación es calificado como desaprobado, entonces no ha cumplido con los estándares requeridos.

D. Dimensiones del Desempeño Laboral

Ley de servicio civil en su artículo 4 del título preliminar; establece que:

El servicio civil y su régimen buscan el cumplimiento de objetivos institucionales y la prestación de servicio más eficazmente en cuanto al uso de los recursos, a través de la evaluación desempeño del personal,

se evaluará, que la eficiencia, eficacia y motivación del personal, es debido a una correcta selección del personal para el cargo (El Peruano, 2014).

Pongamos un ejemplo el departamento de RR. HH se solicita la adquisición de:

Adquirir boletos de avión para unas fechas específicas. Una persona eficiente procedería a comprarlos de manera óptima, teniendo en cuenta aspectos como el precio más económico, horarios convenientes, opciones de traslado desde y hacia el aeropuerto, elección de asientos preferenciales, entre otros, mientras que una persona eficaz simplemente los adquiriría sin comparar o tomar decisiones más adecuadas (Congreso de la República, 2004).

El Peruano (2013) establece que el Servicio Civil y su régimen buscan alcanzar las metas del estado y proporcionar servicios públicos necesarios de manera eficiente, con la finalidad de optimizar los recursos destinados a este propósito.

La eficiencia, la eficacia y la motivación son dos adjetivos de naturaleza conceptualmente cualitativos, aplicables a cualquier ámbito de nuestras vidas, pero más aún, si cabe, al ámbito laboral pues, generalmente, el fin de toda actividad con ánimo de lucro u objetivos propende a la maximización de los beneficios con la minimización de los recursos; lo que implica ciertamente eficiencia, eficacia en el personal, todo ello no sería posible si no se contaría con personal incentivado” (Chiavenato , 2020).

1. Eficiencia

La eficacia se refiere a la capacidad de una organización para alcanzar los objetivos establecidos, mientras que la eficiencia implica lograr dichos objetivos de la manera más óptima posible, mediante la reducción del tiempo o de los recursos utilizados. En otras palabras, la eficiencia se trata de aprovechar al máximo los recursos disponibles para alcanzar los objetivos establecidos. (Chiavenato , 2020).

Se parte de la Ley de Servicio Civil 30057 (2013), establece parámetros para evaluar el desempeño del personal, es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera en algo que se ejecuta; en su

artículo 22° establece procedimientos para evaluar el desempeño del personal, en base a la realización eficiente de sus tareas.

Ley del Marco del Empleo Público N°28175 en su artículo 4; numeral 5) detalla que:

La eficiencia para el empleado público ejerce sus actividades empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta los escasos recursos con que cuenta el Estado, a partir de ellos se hace necesario contar con personal eficiente en la ejecución de sus funciones asignadas de acuerdo al MOF y su reglamentación ROF de la institución y el CAP que es el perfil del cargo (Gobierno del Perú, 2004).

La eficiencia como tal parte de estudios que enmarca:

Un paradigma proveniente de la teoría económica ha influido en el concepto de trabajo en las organizaciones y en sus líderes a lo largo de décadas, desde las primeras ideas de los economistas clásicos como Adam Smith, Thomas Malthus y Davis Ricardo en el siglo XVIII. El núcleo fundamental de todas estas teorías siempre ha sido buscar un equilibrio entre los ingresos y los gastos, siendo el objetivo principal de la organización alcanzar sus metas, este objetivo no ha cambiado mucho en la actualidad, pero se ha añadido la variable del control continuo y estricto de ambos aspectos mediante los avances tecnológicos de las herramientas informáticas y las técnicas sofisticadas de eficiencia y sobre todo de evaluación analítica, las cuales son consideradas como constantes para todas las organizaciones (Chiavenato , 2020).

Indicadores de la eficiencia

1.1 MOF (Manual de Organización y Funciones)

El manual de organización y funciones (MOF) de la Municipalidad Provincial de Ambo, es documento técnico que precisa las funciones, reales y responsabilidades de los cargos que constituyen a cada órgano o unidad orgánica. Además, se constituye en un instrumento dinámico, accesible y eficaz puesto al servicio del personal para permitirle desarrollar con eficiencia las funciones atribuidas al cargo (Municipalidad Provincial de Ambo, 2017).

1.2 ROF (Reglamento de Organización y Funciones)

El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Ambo es un instrumento diseñado y mantenido al día con el propósito de lograr una administración organizativa moderna, competente y eficiente que se ajuste a las necesidades actuales de su área de jurisdicción. Su objetivo es administrar y optimizar de manera eficiente los recursos humanos, financieros y materiales disponibles (Municipalidad Provincial de Ambo, 2021)

1.3 CAP (Cuadro de asignación de personal)

El Cuadro de Asignación de Personal (CAP) es un documento técnico normativo de gestión institucional que establece los puestos de trabajo que la administración municipal considera necesarios para el correcto funcionamiento de la MPA (Municipalidad Provincial de Ambo, 2017).

Su elaboración se ha efectuado de conformidad con la estructura orgánica aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 020-2016-MPA/CM, contenido en el ROF de la institución, documento que responde a la formalización de la organización en el actual proceso de cambio, siguiendo criterios técnicos de la Ley Marco de Modernización Administrativa con el propósito de dar prioridad y mejorar la utilización de los recursos de la MPA (Municipalidad Provincial de Ambo, 2017).

2. Eficacia

Es esencial que todas las empresas se enfoquen en la eficacia de sus colaboradores, independientemente de su posición en la jerarquía, como primer paso hacia la eficiencia. Esto debe ser un objetivo fundamental ya que resultara en una disminución de costos para la organización y, de forma indirecta, una mayor valoración los trabajadores al ver que su trabajo es más efectivo y valorado. (Chiavenato , 2020).

Indicadores de la eficacia

2.1. Cumplimiento de funciones

ley de Servicio Civil 30057 (2013), en su artículo 22; la evaluación de desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de sus funciones de su puesto. Es llevada a cabo

obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector; se parte del proceso de evaluación de funciones que se sujeta a las siguientes reglas mínimas: Los factores a medir como desempeño deben estar relacionados con las funciones del puesto.

Así mismo se respalda en herramientas técnicas fiables y coherentes, así como en metodologías verificables para evaluar el cumplimiento de las funciones, compromisos y metas de los trabajadores y funcionarios de acuerdo con los propósitos y objetivos institucionales, así como con el perfil del cargo que desempeñan. Se inicia la evaluación de desempeño basada en el cumplimiento de funciones, siguiendo reglas mínimas establecidas (El Peruano, 2013).

2.2. Cumplimiento de objetivos

Ley de Servicio Civil 30057 (2013), en su artículo 22; la evaluación de desempeño es un proceso obligatorio e integral que busca apreciar de forma objetiva y demostrable el desempeño de los servidores y funcionarios públicos en relación a los objetivos de su puesto. Esta evaluación debe ser realizada de manera sistemática y continua por las entidades públicas, siguiendo las reglas mínimas establecidas en el proceso de evaluación de objetivos. Además, se debe llevar a cabo anualmente y en las condiciones que determine el ente rector.

3. Incentivos.

Ley Marco del Empleo Público Ley 28175 (20229; en su artículo 17, las administraciones públicas deben desarrollar y adoptar políticas que permitan la implementación gradual de programas de incentivos enfocados en los colaboradores, tales como la remuneración oportuna y la valoración de sus logros.

Indicadores de los incentivos

3.1 Remuneración

Las remuneraciones representan las responsabilidades primordiales del empleador hacia sus trabajadores. Implican proporcionar una suma específica de dinero a cambio de los servicios prestados durante un periodo de tiempo determinado:

“Por tanto, denominamos remuneración al sistema de incentivos y premios que la organización establece para motivar y recompensar a las personas que trabajan en ella. Así, la remuneración entraña todas las formas posibles de pago al personal, y es quizá la razón principal de que las personas busquen empleo. Es una necesidad vital, cuya importancia radica en el punto de vista de cada persona. La paga es el medio que permite a una persona satisfacer sus necesidades y las de su familia. Para muchas personas que tienen una actitud instrumental ante el trabajo, ésta es la razón principal para trabajar. Sin embargo, el trabajo puede ser algo más que un elemento que proporcione satisfacción de necesidades fisiológicas. La remuneración define la importancia que una persona representa para su organización” (Chiavenato , 2009, p. 233).

3.2. Reconocimiento

Ley Marco del Empleo Público Ley 28175 (2022), en su artículo 18 reconocimiento:

“Parte del desempeño excepcional de un empleado origina el otorgamiento de especial reconocimiento que deberá enmarcarse en las siguientes condiciones; lograr resultados eficientes en el servicio que presta a la población, constituir modelo de conducta para el conjunto de empleados, promover valores sociales, promover beneficios a favor de la entidad y mejorar la imagen de la entidad frente a la población” (p. 9).

3.3 Capacitación

Ley Marco del Empleo Público Ley 28175 (2022), en su artículo 11°; capacitación:

“Es un deber y un derecho del empleado público. Está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario” (p. 7).

Ley del servicio civil Ley 30057 (2003), en su reglamento general aprobada por Decreto Supremo N°040-2014-PCM en su artículo 10 finalidad del proceso:

“Es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y

mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales” (p.10).

En este sentido y de forma coherente a su evolución, los sistemas de control de gestión deberán incorporar con mayor frecuencia y dinamismo, aspectos que:

Se apartan del puro carácter financiero, para tomar en consideración otros elementos de la organización que contribuyen a otros factores y en algunos casos determinarán el rumbo y/o éxito de la gestión y de las instituciones, prestando cada vez más atención a elementos como la formación continua, eficiente, efectiva, creatividad, incentivadora, etc., es decir, a lo intangible; enfocando a las organizaciones a una gestión cada vez más eficiente y eficaz en el uso de recursos, en esta era de la información masiva (Chiavenato, 2011).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Contrata Administrativo de servicios (CAS): El sistema CAS es una forma específica de contratación laboral utilizada exclusivamente por el estado. Está regulado por el Decreto Legislativo N°1057 y sus enmiendas, y no está sujeto a las disposiciones de la ley de bases de la Carrera Administrativa ni a los estándares laborales correspondientes al sector privado para carreras administrativas, este régimen es temporal en su naturaleza (Congreso de la República de Perú, 2008).

Funcionarios: se consideran a los que desempeñan de manera continua responsabilidades que implican la autoridad del estado o que, por motivos de seguridad o interés público, no pueden ser confiadas a personas sujetas a relaciones laborales de derecho privado. Por lo tanto, los funcionarios son aquellos que ejercen funciones de liderazgo, aplicación de la ley, protección ciudadana y civil, supervisión social o educación (Dolores, 1953).

Institución pública: Una institución pública es una organización que realiza actividades en beneficio del interés público y está integrada en el gobierno a nivel nacional o su nacional. En la administración pública contemporánea, estas instituciones no se limitan únicamente a funciones de control, sino que también disponen de herramientas para promover mejores prácticas (Canel, 2007).

Modelo de selección; cuando existen varios candidatos posibles para una sola vacante. En este caso, una persona será aceptada y todas las demás serán rechazadas (Chiavenato, 2011).

Municipalidad: las municipalidades provinciales y distritales son entidades gubernamentales encargadas de impulsar el desarrollo local, poseen personalidad jurídica de derecho público y gozan de total capacidad para el logro de sus objetivos (Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades) (INEI, 2017).

Organigrama: “es la representación gráfica o esquemática resumida de la estructura organizacional formal de una empresa, institución u órgano social y general que visualiza fácilmente la disposición e interrelación de sus partes” (Lirio, 2018, p. 8)

Plantilla de personal: El número de empleados de uno y otro sexo debe registrarse por unidad específica, identificando puestos y número de plazas. Esta información es esencial para proyectar instalaciones tales como casilleros, lavabos, sanitarios, comedor, etcétera (Bejamín & Fincoswsky, 2009, p. 223).

Personal: Estas unidades integran técnicos y profesionales de distintas especialidades que cumplen funciones específicas dentro de la estructura y de la forma de trabajo con la cual operan. Normalmente, los puestos que las caracterizan se identifican con los nombres genérico de coordinador general, líder de proyecto, analista o programador y técnicos (Bejamín & Fincoswsky, 2009, p. 424)

Reclutamiento; es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de RH oportunidades de empleo que pretende llenar (Chiavenato, 2011, p. 127).

Administración de recursos humanos: (ARH) implica coordinar la participación de individuos para el logro de los objetivos o metas organizacionales. En consecuencia, los administradores de todos los niveles deben interesarse en la ARH. Básicamente, todo administrador hace que se logren cosas a través de los esfuerzos de otros, esto requiere de una

administración eficiente y eficaz de los recursos humanos disponibles (Wayne, 2010, p. 5).

Planeación de recurso humanos: es una función que refuerza la visión de anticiparse, prevenir y asegurar la presencia y movilidad del personal que forma parte de la organización. Su presencia es crucial para aquellos que requieren dedicar más tiempo, ya que el descuido de esa área puede afectar negativamente el desempeño. Su enfoque se centra en lograr los objetivos institucionales de manera eficiente (Sotomayor, 2014).

Rotación de personal; se define como la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización (Chiavenato, 2011, p. 116).

Servidores públicos: el termino se aplica a los dignatarios, funcionarios y empleados públicos, así como a otras personas que trabajen bajo dependencia en entidades estatales, sin importar la fuente de su remuneración (OAS, 1999).

2.4. VARIABLES

2.4.1. VARIABLE 1

Variable “X”: Gestión de recursos humanos

Dimensiones.

- Selección del personal
- Capacitación del personal
- Remuneración
- Clima laboral

2.4.2. VARIABLE 2

Variable “X”: Desempeño laboral

Dimensiones:

- Eficiencia
- Eficacia
- Incentivos

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems/preguntas
VARIABLE “X” Gestión de recursos humanos	Selección del personal	Evaluación curricular	¿Está usted de acuerdo que los datos solicitados en el CV para evaluar las capacidades del candidato, permiten evidenciar las habilidades del trabajador para el cargo?
		Entrevista de selección	¿Usted considera que la entrevista gestionada por la municipalidad para evaluar a los candidatos permitió contratar personales con profesionalismo?
		Contratación de personal	¿Se encuentra de acuerdo con los términos y condiciones estipulados en el contrato laboral?
	Capacitación del personal	Programa de capacitación	¿La Municipalidad programa actividades de capacitación para el personal?
		Capacitación externa	¿La Municipalidad cuenta con convenios institucionales para la capacitación del personal?
		Eficiencia	¿Considera usted que los funcionarios desarrollan sus labores eficientemente?
	Remuneración	Remuneración básica	¿Considera usted que la remuneración básica que percibe es la adecuada para el desempeño de sus funciones?
		Incentivos salariales	¿Considera usted que la municipalidad cuenta con un programa de incentivos salariales?
		Prestaciones	¿La municipalidad otorga beneficios sociales (AFP, ONP y ESSALUD) a su personal?
	Clima laboral	Ambiente laboral	¿Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura,) son adecuadas para el desempeño de sus funciones?
Relaciones interpersonales		¿Interactúa con sus compañeros, y equipos de trabajo con respeto, cooperación y buen trato?	
Liderazgo		¿Los gerentes cuentan con liderazgo para gestionar las actividades laborales?	
VARIABLE “Y” Desempeño laboral	Eficiencia	Manual de Organización y Funciones	¿El personal administrativo CAS cumple sus funciones de acuerdo al MOF?
		Reglamento de Organización y Funciones	¿El personal administrativo CAS cumple con las reglas establecidas por el ROF de la municipalidad?
		Organización y Funciones	¿El personal administrativo CAS ejecuta sus responsabilidades en su cargo eficientemente?

	Cuadro de Asignación de Personal		¿Las responsabilidades previstas en el CAP para el personal administrativo CAS de la municipalidad, determino el cumplimiento de metas?
Eficacia	Cumplimiento de funciones	de	¿El cumplimiento de funciones del personal administrativo CAS permite el logro de objetivos? ¿El personal administrativo CAS conoce los instrumentos de gestión que les detalla que funciones realizar en sus puestos de trabajo?
	Cumplimiento de objetivos	de	¿El personal administrativo CAS se involucra en la gestión de métodos y/o procedimientos que facilitan la realización de su trabajo? ¿El personal administrativo CAS demuestra competencias ante adversidades para el logro de objetivos?
Incentivos	Remuneración		¿La remuneración que perciben el personal administrativo CAS permite el cumplimiento de metas u objetivos?
	Reconocimiento		¿El personal administrativo CAS es reconocido por los objetivos obtenidos?
	Capacitación		¿El reconocimiento incentiva el desempeño laboral del personal administrativo CAS? ¿Luego de la capacitación el personal demuestra iniciativa y nuevas habilidades?

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Investigación aplicada

Porque se basan en los resultados alcanzados de la investigación básica, pura o fundamental, de las ciencias naturales y sociales, que hemos visto, se formulan problemas e hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida social de la comunidad regional o del país, cuyo principal objetivo se basa en la aplicación de conocimientos precedentes con un margen de generalización limitado, de este modo genera pocos aportes al conocimiento científico desde un punto de vista teórico. Debido a su enfoque de aplicación inmediata a la solución de problemas (Ñaupas et al., 2018).

En ese sentido, en base a lo señalado por el autor establecemos que la presente investigación fue de tipo aplicada porque se basó en los alcances de los estudios de tipo básica o pura documentada (físico y digital) de la gestión de recursos humanos y desempeño laboral con un margen de generalización limitada por las investigaciones aprobadas referentes al estudio, que ha permitido formular problemas, objetivos e hipótesis de investigación para solucionar la disyuntiva de la gestión de la MPA en sus recursos humanos que permita un mejor desempeño del personal.

3.1.1. ENFOQUE

Cuantitativo

Esta perspectiva evidencio la necesidad de evaluar y valorar disyuntivas de estudio: ¿Cada cuánto ocurren y con qué magnitud? Recabando información para demostrar hipótesis, con base en estimaciones numéricas y se debe haber analizado estadísticamente (Hernández & Mendoza, 2018 pág. 6).

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo porque permitió analizar datos con una prueba estadística a partir de una encuesta a una población o muestra (personal administrativo y gerentes de la MPA), que permitieron probar hipótesis, emitir conclusiones y recomendar.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Descriptivo – Correlacional

Este estudio tuvo como finalidad especificar las propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado, es decir el investigador selecciona una serie de cuestiones que, recordemos, denominamos variables y después recaba información sobre cada una de ellas, para así representar lo que se investiga (describir las características de la GRH y desempeño laboral para luego analizar la asociación) (Hernández y Mendoza, 2018 p. 108).

Se analiza la relación entre dos conceptos o categorías, las investigaciones correlacionales, al analizar el nivel de asociación de las categorías, primero evalúa a cada uno de ellas supuestamente asociadas. las describen, después las cuantifican y cuantifica la asociación. El beneficio de este estudio es entender cómo puede manifestarse una teoría o variable al entender la postura de otra variable vinculante, y cuenta con un valor explicativo parcialmente (Hernández y Mendoza, 2018 p. 109).

En consecuencia, el presente estudio inició en el nivel descriptivo porque en primer lugar se describieron las variables de estudio (gestión de recursos humanos y desempeño laboral) tal como venían dándose en el contexto actual, y llegó al nivel correlacional porque con los resultados obtenidos se determinó la relación entre las variables.

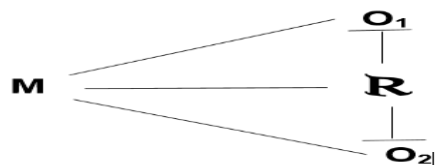
3.1.3. DISEÑO

No experimental Transversal Correlacionales

“Se refiere a que se realiza sin la manipulación deliberada de variables, describen la modalidad de relación entre dos o más categorías en un tiempo determinado y en su contexto natural para su análisis y medición. Debido a que, las causas y efectos ya ocurrieron en la realidad, donde estaban dados, y quien investiga los observa y los reporta. Se basan en el planteamiento de problemas e hipótesis” (Hernández y Mendoza, 2018 p. 178).

El diseño de la investigación fue no experimental debido a que no se manipuló ninguna variable de investigación; asimismo fue de tipo transeccional porque el instrumento de investigación se aplicó en un

periodo de tiempo único, y fue de tipo relacional porque con los resultados se determinó la relación entre variables.



Dónde:

- ✓ **M:** Muestra
- ✓ **O1:** Observación de la v 1 Gestión de recursos humanos.
- ✓ **O2:** Observación de la v 2 Desempeño laboral.
- ✓ **R:** Correlación entre variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Para Hernández y Mendoza (2018) es la totalidad de situaciones que tienen en común ciertas características para el estudio.

La población de estudio es el personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo.

La población estuvo conformada de la siguiente manera:

Tabla 1

Cargo y cantidad de personas

CARGO ESTRUCTURAL	N° PERSONALES
Gerentes o funcionarios	9
Personal administrativo	100
Total	109

Fuente: Encuesta realizada, 2023

Población 1

Estuvo conformada por el personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, que ascendieron a un total de 100 trabajadores, en ellos se midió la variable gestión de recursos humanos. (ANEXO 6).

Población 2

Integrado por los nueve (09) funcionarios de las diferentes gerencias de la MPA según organigramas (ANEXO 5), que son un total de 9, en quienes se midió la variable desempeño laboral.

3.2.2. MUESTRA

Parte de un subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo, y puede darse el caso de la existencia de dos muestras en un estudio, si se desean generalizar los resultados, para el cual es importante determinar la unidad de muestreo, aquí el interés se centra sobre que o quienes se recabaran los datos (personas u otros seres vivos, objetos, sucesos colectividades de estudio), lo cual dependen del planteamiento del problema, los alcances de la investigación, las hipótesis formuladas y el diseño investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Muestra 1

Muestreo probabilístico

Conformada por los 80 personales administrativos CAS de la Municipalidad de las diferentes gerencias según (ANEXO 6) se detalla el cálculo de la muestra.

$$n = \frac{\frac{z^2xp(1-p)}{e^2}}{1 + \frac{z^2xp(1-p)}{e^2N}}$$

Donde:

N 100 Población

Z 1.96 Nivel de confianza

p 0.5 Proporción estimada

q 0.5 Probabilidad desfavorable

e 0.5 Error

Reemplazando en la fórmula tenemos que la muestra es igual a:

$$n = \frac{\frac{(1.96)^2 * (0.5)(1 - 0.5)}{0.5^2}}{1 + \frac{(1.96)^2 * (0.5)(1 - 0.5)}{(0.5^2)(100)}}$$

N= 80

Subgrupo de la población en el que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionado o escogido, se obtienen definiendo las cualidades de la población y del tamaño de la muestra” (Hernández y Mendoza, 2018).

Por lo tanto, la muestra 1 fue probabilístico, de tipo aleatorio simple, dónde: $n = 80$.

Es decir, la muestra 1 viene a ser 80 personales administrativos CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo (ANEXO 6).

Muestra 2

La muestra 2 estuvo conformado por la totalidad de integrantes de la población 2, debido a su tamaño; en ese sentido, el muestreo fue poblacional.

$$n = N$$

Muestra no Probabilista

La principal ventaja de utilizar una muestra no probabilística en un enfoque cuantitativo radica en su utilidad para ciertos métodos de investigación que no requieren necesariamente una representatividad exhaustiva de los elementos de una población. En cambio, se busca una selección cuidadosa y controlada de casos que posean características específicas previamente establecidas en la formulación del problema. El valor de este enfoque radica en que las unidades de análisis son estudiadas en profundidad, lo que permite obtener un conocimiento detallado sobre el comportamiento de las variables de interés en ellas (Hernández y Mendoza, 2018).

La muestra 2 estuvo conformada según organigrama de la Municipalidad Provincial de Ambo – 2019, el cual establece el nivel jerárquico en la institución y poder evaluar el desempeño laboral, Conformada por 09 gerentes o funcionarios de las diferentes gerencias (ANEXO 5).

La muestra 2 viene hacer 9 gerentes o funcionarios de acuerdo al organigrama de la municipalidad (ANEXO 5) y planilla Cas (ANEXO 6), el cual permite seleccionar la muestra de acuerdo a la necesidad del estudio.

Por lo tanto, la muestra 2 fue de tipo no probabilístico, dónde: $n = 9$.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

La encuesta a partir de Supo y Zacarías (2020) permite recabar información general y puntos de vista de la población de estudio, y utiliza la estadística para analizar los datos y comunicar las conclusiones a partir de los resultados alcanzados” (p. 252).

3.3.2. INSTRUMENTO

El cuestionario

El cuestionario parte de la premisa de estudios posteriores que: Es un instrumento de medición a base de un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Donde el cuestionario se proporciona directamente a los participantes, quienes lo contestan sin intermediarios y las respuestas las marcan ellos, es ejecutado no necesariamente por el investigador puede darse por personal de apoyo y para el presente estudio se planteó respuestas Likert Siempre es 3, Casi siempre es 2 y Nunca es 1” (Supo y Zacarías , 2020).

- **Cuestionario de gestión de recursos humanos**

El cuestionario de la gestión de recursos humanos sirvió para consultar al personal sobre el desempeño de los funcionarios o gerentes en la entidad, el cual permitió determinar la relación de las variables en estudio en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2023, (Chiavenato, 2009).

- **Cuestionario de desempeño laboral**

El cuestionario de desempeño laboral sirvió para consultar a los gerentes o funcionarios sobre el desempeño del personal administrativo de la entidad, el cual permitió determinar la relación de las variables en estudio en la MPA 2023, a partir de Chiavenato (2020).

Tabla 2

Calificación y alternativas

Calificación	Respuesta
3	Siempre
2	Casi siempre
1	Nunca

Nota: 1 = **Nunca**, se niega la alternativa

2 = **Casi siempre**, se acepta la alternativa

3 = **Siempre**, se acepta la alternativa

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.4.1. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO LA ESTADÍSTICA

A partir de Supo y Zacarías (2020) Permite clasificar, calcular, analizar y resumir datos. De manera de poder realizar conclusiones a partir de los resultados siguiendo a los objetivos de la investigación para ayudar a la comprensión del problema de la muestra.

3.4.2. PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se empleó el software estadístico Spss versión 24, para procesar datos recabados de las encuestas, para luego ser representado en tablas y figuras estadísticas para su mayor entendimiento y midió la relación de las variables. Teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1.1. PRUEBA DE FIABILIDAD

El instrumento empleado fue el cuestionario, formulado con el propósito de adquirir información de las variables a través de la encuesta a la muestra, desarrollado a partir de indicadores y estableciendo alternativas, el cual permitió demostrar la disposición de la variable en el estudio.

Verifica la fiabilidad de los instrumentos, que se aplicaron a las muestras que pertenecen al grupo de estudio, y los resultados que se detallan a continuación:

Los resultados alcanzados con el software SPSS se detallan en la tabla 3 y tabla 4, en la que se examinó la fiabilidad con la prueba de ALFA – CRONBACH, con el objetivo de constatar el nivel de uniformidad y la congruencia del cuestionario en un periodo determinado. La fórmula es:

$$\alpha = \frac{Np}{1 + p(N - 1)}$$

N = número de ítems

P = promedio de las correlaciones entre las interrogantes o ítems

α = coeficiente de fiabilidad

Cuestionario 01

Tabla 3

Fiabilidad del Instrumento Gestión de Recursos Humanos

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,983	12

Fuente: Encuesta realizada, 2023

Aplicada la prueba de fiabilidad, se obtuvo que el alfa de Cronbach es de 0.983, que es mayor a 0.5, y de acuerdo con el baremo se ubica en la escala muy alta por tanto el instrumento es fiable (tabla 3).

Cuestionario 02

Tabla 4

Fiabilidad del Instrumento Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,134	12

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Aplicada la prueba de fiabilidad, se obtuvo que el alfa de Cronbach es de 0.134, que es menor a 0.5, y de acuerdo con el baremo se ubica en la escala muy baja por tanto la fiabilidad del instrumento es deficiente.

4.1.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

Para determinar si los datos que corresponden a la variable 1 gestión de recursos humanos y la variable 2 desempeño laboral, se realizó la prueba de normalidad bajo las siguientes condiciones:

a). Pruebas de normalidad para la variable: Gestión de Recursos Humanos.

Formulación de las hipótesis Nula (H0) y Alternativa (H1).

H0: La variable gestión de recursos humanos proviene de una distribución normal.

H1: La variable gestión de recursos humanos no proviene de una distribución normal.

Regla de decisión:

- Si el $p \geq 0,05$ se acepta la H_0
- Si el $p < 0,05$ se acepta la H_1

Cálculo de estadígrafos

Tabla 5*Prueba de normalidad*

	PRUEBA DE NORMALIDAD					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
¿Está usted de acuerdo que los datos solicitados en el CV para evaluar las capacidades del candidato, permitan evidenciar las habilidades del trabajador para el cargo?	,449	80	,000	,567	80	,000
¿Usted considera que la entrevista gestionada por la municipalidad para evaluar a los candidatos permitió contratar personales con profesionalismo?	,526	80	,000	,366	80	,000
¿Se encuentra de acuerdo con los términos y condiciones estipulados en el contrato laboral?	,530	80	,000	,343	80	,000
¿La Municipalidad programa actividades de capacitación para el personal?	,485	80	,000	,503	80	,000
¿La Municipalidad cuenta con convenios institucionales para la capacitación del personal?	,479	80	,000	,516	80	,000
¿Considera usted que los funcionarios desarrollan sus labores eficientemente?	,507	80	,000	,444	80	,000
¿Considera usted que la remuneración básica que percibe es la adecuada para el desempeño de sus funciones?	,533	80	,000	,317	80	,000
¿Considera usted que la municipalidad cuenta con un programa de incentivos salariales?	,461	80	,000	,549	80	,000
¿La municipalidad otorga beneficios sociales (APF, ONP y ESSALUD) a su personal?	,533	80	,000	,317	80	,000
¿Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura,) son adecuadas para el desempeño de sus funciones?	,501	80	,000	,460	80	,000
¿Interactúa con sus compañeros, y equipos de trabajo con respeto, cooperación y buen trato?	,496	80	,000	,475	80	,000
¿Los gerentes cuentan con liderazgo para gestionar las actividades laborales?	,512	80	,000	,426	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Conclusión

Como el nivel de significancia asintótica bilateral obtenido (0,000) es menor al nivel de significación ($\alpha = 0,050$) entonces se rechaza H_0 , y se acepta la H_1 , es decir se acepta que: Los datos de la variable gestión de recursos humanos no provienen de una distribución normal, por lo que en la prueba de hipótesis se utilizó una prueba no paramétrica; referida con el Rho de Spearman.

b). Pruebas de normalidad para la variable: Desempeño laboral.

Formulación de las hipótesis Nula (H0) y Alterna (H1)

H0: la variable desempeño laboral proviene de una distribución normal.

H1: la variable desempeño laboral no proviene de una distribución normal.

Regla de decisión:

Si el $p \geq 0,05$ se acepta la H_0

Si el $p < 0,05$ se acepta la H_1

Cálculo de estadígrafos

Tabla 6

Prueba de normalidad

	PRUEBAS DE NORMALIDAD					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
¿El personal administrativo CAS cumple sus funciones de acuerdo al MOF?	,335	9	,004	,748	9	,005
¿El personal administrativo CAS cumple con las reglas establecidas por el ROF de la municipalidad?	.	9	.	.	9	.
¿El personal administrativo CAS ejecuta sus responsabilidades en su cargo eficientemente?	.	9	.	.	9	.
¿Las responsabilidades previstas en el CAP para el personal administrativo CAS de la municipalidad, determino el cumplimiento de metas?	.	9	.	.	9	.
¿El cumplimiento de funciones del personal administrativo CAS permite el logro de objetivos?	.	9	.	.	9	.
¿El personal administrativo CAS conoce los instrumentos de gestión que les detalla que funciones realizar en sus puestos de trabajo?	.	9	.	.	9	.

¿El personal administrativo CAS se involucra en la gestión de métodos y/o procedimientos que facilitan la realización de su trabajo?	. 9	.	.	9	.
¿El personal administrativo CAS demuestra competencias ante adversidades para el logro de objetivos?	. 9	.	.	9	.
¿La remuneración que perciben el personal administrativo CAS permite el cumplimiento de metas u objetivos?	. 9	.	.	9	.
¿El personal administrativo CAS es reconocido por los objetivos obtenidos?	. 9	.	.	9	.
¿El reconocimiento incentiva en el desempeño laboral del personal administrativo CAS?	,414 9	,000	,617 9	,000	
¿Luego de la capacitación el personal demuestra iniciativa y nuevas habilidades?	. 9	.	.	9	.
a. Corrección de significación de Lilliefors					

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Conclusión

Como el nivel de significancia asintótica bilateral obtenido (0,005) es menor al nivel de significación ($\alpha = 0,050$) entonces se rechaza H_0 , y se acepta la H_1 , es decir se acepta que: Los datos de la variable desempeño laboral no provienen de una distribución normal, por lo que en la prueba de hipótesis se utilizó una prueba no paramétrica; referida con el Rho de Spearman.

4.1.3. PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN DE RR.HH.

Tabla 7

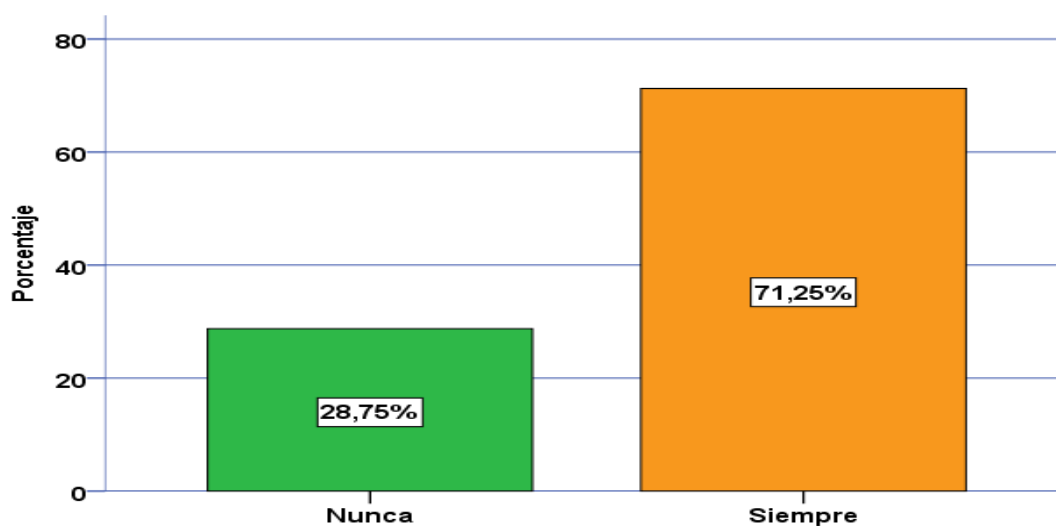
¿Está usted de acuerdo que los datos solicitados en el CV para evaluar las capacidades del candidato, permitan evidenciar las habilidades del trabajador para el cargo?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	23	28,75	28,75	28,75
Siempre	57	71,25	71,25	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 1

¿Está usted de acuerdo que los datos solicitados en el CV para evaluar las capacidades del candidato, permitan evidenciar las habilidades del trabajador para el cargo?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 7 y figura 1 que el 71,25% del personal administrativo señala que siempre están de acuerdo de que los datos solicitados en el CV evidencien las destrezas del trabajador, y el 28,75% respondió que nunca. Por lo que podemos concluir que el personal administrativo de la MPA está de acuerdo en que los requisitos solicitados en el CV evidencien las habilidades para el puesto laboral.

Tabla 8

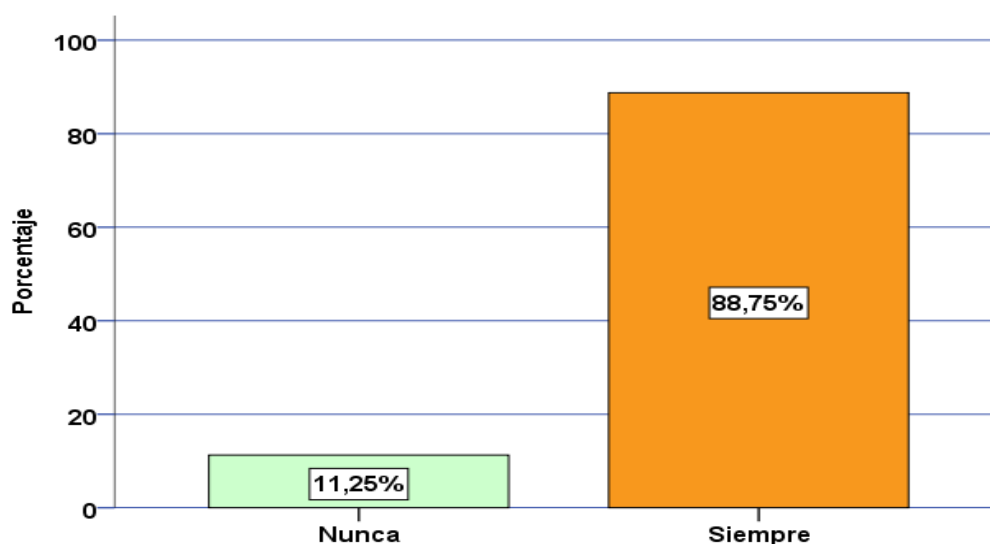
¿Usted considera que la entrevista gestionada por la municipalidad para evaluar a los candidatos permitió contratar personales con profesionalismo?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	11,25	11,25	11,25
Siempre	71	88,75	88,75	100,00
Total	80	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 2

¿Usted considera que la entrevista gestionada por la municipalidad para evaluar a los candidatos permitió contratar personales con profesionalismo?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 8 y figura 2 que el 88,75% del personal administrativo indica siempre estar de acuerdo en que la entrevista al candidato para evaluar sus destrezas permitió contratar personal con profesionalismo y un 11,25% respondieron que nunca. Por lo que podemos concluir que el personal administrativo de la MPA está de acuerdo en que los candidatos contratados a través de la entrevista cuenten con profesionalismo para los cargos en la municipalidad.

Tabla 9

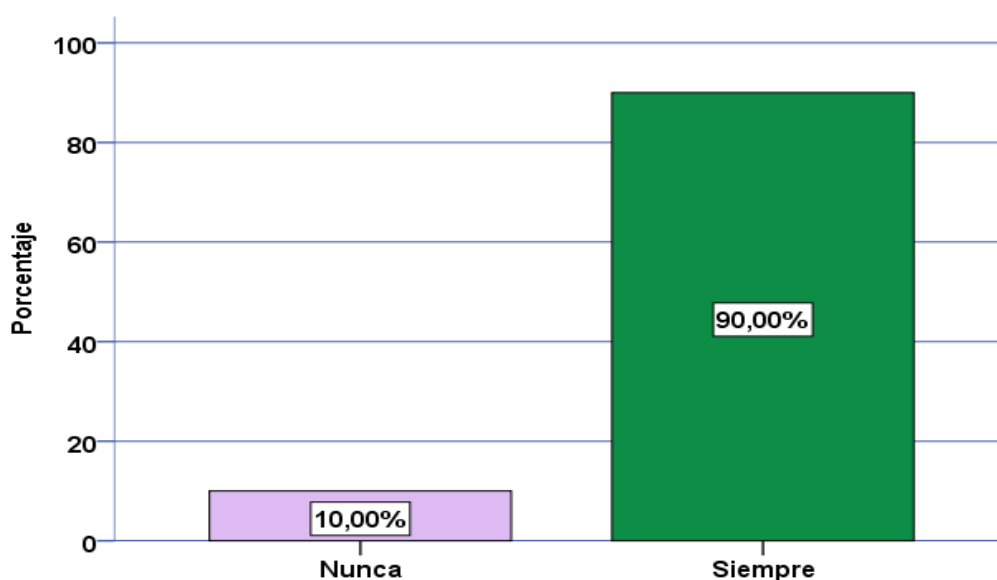
¿Se encuentra de acuerdo con los términos y condiciones estipulados en el contrato laboral?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	10,00	10,00	10,00
Siempre	72	90,00	90,00	100,00
Total	80	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 3

¿Se encuentra de acuerdo con los términos y condiciones estipulados en el contrato laboral?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 9 y figura 3 que el 90,00% del personal administrativo indica siempre estar conforme con los términos y condiciones establecidos en el contrato de trabajo y un 10,00% respondieron que nunca. Por lo que podemos concluir que el personal en la MPA están de acuerdo que los términos y condiciones del contrato laboral se asocia con el rendimiento del trabajador.

Tabla 10

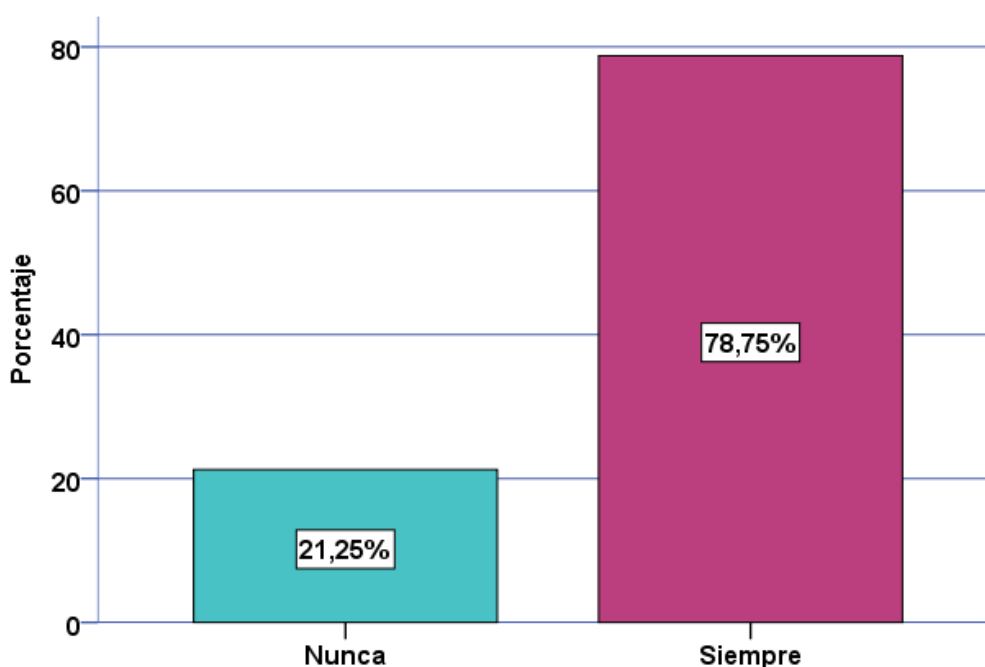
¿La Municipalidad programa actividades de capacitación para el personal?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	21,25	21,25	21,25
Siempre	63	78.75	78.75	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 4

¿La Municipalidad programa actividades de capacitación para el personal?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 10 y figura 4 que el 78,75% del personal administrativo señalan que la municipalidad siempre programa actividades de capacitación para el personal y un 21,25% respondieron que nunca. Por lo que podemos concluir que en la MPA se programa actividades de capacitación, que se asocia con la productividad del personal.

Tabla 11

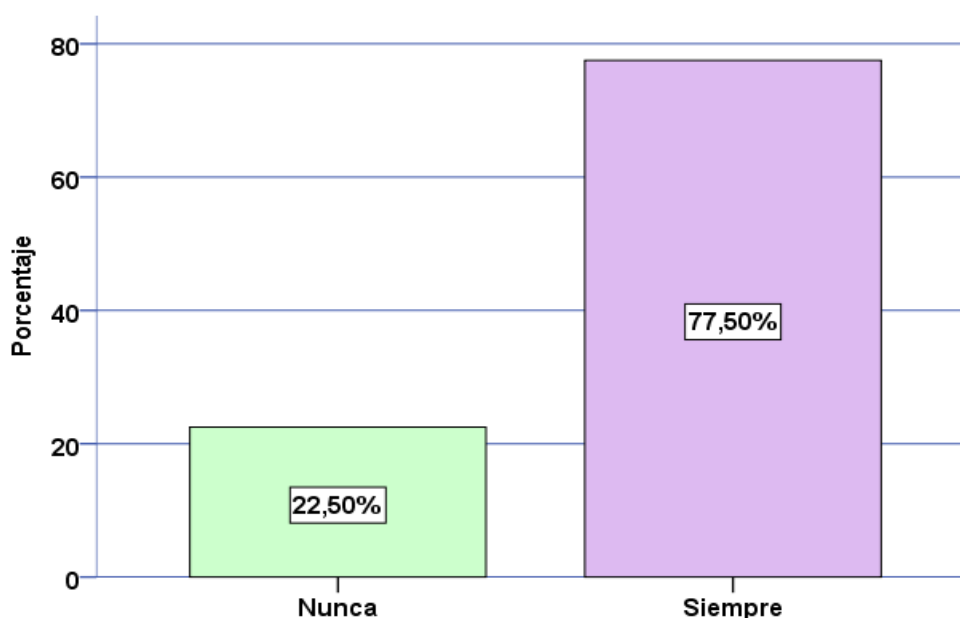
¿La Municipalidad cuenta con convenios institucionales para la capacitación del personal?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	18	22,50	22,50	22,50
Siempre	62	77,50	77,50	100,00
Total	80	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 5

¿La Municipalidad cuenta con convenios institucionales para la capacitación del personal?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 11 y figura 5 que el 77,50% del personal administrativo señala que la municipalidad siempre cuenta con convenios institucionales de capacitación para el personal y un 22,50% respondieron que nunca. Por lo que podemos concluir que la MPA cuenta con convenios institucionales para la capacitación del personal.

Tabla 12

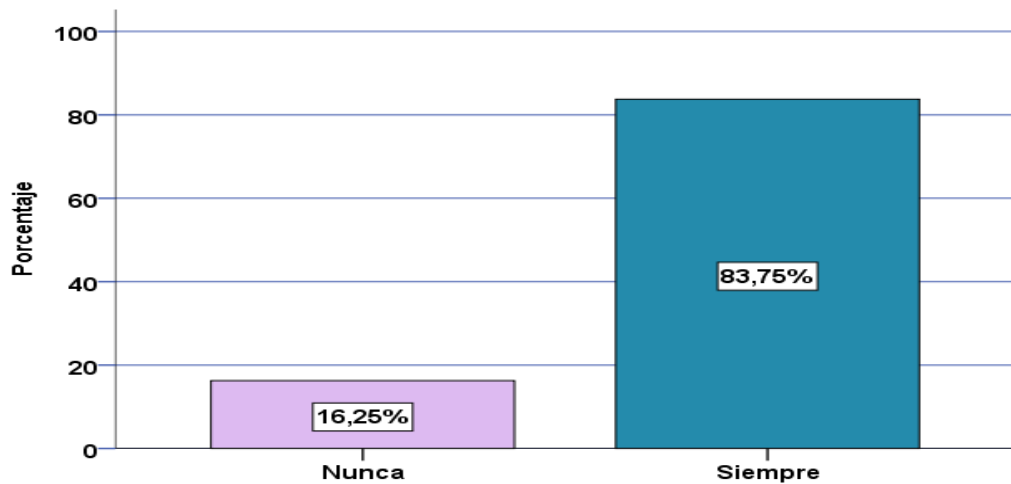
¿Considera usted que los funcionarios desarrollan sus labores eficientemente?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	13	16,25	16,25	16,25
Siempre	67	83,75	83,75	100,00
Total	80	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 6

¿Considera usted que los funcionarios desarrollan sus labores eficientemente?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 12 y figura 6 que el 83,75% del personal administrativo indica que los funcionarios desarrollan sus labores eficientemente y un 16,25% respondieron que nunca. Por lo que podemos concluir que en la MPA se gestión los RR.HH. eficientemente por los funcionarios.

Tabla 13

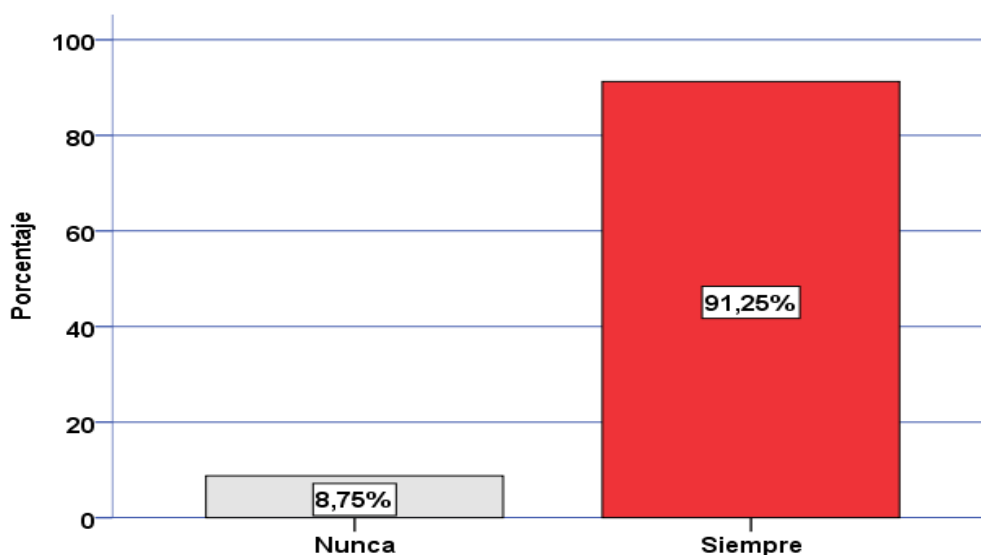
¿Considera usted que la remuneración básica que percibe es la adecuada para el desempeño de sus funciones?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	8,75	8,75	8,75
Siempre	73	91.25	91.25	100,00
Total	80	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 7

¿Considera usted que la remuneración básica que percibe es la adecuada para el desempeño de sus funciones?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 13 y figura 7 que el 91,25% del personal administrativo señala que la remuneración básica que perciben siempre es la adecuada para el desempeño de funciones y un 8,75% respondieron que nunca. Por lo que podemos concluir que en la MPA se gestiona adecuadamente la remuneración para el personal.

Tabla 14

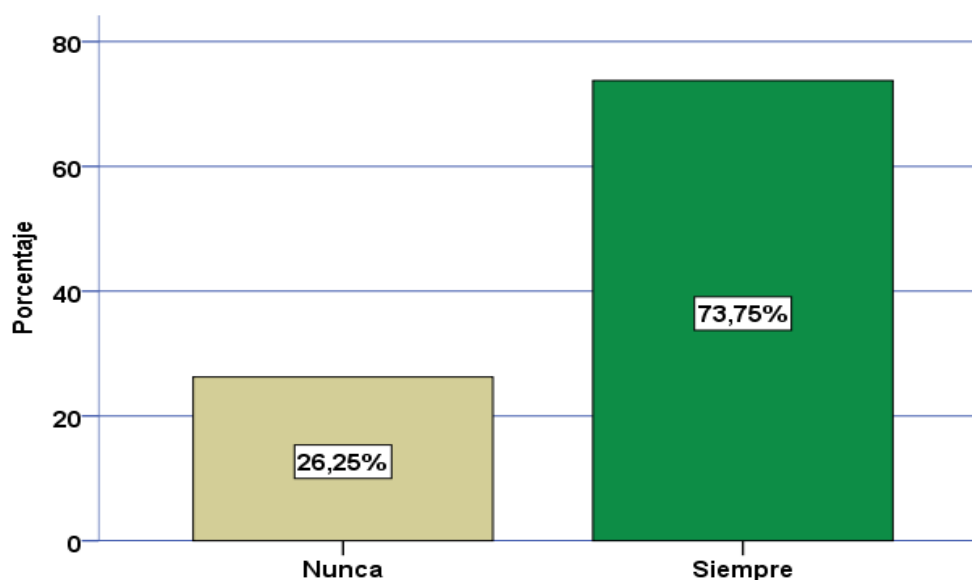
¿Considera usted que la municipalidad cuenta con un programa de incentivos salariales?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21	26,25	26,25	26,25
Siempre	59	73,75	73,75	100,00
Total	80	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 8

¿Considera usted que la municipalidad cuenta con un programa de incentivos salariales?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 14 y figura 8 que el 73,75% del personal administrativo indica que la municipalidad siempre cuenta con un programa de incentivos salariales y un 26,25% respondieron que nunca. Por lo que podemos concluir que en la MPA se gestiona adecuadamente programas de incentivos salariales y que se relaciona con el desempeño personal.

Tabla 15

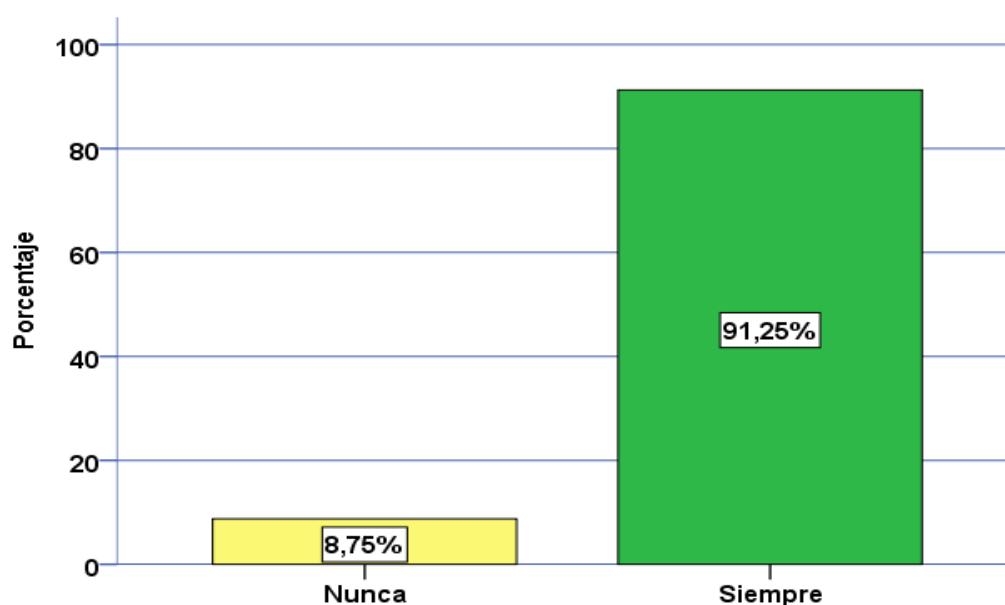
¿La municipalidad otorga beneficios sociales (AFP, ONP y ESSALUD) a su personal?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	8,75	8,75	8,75
Siempre	73	91.25	91.25	100,00
Total	80	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 9

¿La municipalidad otorga beneficios sociales (APF, ONP y ESSALUD) a su personal?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 15 y figura 9 que el 91,25% del personal administrativo señala que la municipalidad siempre otorga beneficios sociales como AFP, ONP y ESSALUD y un 8,75% respondieron que nunca. Por lo que podemos concluir que en la Municipalidad Provincial de Ambo si brinda beneficios sociales que se relaciona con el desempeño del personal.

Tabla 16

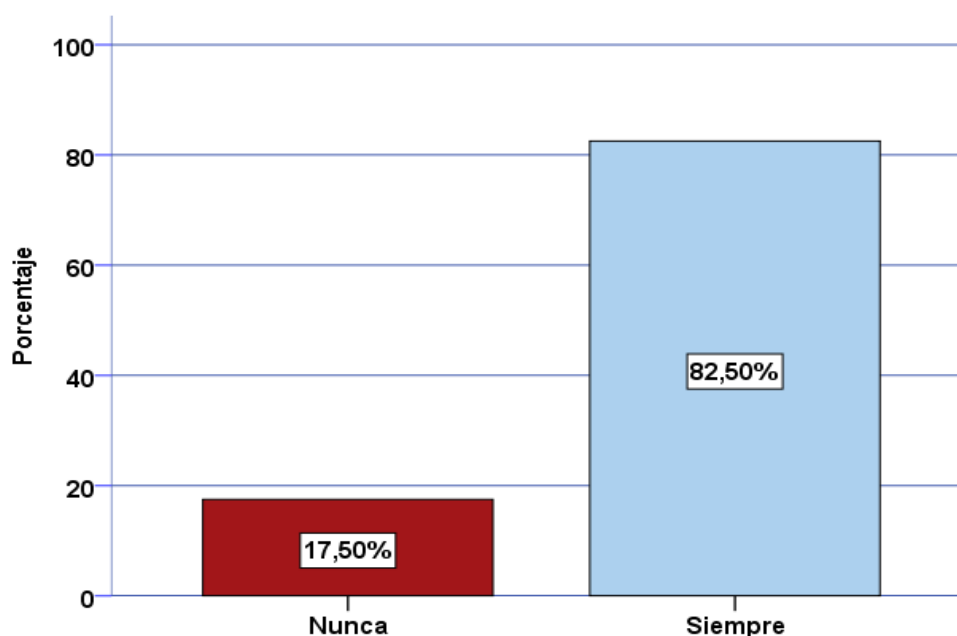
¿Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura,) son adecuadas para el desempeño de sus funciones?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	17,50	17,50	17,50
Siempre	66	82,50	82,50	100,00
Total	80	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 10

¿Las condiciones ambientales (iluminación y temperatura) son adecuadas para el desempeño de sus funciones?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 16 y figura 10 que el 82,50% del personal administrativo señala que las condiciones ambientales como con la iluminación y temperatura de la municipalidad son las adecuadas y un 17,50% respondieron que nunca. Por lo que podemos concluir que en la Municipalidad Provincial de Ambo los funcionarios gestionan adecuadamente el ambiente de trabajo.

Tabla 17

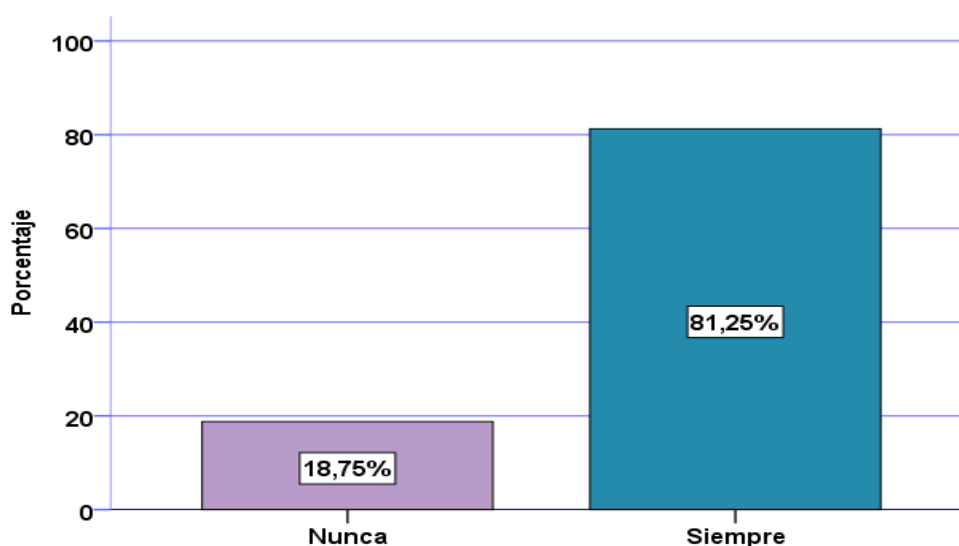
¿Interactúa con sus compañeros, y equipos de trabajo con respeto, cooperación y buen trato?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	15	18,75	18,75	18,75
Siempre	65	81.25	81.25	100,00
Total	80	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 11

¿Interactúa con sus compañeros, y equipos de trabajo con respeto, cooperación y buen trato?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 17 y figura 11 que el 81,25% del personal administrativo señala que siempre interactúa con sus compañeros de trabajo con respeto, cooperación y buen trato, y el 18,75% respondieron que nunca coordinan ni interactúan con sus colegas en el trabajo. Por lo que podemos concluir que en la Municipalidad Provincial de Ambo los funcionarios y el personal interactúan para el cumplimiento de objetivos.

Tabla 18

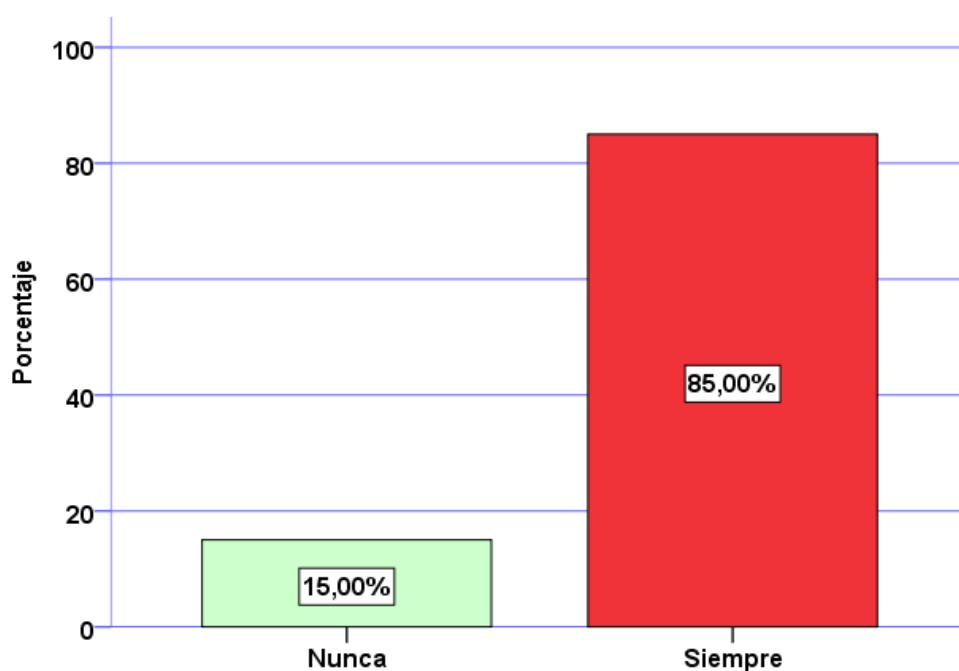
¿Los gerentes cuentan con liderazgo para gestionar las actividades laborales?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	15,00	15,00	15,00
Siempre	68	85,00	85,00	100,00
Total	9	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 12

¿Los gerentes cuentan con liderazgo para gestionar las actividades laborales?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 18 y figura 12 que el 85,00% del personal administrativo señala que los gerentes siempre cuentan con liderazgo para gestionar las actividades y un 15,00% respondieron que nunca. Por lo que podemos concluir que en la Municipalidad los funcionarios cuentan con liderazgo para gestionar las actividades en el trabajo.

4.1.4. PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 19

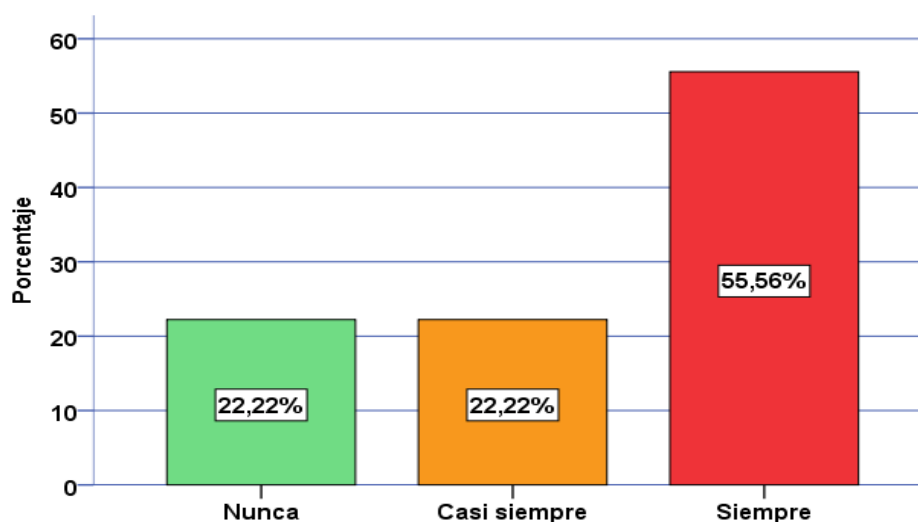
¿El personal administrativo CAS cumple sus funciones de acuerdo al MOF?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	22,22	22,22	22,22
Casi siempre	2	22,22	22,22	22,22
Siempre	5	55,56	55,56	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 13

¿El personal administrativo CAS cumple sus funciones de acuerdo al MOF?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 19 y figura 13 que el 55,56% de los funcionarios señalan siempre estar de acuerdo en que el personal CAS cumple sus funciones de acuerdo al MOF, un 22,22% contestó que casi siempre y un 22,22% respondieron que nunca. Por lo que podemos concluir que en la Municipalidad los funcionarios gestionan al personal en relación al MOF.

Tabla 20

¿El personal administrativo CAS cumple con las reglas establecidas por el ROF de la municipalidad?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	100,0	100,0	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 14

¿El personal administrativo CAS cumple con las reglas establecidas por el ROF de la municipalidad?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 20 y figura 14 que el 100,00% de los funcionarios señalan que el personal CAS siempre cumple las reglas establecidas por el ROF de la municipalidad. Por lo que podemos concluir que en la Municipalidad los funcionarios gestionan al personal en relación al ROF.

Tabla 21

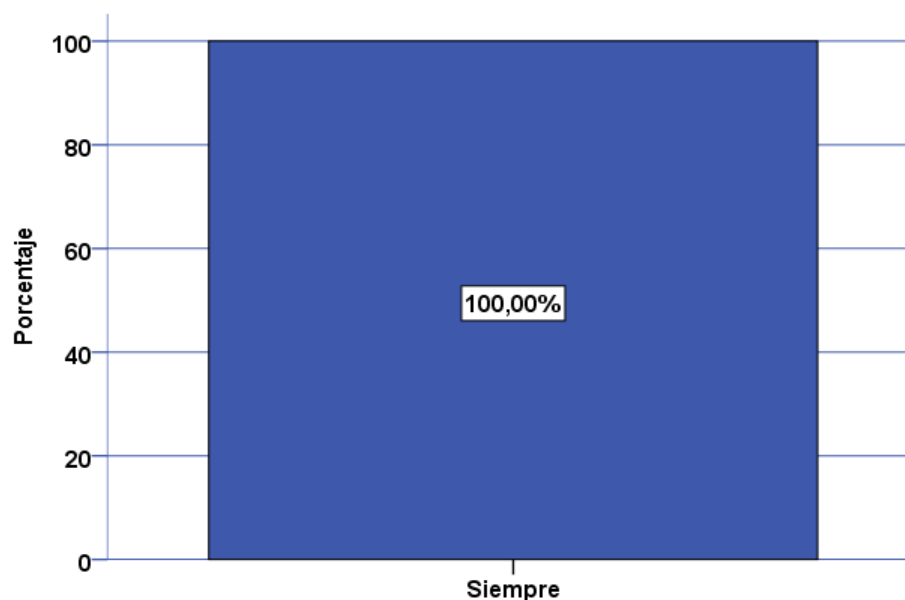
¿El personal administrativo CAS ejecuta sus responsabilidades en su cargo eficientemente?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	100.0	100.0	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 15

¿El personal administrativo CAS ejecuta sus responsabilidades en su cargo eficientemente?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 21 y figura 15 que el 100,00% de los funcionarios señala que el personal CAS siempre ejecuta sus responsabilidades eficientemente. Por lo que podemos concluir que en la Municipalidad los funcionarios gestionan al personal eficientemente en sus responsabilidades.

Tabla 22

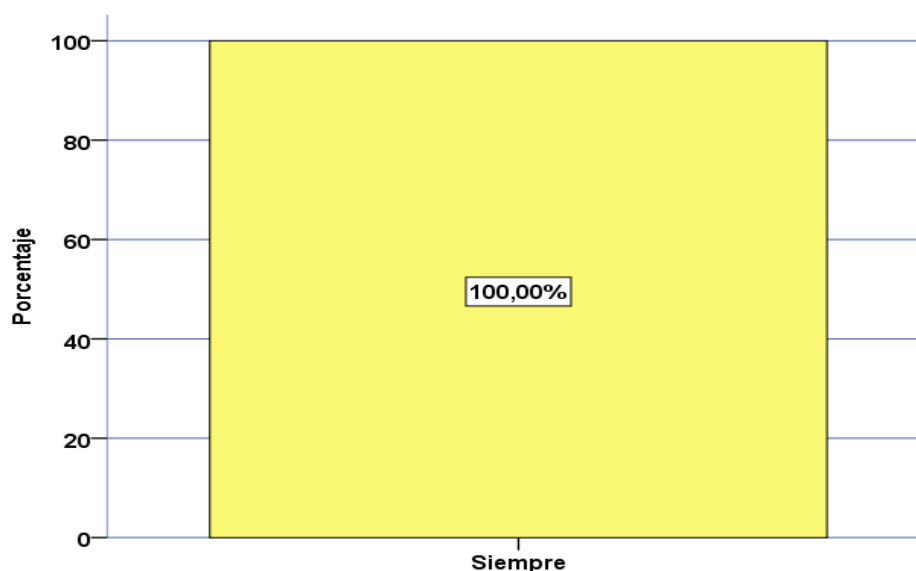
¿Las responsabilidades previstas en el CAP para el personal administrativo CAS de la municipalidad, determino el cumplimiento de metas?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	100,00	100,00	100,00
Total	9	100,00	100,00	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 16

¿Las responsabilidades previstas en el CAP para el personal administrativo CAS de la municipalidad, determino el cumplimiento de metas?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 22 y figura 16 que el 100,00% de los funcionarios señalan estar de acuerdo que las funciones establecidas en el CAP para el personal administrativo CAS determinan el alcance de objetivos. Por lo que podemos concluir que en la Municipalidad los funcionarios determinan las funciones del personal en asociación con el CAP.

Tabla 23

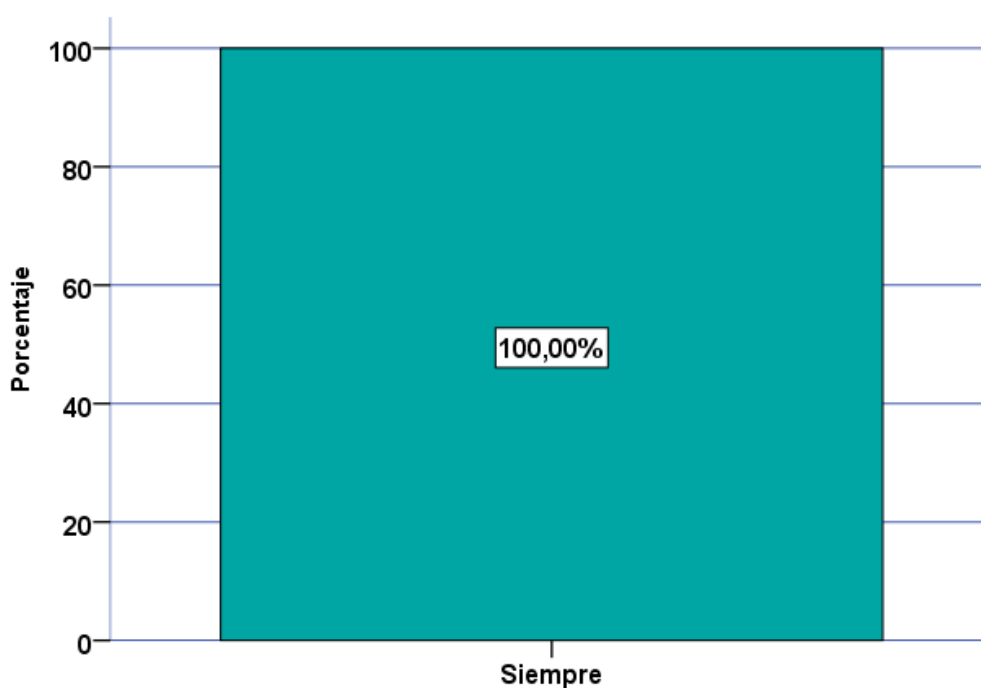
¿El cumplimiento de funciones del personal administrativo CAS permite el logro de objetivos?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	100,00	100,00	100,00
Total	9	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 17

¿El cumplimiento de funciones del personal administrativo CAS permite el logro de objetivos?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 23 y figura 17 que el 100,00% de los funcionarios señalan estar de acuerdo que el cumplimiento de funciones establecidas para el personal CAS determina el cumplimiento de objetivos. Por lo que podemos concluir que en la Municipalidad los funcionarios orientan al personal al cumplimiento de objetivos.

Tabla 24

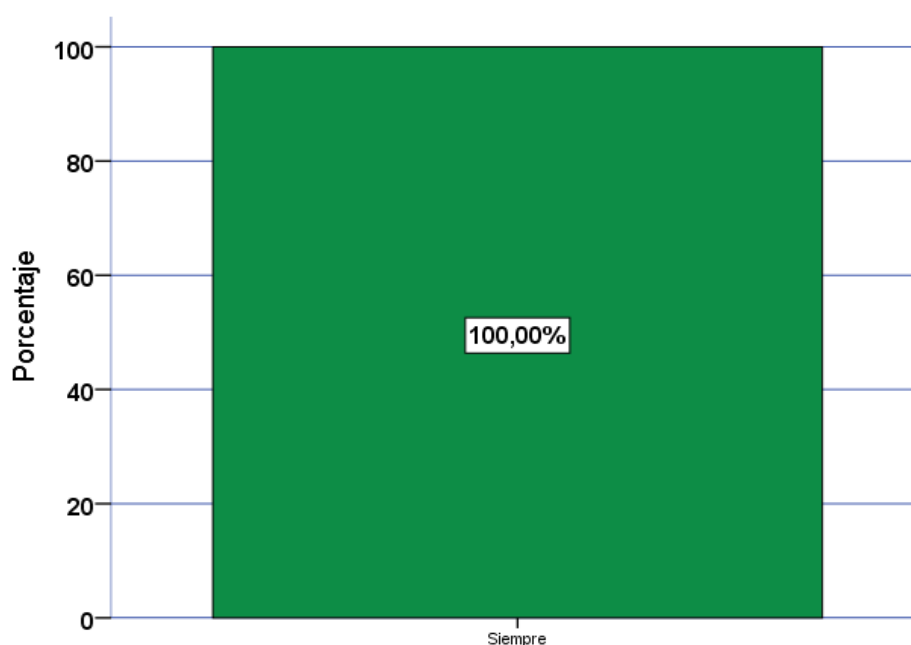
¿El personal administrativo CAS conoce los instrumentos de gestión que les detalla que funciones realizar en sus puestos de trabajo?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	100,00	100,00	100,00
Total	9	100,00	100,00	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 18

¿El personal administrativo CAS conoce los instrumentos de gestión que les detalla que funciones realizar en sus puestos de trabajo?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 24 y figura 18 que el 100,00% de los funcionarios señalan que el personal administrativo CAS siempre conocen los instrumentos de gestión municipal que les permite ejecutar correctamente sus funciones. Por lo que podemos concluir que en la Municipalidad los gerentes gestionan al personal de acuerdo a los instrumentos de gestión de la MPA.

Tabla 25

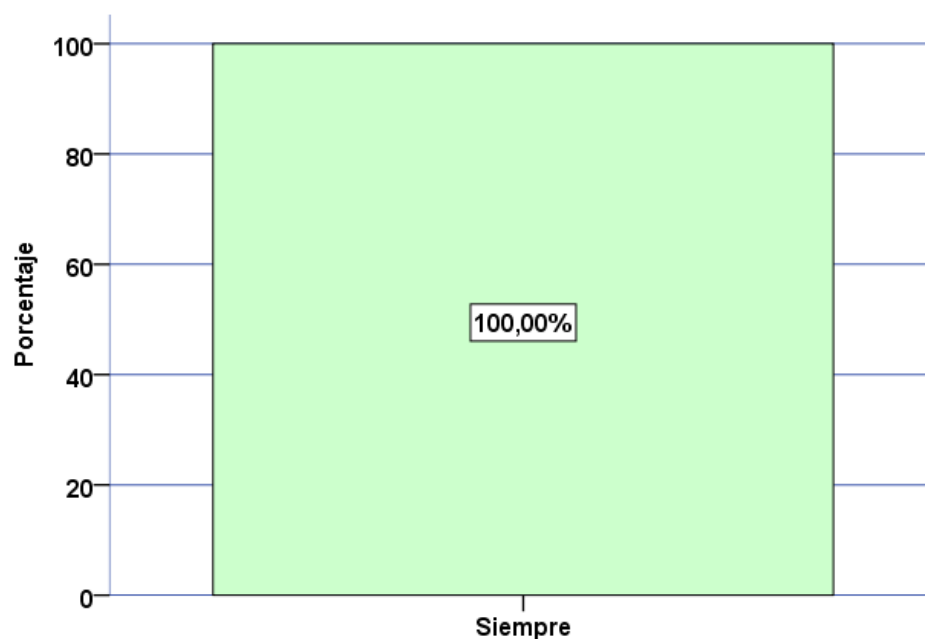
¿El personal administrativo CAS se involucra en la gestión de métodos y/o procedimientos que facilitan la realización de su trabajo?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	100,00	100,00	100,00
Total	9	100,00	100,00	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 19

¿El personal administrativo CAS se involucra en la gestión de métodos y/o procedimientos que facilitan la realización de su trabajo?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 25 y figura 19 que el 100,00% de los funcionarios señalan que el personal administrativo CAS siempre se encuentran involucrado en la gestión de métodos y procedimientos que le facilitan la ejecución de sus funciones. Por lo que podemos concluir que en la Municipalidad los gerentes involucran al personal en la gestión de métodos y procedimientos que les facilitan el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 26

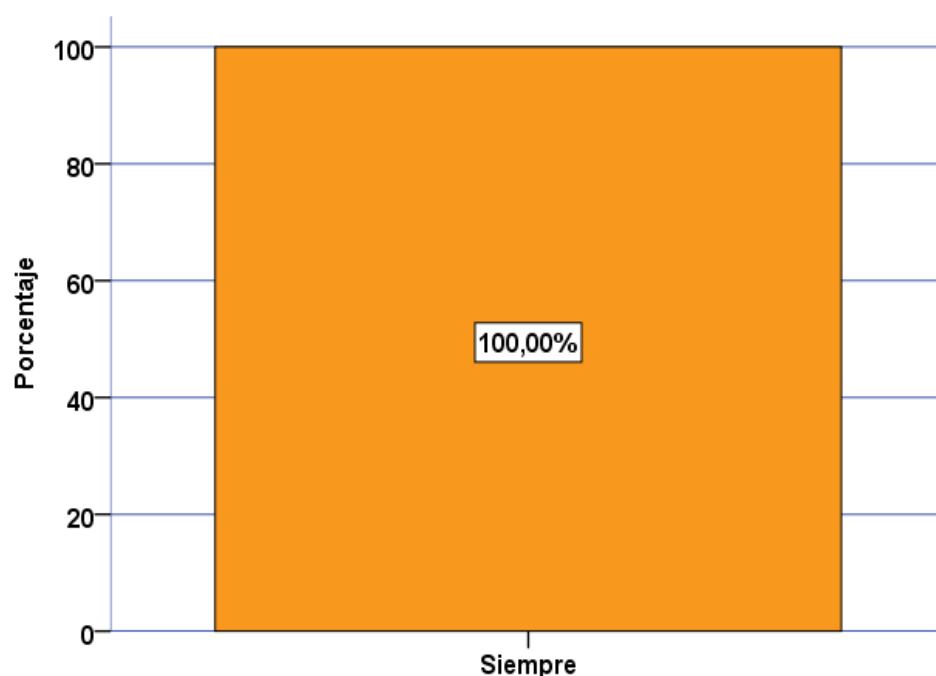
¿El personal administrativo CAS demuestra competencias ante adversidades para el logro de objetivos?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	100,00	100,00	100,00
Total	9	100,00	100,00	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 20

¿El personal administrativo CAS demuestra competencias ante adversidades para el logro de objetivos?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 26 y figura 20 que el 100,00% de los funcionarios señalan que el personal administrativo CAS siempre demuestra destrezas ante la presencia de vicisitudes para el cumplimiento de objetivos institucionales. Por lo que podemos concluir que en la Municipalidad los gerentes gestionan al personal de acuerdo a los instrumentos de gestión de la MPA.

Tabla 27

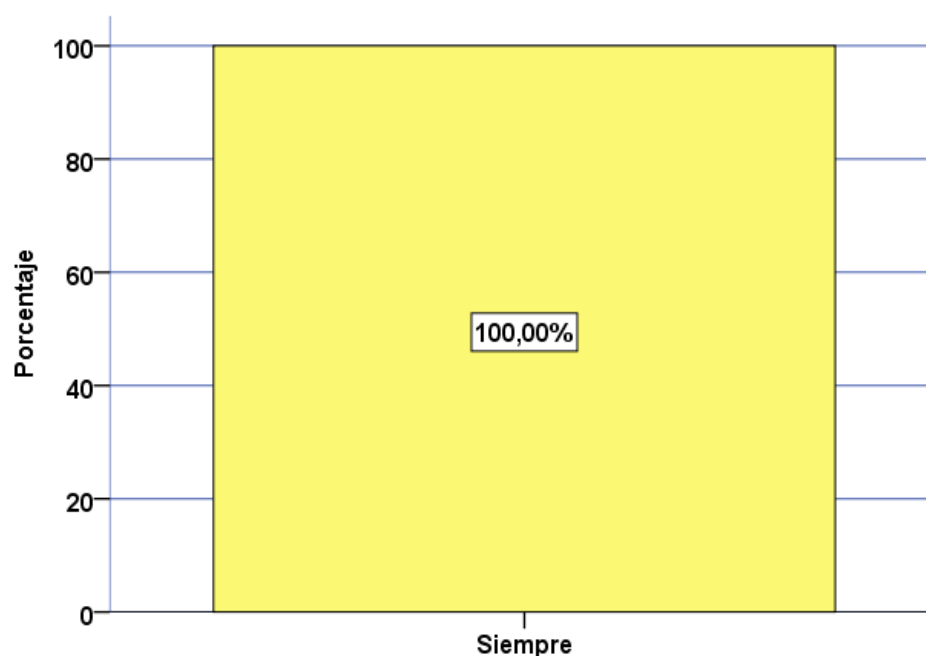
¿La remuneración que perciben el personal administrativo CAS permite el cumplimiento de metas u objetivos?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	100,00	100,00	100,00
Total	9	100,0	100,0	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 21

¿La remuneración que perciben el personal administrativo CAS permite el cumplimiento de metas u objetivos?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 27 y figura 21 que el 100,00% de los funcionarios señalan que la remuneración que percibe el personal administrativo CAS siempre permite el cumplimiento de metas y objetivos. Por lo que podemos concluir que en la Municipalidad los gerentes gestionan adecuadamente la remuneración para el personal.

Tabla 28

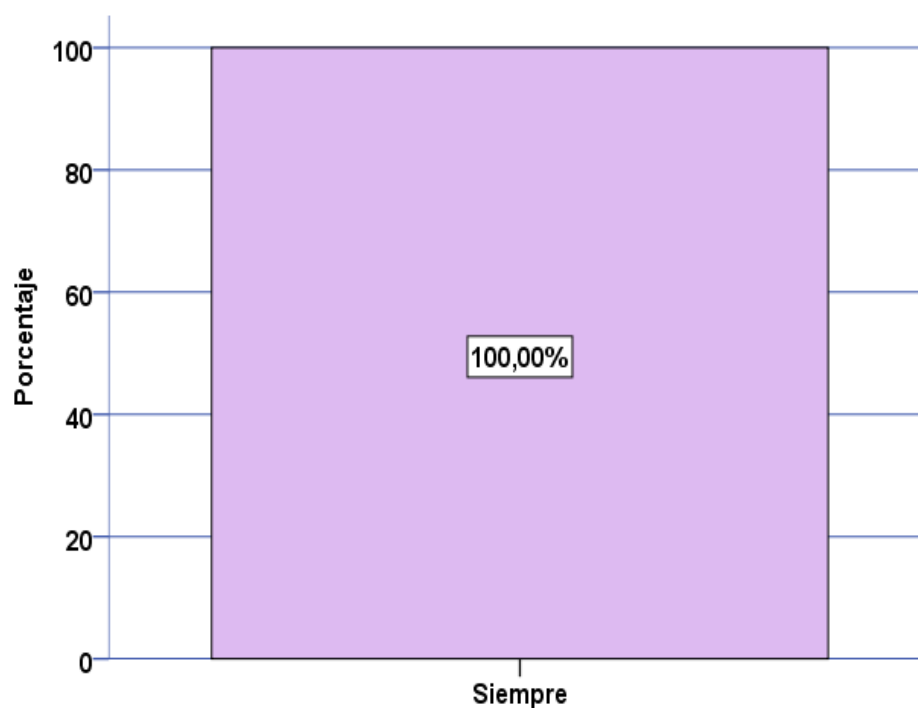
¿El personal administrativo CAS es reconocido por los objetivos obtenidos?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	100,00	100,00	100,00
Total	9	100,00	100,00	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 22

¿El personal administrativo CAS es reconocido por los objetivos obtenidos?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 28 y figura 22 que el 100,00% de los funcionarios señalan que el personal administrativo CAS siempre es reconocido por el logro de objetivos. Por lo que podemos concluir que en la Municipalidad los gerentes gestionan reconocimientos para el personal.

Tabla 29

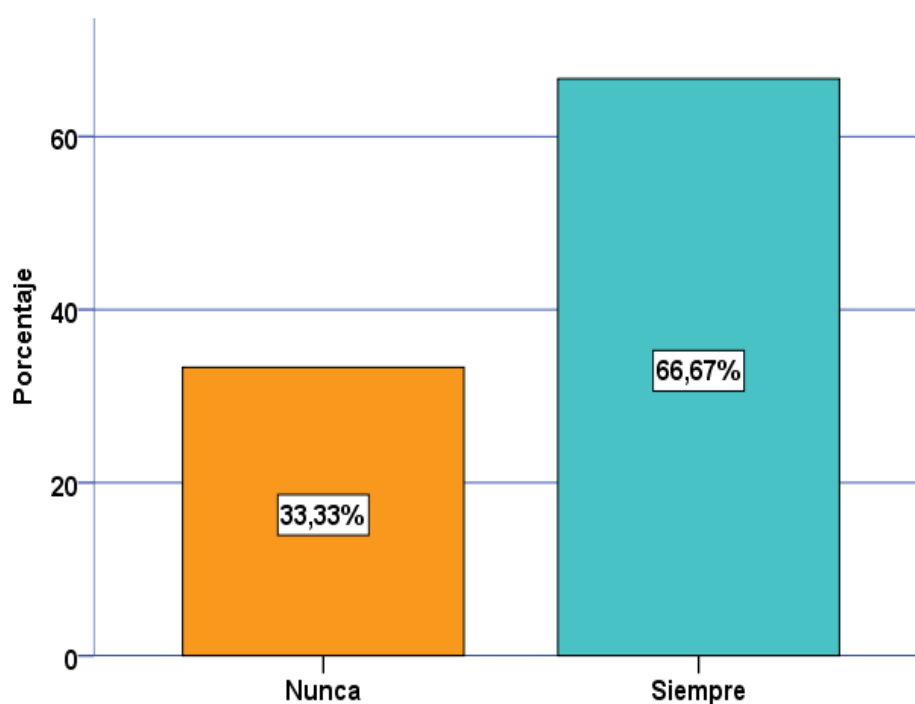
¿El reconocimiento incentiva el desempeño laboral del personal administrativo CAS?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	33,33	33,33	33,33
Siempre	6	66.73	66.73	100,00
Total	9	100,00	100,00	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 23

¿El reconocimiento incentiva el desempeño laboral del personal administrativo CAS?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 29 y figura 23 que el 66,67% de los funcionarios señalan estar de acuerdo que el reconocimiento motiva al personal administrativo CAS en su desempeño laboral y un 33,33% respondieron que nunca. Por lo que podemos concluir que en la Municipalidad los gerentes incentivan al personal y por ende motiva su desempeño laboral.

Tabla 30

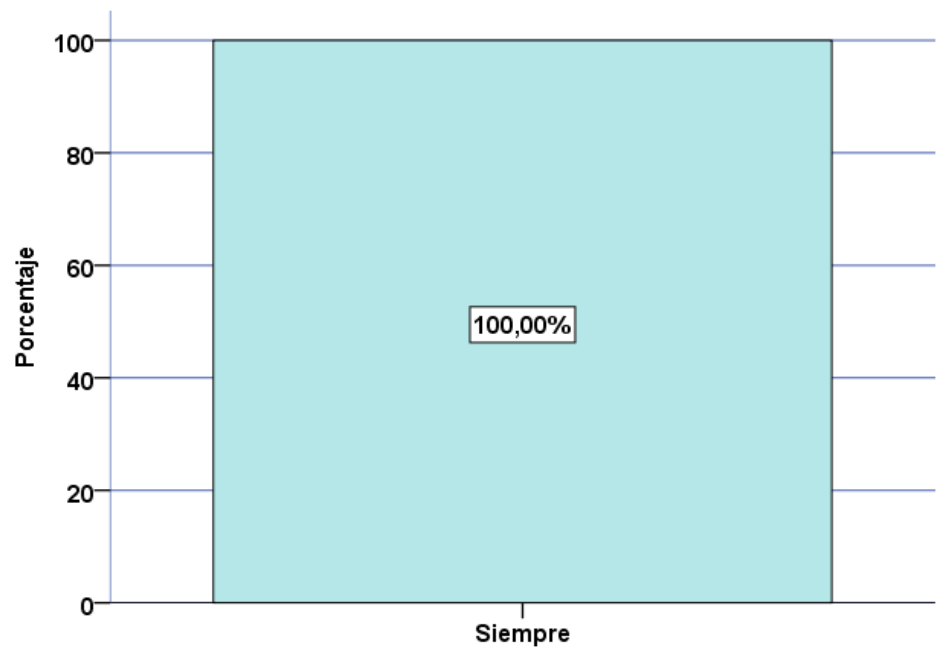
¿Luego de la capacitación el personal demuestra iniciativa y nuevas habilidades?

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	100,00	100,00	100,00
Total	9	100,00	100,00	

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Figura 24

¿Luego de la capacitación el personal demuestra iniciativa y nuevas habilidades?



Fuente : Encuesta realizada, 2023

Se observa en la tabla 30 y figura 24 que el 100,00% de los funcionarios señalan estar de acuerdo que el personal administrativo CAS demuestran iniciativa y nuevas destrezas luego de la capacitación gestionada. Por lo que podemos concluir que en la Municipalidad los gerentes gestionan capacitaciones para el personal.

4.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

4.2.1 PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

a). Planteamiento de la hipótesis de correlación

H₀: No existe correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

H₁: Existe correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

b). Nivel de significación

NC = 0.95

$\alpha = 0.05$ (margen de error)

c). Prueba de correlación

Prueba no paramétrica = Rho de Spearman.

d). Criterios de decisión

Si el p valor es $< 0,05$ se rechaza la H₀

Si el p valor es $\geq 0,05$ se acepta la H₁ y se rechaza la H₀.

e). Resultados y conclusiones

Tabla 31

Contrastación de Hipótesis General

CORRELACIONES				
			GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	1,000	,407
		Sig. (bilateral)	.	,278
		N	80	9
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,407	1,000
		Sig. (bilateral)	,278	.
		N	80	9

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Como el p valor de las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral es igual a 0.278 y este es mayor a 0.05; por tanto, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁ que dice: Que existe correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral y la correlación es positiva baja.

4.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

4.2.2.1. Hipótesis específicas 01

a). Planteamiento de la hipótesis de correlación.

H_0 : No existe correlación entre la selección de personal y desempeño laboral.

H_1 : Existe correlación entre la selección de personal y desempeño laboral.

b). Nivel de significación

NC = 0.95

$\alpha = 0.05$ (margen de error).

c). Prueba de correlación

Prueba no paramétrica = Rho de Spearman.

d). Criterios de decisión.

Si el p valor es $< 0,05$ se rechaza la H_0

Si el p valor es $\geq 0,05$ se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

e). Resultados y conclusiones.

Resultados

Tabla 32

Contrastación de hipótesis específica 01

CORRELACIONES				
			SELECCIÓN DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	SELECCIÓN DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,437
		Sig. (bilateral)	.	,239
		N	80	9
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,437	1,000
		Sig. (bilateral)	,239	.
		N	80	9

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Como el p valor de la dimensión selección de personal y la variable desempeño laboral es igual a 0.239 y este es mayor a 0.05; por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que dice: Que existe correlación entre la selección de personal y desempeño laboral y la correlación es positiva baja.

4.2.2.2. Hipótesis específica 02

a). Planteamiento de la hipótesis de correlación

H₀: No existe correlación entre la capacitación del personal y desempeño laboral.

H₁: Existe correlación entre la capacitación del personal y desempeño laboral.

b). Nivel de significación

NC = 0.95

α = 0.05 (margen de error).

c). Prueba de correlación

Prueba no paramétrica = Rho de Spearman.

d). Criterios de decisión

Si el p valor es < 0,05 se rechaza la H₀

Si el p valor es \geq 0,05 se acepta la H₁ y se rechaza la H₀.

e). Resultados y conclusiones

Resultados

Tabla 33

Contrastación de hipótesis específica 02

Correlaciones				
		CAPACITACIÓN DE PERSONAL		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,000
		Sig. (bilateral)	.	1,000
		N	80	9
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,000	1,000
		Sig. (bilateral)	1,000	.
		N	80	9

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Como el p valor de la dimensión capacitación del personal y la variable desempeño laboral es igual a 1.000 y este es mayor a 0.05; por tanto, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁ que dice: Que existe correlación entre la capacitación del personal y desempeño laboral y la correlación es positiva muy alta.

4.2.2.3. Hipótesis específica 03

a). Planteamiento de la hipótesis de correlación

H₀: No existe correlación entre la remuneración y desempeño laboral.

H_i: Existe correlación entre la remuneración y desempeño laboral.

b). Nivel de significación

NC = 0.95

α = 0.05 (margen de error).

c). Prueba de correlación

Prueba no paramétrica = Rho de Spearman.

d). Criterios de decisión

Si el p valor es < 0,05 se rechaza la H₀

Si el p valor es \geq 0,05 se acepta la H₁ y se rechaza la H₀.

e). Resultados y conclusiones.

Resultados:

Tabla 34

Contrastación de hipótesis específica 03

CORRELACIONES				
	REMUNERACIÓN		REMUNERACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		1,000	,110
	N		80	9
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		,778	.
	N		80	9

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Como el p valor de la dimensión remuneración y la variable desempeño laboral es igual a 0.778 y este es mayor a 0.05; por tanto, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁ que dice: Que existe correlación entre la remuneración y desempeño laboral y la correlación es positiva alta.

4.2.2.4. Hipótesis específica 04

a). Planteamiento de la hipótesis de correlación

H₀: No existe correlación entre el clima laboral y desempeño laboral.

H_i: Existe correlación entre el clima laboral y desempeño laboral.

b). Nivel de significación

NC = 0.95

α = 0.05 (margen de error).

c). Prueba de correlación

Prueba no paramétrica = Rho de Spearman.

d). Criterios de decisión

Si el p valor es < 0,05 se rechaza la H₀.

Si el p valor es \geq 0,05 se acepta la H₁ y se rechaza la H₀.

e). Resultados y conclusiones

Resultados

Tabla 35

Contrastación de hipótesis específica 04.

		Correlaciones	
		CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	1,000	,123
			,753
		80	9
	DESEMPEÑO LABORAL	,123	1,000
		,753	.
		80	9

Fuente : Encuesta realizada, 2023

Como el p valor de la dimensión clima laboral y la variable desempeño laboral es igual a 0.753 y este es mayor a 0.05; por tanto, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁ que dice: Que existe correlación entre el clima laboral y desempeño laboral y la correlación es positiva alta.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. La presente investigación, de acuerdo a la contrastación y prueba de hipótesis general se encontró el resultado de un p valor de las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral es igual a 0.278 y este es mayor a 0.05; por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que dicen que existe correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral y la correlación es positiva baja entre las variables en estudio en la municipalidad provincial de Ambo, Huánuco como se observa en la tabla 31, donde se concluyó que la gestión de recursos humanos juega un papel fundamental que permite a los trabajadores que muestren sus destrezas en la municipalidad. Por lo que, Pérez (2018) en su investigación concluyo que la asociación de la gestión de los recursos humanos es significativa en la contratación del personal para la municipalidad de Carabaya, Macusani, ya que los personales contratados demuestran eficiencia en el servicio al ciudadano, así mismo se afirma que, las características que presenta la planeación estratégica para la gestión de recursos humanos se asocia directamente en la contratación del personal para la municipalidad, Situación que por la forma, procedimiento, convocatoria, reclutamiento del personal, hoja de vida etc. y finalmente, la gestión de los recursos humanos se asocia significativamente en el proceso de contratación de personal en cuanto se refiere a los tipos de contratación para la municipalidad provincial de Carabaya. Desde los tipos de contrato indefinido, temporal, de prácticas de aprendizaje y otros. Por otro lado, Mauricio (2022) en su tesis de título Gestión de recurso humanos y la calidad de servicio al ciudadano en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020 señala que en el proceso de la investigación se ha logrado determinar el nivel de correlación que existe entre las variables gestión de los recursos humanos y calidad de servicio al ciudadano en la Municipalidad de Amarilis.
2. Por su confrontación de datos, según Mena (2021) en su estudio encontró que la gestión de la selección del recurso humano se asocia con el desempeño laboral del personal de la institución, como un resultado de

significancia de 0.239, que es mayor a 0.05 por lo tanto se demuestra que existe una correlación positiva baja, por ello concluimos que una correcta administración de la selección del recurso humano incide significativamente en la cultura organizacional de la institución ya que al mejorar los parámetros para la selección y contratación de los actores (candidatos o trabajadores) se propicia una convivencia más armoniosa, todo ello a partir de una correcta selección del personal, así mismo; teniendo en cuenta la significancia que arrojó un valor de 0.000 inferior a 0.05, decimos que es significativa, por ello concluimos que; la gestión de la selección del personal incide en el desempeño laboral y toma de decisiones de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco. Por otro lado, Verástegui (2021) sostiene que la gestión de recursos humanos en la contratación de personal incide en el desempeño laboral, teniendo como resultado una correlación positiva alta, concluyendo que la gestión de recursos humanos en la selección del personal incide en el desempeño laboral del personal de la municipalidad de Nuevo Progreso Tocache - San Martín, a partir de los datos recabados y procesados de la encuesta, que permitió demostrar con los resultados la incidencia de la gestión de la capacitación para los recursos humanos en el rendimiento del personal, así mismo con los resultados alcanzados se demuestra que los programas de entrevista y evaluación de CV se admite y desarrolla profesionales que tienen un impacto positivo en la mejora de la municipalidad en el desempeño laboral. Según las teorías planteadas, se ha evidenciado la relación entre la selección de personal y desempeño laboral a través de la tabla 32 se aprueba la hipótesis específica 1 que viene a ser la selección de personal se relaciona positivamente baja con el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023.

3. Según Espinoza y Montalvo (2021) en su estudio encontró que la gestión de la capacitación para recurso humano se asocia con el desempeño laboral del personal administrativo, es decir, cuando se capacita aumenta significativamente el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo. asimismo, la influencia entre las variables conlleva al aprendizaje y fidelización con la entidad del personal,

estableciendo relaciones positivas para un adecuado desenvolvimiento en sus tareas el personal, y así también en la investigación se determinó que las capacitaciones inciden en el desempeño laboral del personal administrativo. En tanto Mauricio (2022) en su investigación demuestra que la gestión de la remuneración se asocia directamente y significativamente con la calidad del servicio que oferta el personal al ciudadano en la municipalidad distrital de Amarilis, 2020, debido a que se percibe en la satisfacción o insatisfacción del administrado del servicio, ya que el nivel de indiferencia en la mayoría de trabajadores es del 69% y el nivel de calidad del servicio según la mayoría de usuarios es mala 59%, como así mismo con las mismas estimaciones se demuestra que la capacitación externa se asocia con el desempeño laboral, es por ello que una eficiente gestión de recursos humanos determina el rendimiento del personal en relación con sus competencias. Según las teorías planteadas, se ha evidenciado la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral a través de la tabla 33 que aprueba la hipótesis específica 2 que viene a ser la capacitación del personal tiene una relación positiva muy alta con el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023.

4. Según Cárdenas (2020) en su tesis titulado incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los personales administrativos de la municipalidad distrital de Amarilis a partir de la remuneración que perciben los trabajadores se ven asociado por la gestión que realizan los funcionarios en cuanto a los salarios para su personal, en base a leyes que determinan el monto mínimo del salario, los incentivos y prestaciones que mejoren la productividad. Por otro lado, Mauricio (2022) sostiene que el proceso de desembolso de remuneraciones se correlaciona con el desempeño laboral, partiendo de que el personal se ve incentivado más por la remuneración, como se demostró con el estudio que la gestión no solo debe abarcar aspectos subjetivos del trabajador sino también la parte emocional, como las prestaciones (AFP, ONP, ESSALUD, etc.) para el personal que se da deficientemente o de poca cobertura que se asocia con la calidad en el servicio en la municipalidad. Según las teorías planteadas, se ha

evidenciado la relación entre la remuneración y el desempeño laboral a través de la tabla 34 se demuestra que se aprueba la hipótesis específica 3 que viene a ser la remuneración se correlaciona positivamente alta con el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023.

5. Según Cortez (2018) en su tesis titulado el clima organizacional y desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado de la municipal del Cantón Pelileo de la provincia de Tungurahua determino que el clima organizacional se asocia con el desempeño laboral en una municipalidad, y esto no es el más adecuado para que exista un apropiado desempeño laboral, por lo que los diferente directores, encargados de la administración necesitan tener una mayor preocupación para así desenvolverse de manera idónea, dando así atención e importancia que se merecen los trabajadores, para lo cual se deben fijar estrategias y alternativas para desarrollar y mejorar el ambiente laboral, de igual manera el flujo de la información no es la ideal entre usuarios y trabajadores, por lo tanto esto impide una buena atención a los usuarios provocando una mala imagen institucional, como también existe un ambiente laboral relacionado de forma directa, estableciendo un clima inadecuado provoca insatisfacción laboral como también la falta de compromiso lo cual conlleva al incumplimiento de objetivos, alterando de esta forma los niveles de estabilidad emocional y desempeño de los servidores municipales. Así mismo Jiménez (2021) en su estudio del clima laboral y el desempeño laboral en el GAD sostuvo que el desempeño laboral del personal es influido negativamente o positivamente de acuerdo al ambiente que se encuentre, como puede ser el reconocimiento al personal por los logros. Por otro lado, Chiavenato (2007) define al clima laboral como las características o atributos del entorno de trabajo que son percibidos o vivenciados por los miembros de una organización y que ejercen una influencia directa en los comportamientos de los empleados. Y Goncalves (1997) considera que el clima organizacional este asociado al ambiente laboral es decir a las condiciones y atributos del entorno de trabajo, los cuales generan percepciones en los empleados que influyen en su conducta. Según las teorías planteadas, se ha evidenciado la

relación entre el clima laboral y el desempeño laboral como se demuestra a través de la tabla 35 se aprueba la hipótesis específica 4 que viene a ser el clima laboral se relaciona positivamente alta con el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023.

CONCLUSIONES

A consecuencia de los objetivos planteados e investigados se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Se estableció una correlación positiva baja entre las variables gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo, como el p valor de las variables es igual a 0.278 y este es mayor a 0.05; por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que dice: Que existe correlación positiva baja entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la municipalidad provincial de Ambo. Así mismo, dentro de los resultados obtenido identificamos en la tabla 7 que el 71,25% del personal administrativo está de acuerdo con los requisitos solicitados en el CV que permite admitir personal apto para el puesto, mientras que la tabla 21 un 100,00% de los funcionarios sostuvieron que siempre el personal es eficiente en la realización de sus tareas. Con estos datos se puede comprobar que la buena gestión del funcionario enfocado en sus recursos humanos a partir de la selección de personal, programas de capacitación, sistemas de remuneración y un clima laboral adecuado se obtiene un personal más productivo, ya que desarrolla un ambiente de trabajo más competitivo.
2. Se estableció una correlación positiva baja entre la dimensión selección de personal y la variable desempeño laboral del personal administrativo, el p valor de la dimensión 1 y variable "Y" es igual a 0.239 y este es superior al valor 0.05; por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que dice: Que existe correlación positiva baja entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la municipalidad provincial de Ambo. Así mismo, dentro de los resultados obtenido identificamos en la tabla 9 que el 90,00% del personal administrativo está de acuerdo que los términos y condiciones gestionados por los funcionarios que están establecidos en su contrato laboral se correlaciona con su desempeño laboral, mientras que la tabla 28 un 100,00% de los funcionarios sostuvieron que siempre el personal administrativo es reconocido por sus objetivos alcanzados que motiva su desempeño. Con estos datos se pudo comprobar que la buena gestión del funcionario

enfocado en la selección del personal partir de la evaluación de CV y contratación de personal determina la admisión del personal más calificado para el cargo.

3. Se estableció una correlación positiva muy alta entre la dimensión capacitación del personal y la variable desempeño laboral del personal administrativo, el p valor de la dimensión 2 y variable "Y" es igual a 1.000 y este es superior al valor 0.05; por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que dice: Que existe correlación positiva muy alta entre la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la municipalidad provincial de Ambo. Así mismo, dentro de los resultados obtenido identificamos en la tabla 12 un 83,75% del personal administrativo considera que los directivos o funcionarios gestionan eficientemente sus funciones en correlacionado a los objetivos establecido, mientras que la tabla 23 un 100,00% de los funcionarios sostuvieron que siempre el personal administrativo CAS cumple sus funciones el cual es evidenciado con el cumplimiento de sus objetivos que se vio motivado por la capacitación. Con estos datos se puede comprobar que la buena gestión del funcionario enfocado en la capacitación del personal con programas y convenios, será determinante para el cumplimiento de objetivos, subsanar deficiencias y optimizar la calidad del personal admitido.
4. Se estableció una correlación positiva alta entre la dimensión remuneración y la variable desempeño laboral del personal administrativo CAS, el p valor de la dimensión 3 y variable "Y" es igual a 0.778 y este es superior al valor 0.05; por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que dice: Que existe correlación positiva alta entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la municipalidad provincial de Ambo. Así mismo, dentro de los resultados obtenido identificamos en la tabla 13 un 91,25% del personal administrativo considera que los funcionarios o gerentes gestionaron eficientemente sus remuneraciones mínimas que le permiten cubrir sus funciones que no afecte sus desempeño, mientras que la tabla 24 un 100,00% de los funcionarios sostuvieron que siempre el personal administrativo CAS conoce los instrumentos de gestión que les describen sus funciones, el

cual es evidenciado con el cumplimiento de objetivos institucionales que se vio motivado por los incentivos salariales. A raíz de este resultado comprobamos que la eficiente gestión de la remuneración para el personal administrativo evitara deficiencias en las funciones, motivara el cumplimiento de objetivos a partir de salarios y se garantizara el bienestar del personal en el tiempo.

5. Se estableció una correlación positiva alta entre la dimensión clima laboral y la variable desempeño laboral del personal administrativo CAS, el p valor de la dimensión 4 y variable "Y" es igual a 0.753 y este es superior al valor 0.05; por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que dice: Que existe correlación positiva alta entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la municipalidad provincial de Ambo. Así mismo, dentro de los resultados obtenidos identificamos en la tabla 18 un 85,00% del personal administrativo considera que los funcionarios o gerentes cuenta con liderazgo para gestionaron eficientemente sus funciones, mientras que la tabla 25 un 100,00% de los funcionarios sostuvieron que siempre el personal administrativo CAS se involucra en el diseño de mecanismos o procedimientos para que la institución agilice la realización de tareas, el cual es evidenciado con el cumplimiento de objetivos institucionales que se vio incentivado por las condiciones de trabajo, la relaciones interpersonales y por un liderazgo que motiva. Por tal motivo la buena gestión por parte del funcionario enfocado al clima laboral para el personal administrativo, es determinante para el cumplimiento de objetivos partir del establecimiento de parámetros que garanticen la convivencia y las relaciones interpersonales.

RECOMENDACIONES

Dado que en la presente investigación se encontró una relación positiva de intensidad media entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, entonces:

1. Se recomienda una eficiente gestión del recurso humano, motivando e incentivando las capacidades de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo, con la finalidad que se sientan involucrados con la misión, visión, metas, objetivos y políticas de la institución.
2. Se recomienda, que se deba de potenciar y mejorar el proceso de selección de personal en la unidad de recursos humanos de la municipalidad y se recomienda tener en consideración lo establecido en la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 título III, capítulo I, artículo 8, que indica que el proceso de selección es importante para elegir a los trabajadores y profesionales idóneos para cubrir los puestos laborales en la institución, de igual manera que cumplan con los criterios de la ley Servir, y se debe de considerar a las hojas de vida y sus competencias, esto garantizará que habrá un buen desempeño en los puestos laborales por cubrir.
3. Se recomienda el desarrollo de un plan de capacitación que contemple los incentivos para el personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo con la finalidad que les permita mejorar sus capacidades, aptitudes y lograr un buen desenvolvimiento y desempeño laboral en su puesto de trabajo.
4. Se recomienda a la municipalidad provincial de Ambo considerar la implementación de sistemas de compensación basados en el desempeño, donde los trabajadores que sobresalgan en sus funciones sean recompensados de manera justa.
5. Se recomienda a la municipalidad mejorar los ambientes de trabajo, el trabajo en equipo y que desarrollen líderes que oriente a la institución al cumplimiento de sus objetivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bejamín, E., & Fincoswsky, F. (2009). Organización de empresas. Santa Fé: Mc Graw Hill.
- Benjamin , E., & Fincowsky, F. (2009). Organización de empresas. sA.
- Canel, M. (2007). Comunicación de las Insituciones Públicas. Madrid : Tecnos.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Bogota: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2020). Administración de recurso humanos . McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano, El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizacione. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. Santa Fé: McGrawHill.
- Congreso de la República. (2004). Ley Marco del empleo público, Ley 28175. Lima: Congreso de la República.
- Congreso de la República de Perú. (2008). Decreto Legislativo N° 1057. Lima: Congreso de la República de Perú.
- Cortez, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pelileo Provincia de Tungurahua Ambato* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/29578/1/1804788519%20Olguer%20Arturo%20Cortez%20Villarroel.pdf>.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. (13 de Junio de 2014). El Peruano. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/ley-30057/ds-n040-2014-pcm.pdf>
- Decreto Supremo N° 123-2018-PCM. (12 de Agosto de 2018). Presidencia dle Consejo de Ministros. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/265593/DS_N__123-2018-PCM.pdf?v=1546552624

- Díaz, P. (2013). Evaluación curricular. Scielo, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412013000200001.
- Dolores, M. (1953). Funcionario público. Artifex.
- Editorial Etecé. (17 de Agosto de 2022). ¿Qué es la historia de la administración?. <https://concepto.de/historia-de-la-administracion/>
- Espinoza, K., y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. Huancayo* [Tesis de postgrado, Universidad Continental]. Repositorio institucional UC. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf.
- Eusebio, J. (2019). Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, año 2017 [Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio institucional UEPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4733/UPSE-TAE-2019-0051.pdf?sequence=1>.
- Factorial HR. (2023). ¿Qué son los recursos humanos? Factorial HR.
- Fayol, H. (1916). Administración industrial y general. Buenos Aires: El Ateneo.
- Garivay, F. (2021). Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. Huacho [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional UNJFSC. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3342/JOSE%20SAMMIR%20ARCE%20RIVAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Gobierno del Perú. (2004). Ley Marco del Empleo Público. Lima: Congreso de la República.
- Gómez, L., Balkín, R., & Cardy, R. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Pearson Educación S.A.
- Goncalves, A. (09 de Enero de 1997). Dimensiones del Clima Organizacional <https://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>

- Hernández , R., & Mendoza, P. (2018). Metodología de la investigación; las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. México: Mc Graw Hill.
- idehpucp. (junio de 2015). El concepto de funcionario público y la casación N° 634-2015. Obtenido de <https://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2012/07/COMENTARIO2.pdf>
- INEI. (2017). Marco Institucional de la Municipalidad. Lima: INEI.
- Jiménez, M. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del GAD Municipalidad de Ambato. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Ley N° 30057. (4 de Julio de 2013). El Congreso de la República . Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366
- Ley Orgánica de Municipales . (27 de Mayo de 2003). Congreso de la República del Perú [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/\\$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf)
- Lirio, F. (2018). Organigrama: Técnicas y metodos. Huaraz: Félix Antonio Lirio Loli.
- LP Pasión por el derecho. (2021). ¿Cuáles son los elementos esenciales del contrato laboral? <https://lpderecho.pe/contrato-laboral-prestacion-personal-remuneracion-subordinacion/#:~:text=El%20elemento%20personal%20del%20contrato%20de%20trabajo%20ha,el%20trabajador%20en%20su%20calidad%20de%20persona%20natural.>
- LP pasión por el derecho. (2022). Ley marco del empleo público (Ley 28175) [actualizada 2022 de [actualizada 2022: <https://lpderecho.pe/ley-marco-empleo-publico-ley-28175-actualizada/>].
- Manquero , L. (2010). Gestión Pública y Presupuesto para resultados de la planeación a la evaluación. Indetec.
- Mauricio Tobalino, J. (2022). *Gestión de recurso humanos y la calidad de servicio al ciudadano en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio Institucional UNHEVAL.

<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7136/PMGP00079M29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Mena Chavez, W. (2021). *Gestión de recursos humanos y cultura organizacional de la alta Dirección del Gobierno regional de Huánuco, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad de huánuco]. Repositorio Institucional UDH.

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2965/Mena%20Chavez%2c%20Wikler.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Mendoza, G. (2019). El 82% de la rentabilidad empresarial depende de los colaboradores. págs. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/82-rentabilidad-empresarial-depende-colaboradores-255913-noticia/>.

Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Scielo, http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082016000200001.

Morales. (2009). *Capital Humano: Hacia un sistema de gestión en la empresa*. Camaguay: Política.

More, L. (2017). *Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Angel Divino, Chots 2016*. Universidad Señor de Sipan.

Municipalidad Provincial de Ambo. (2017). *Cuadro de Asinación de Personal - CAP*. Ambo: Municipalidad Provincil de Ambo.

Municipalidad Provincial de Ambo. (2021). *Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provicnial de Ambo*. Ambo: Municipalidad Provincial de Ambo.

Municipalidad Provincial de Ambo . (2021). *Bases del curso para la contratación administrativa de servicios (CAS) de la Municipalidad Provincial de Ambo*. Ambo: Municipalidad Provincial de Ambo .

Municipalidad Provincial de Ambo. (2017). *Manual de Organización y Funciones* . Ambo: MPA.

- Municipalidad Provincial de Ambo. (2020). PPlan Operativo Institucional . Ambo: Municipalidad Provincial de Ambo.
- Notimérica. (25 de Junio de 2015). Alto riesgo de corrupción en municipios y gobernaciones de COlombia. págs. <https://www.notimerica.com/politica/noticia-alto-riesgo-corrupcion-municipios-gobernaciones-colombia-20150525141509.html>.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación; vuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis. Bogota: Ediciones U.
- OAS. (1999). Ley 2027 del esatus del funcionario publico del 27 de octubre de 1999. OAS.
- Orellana, P., & López, J. (2020). ¿Para que sirve un organigrama? Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/organigrama.html>
- Pardo, C., & Diaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión des loslideres de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. Scielo.
- Personio (2023). Plantilla de personal: ¿qué es y cómo elaborarla? Obtenido de <https://www.personio.es/glosario/plantilla-de-personal/>
- Portuondo Noel, L. (2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre, 2018*. [Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo]. repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo_NLG-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y.
- Raymond, A. (2017). Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage. Second..
- Rodríguez, E. (2017). Evaluación de desempeño y satisfacción laboral de los funcionarios adscritos ala contraloría municipal de los Guaycos oeriodo 2016.

- Rojas, O. (2019). La evaluación curricular en el proceso de formación inicial en la carrera de lenguas extranjeras. Cuba: Universidad de Oriente .
- Sánchez Silva, Y. (2015). *El control de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral en el gobierno autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo de la Provincia de Tungurahua*. [Tesis de regrado, Universidad Técnica de Ambato]. Reposicion Insitucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9495/1/226%20o.e.pdf>.
- SERVIR. (2019). el Congreso Internacional de Recursos Humanos para el sector público (GESTIONA RH). Obtenido de: <https://www.lando.pe/1o-congreso-internacional-de-gestion-de-rr-hh-sector-publico/>
- Significados. (17 de Abril de 2023). Significado de sanción. Obtenido de <https://www.significados.com/sancion/>.
- Sotomayor, A. (2014). Administración de recursos humanos. UANL.
- Supo, J., & Zacarías , H. (2020). Metodología de la Investigación científica. Arequipa: Bioestadístico EEDU E.I.R.L.
- SurveyMonkey. (2023). Calculadora del tamaño de muestra. Obtenido de Calculadora del tamaño de muestra: <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>
- Taylor, F. (1973). Principios de la administración científica. Buenos Aires: Ateneo.
- Tucto Alejandro, P. (2021). *El proceso de la gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Yarowilca, Huánuco 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Insitucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2939/Tucto%20Alejandro%2c%20PI%c3%a1cida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Verástegui Tarifeño, A. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Nuevo Progreso Tocache - San Martín*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional

Agraria de la Selva]. Repositorio Insitucional UNAS.
https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2150/T_S_ASVT_2021_R2.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

Wayne, R. (2010). Administración de recursos humanos. Pearson.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Campos Lozano, P. (2023). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo - 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Indicadores	Metodología
<p style="text-align: center;">General</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del recurso humanos y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023? <p style="text-align: center;">Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación que existe entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023? 	<p style="text-align: center;">General</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023. <p style="text-align: center;">Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la selección del personal y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023. Determinar la relación que existe entre la capacitación del personal y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023. Determinar la relación que existe entre la remuneración y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023. 	<p style="text-align: center;">General</p> <ul style="list-style-type: none"> La gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023. <p style="text-align: center;">Nula</p> <ul style="list-style-type: none"> La gestión de recursos humanos no se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023. <p style="text-align: center;">Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> La selección del personal se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023. La capacitación del personal se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023. La remuneración se relaciona con el desempeño 	<p style="text-align: center;">Variable Independiente "gestión de recursos humanos"</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Selección de personal Capacitación del personal Remuneración Clima laboral <p style="text-align: center;">Variable Dependiente "Desempeño laboral"</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Eficiencia Eficacia 	<p>Evaluación curricular. Entrevista de selección. Contratación de personal</p> <p>Programa de capacitación. Capacitación externa. Eficiencia.</p> <p>Remuneración básica Incentivos salariales. Prestaciones.</p> <p>Ambiente laboral Relaciones interpersonales. Liderazgo</p>	<p>Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance o Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal correlacional</p> <p style="text-align: center;">$X_1 \longrightarrow Y_1$</p> <p>Población 1: 100 trabajadores administrativos CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2023.</p> <p>Población 2: 9 gerentes de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2023.</p> <p>Muestra 1: 80 trabajadores administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2023.</p> <p>Muestra 2: 9 gerentes CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2023.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023? 	<p>de la municipalidad provincial de Ambo, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023. 	<p>laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El clima laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023. 	<p>- Incentivos</p>	<p>MOF ROF CAP</p> <p>Cumplimiento de funciones Cumplimiento de objetivos</p> <p>Remuneración Reconocimiento Capacitación</p>	<p>Instrumentos: Cuestionario de la gestión de recurso humanos Cuestionario del desempeño laboral</p>
---	---	---	---------------------	---	--



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ANEXO 2

CUESTIONARIO 1

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO REFERIDO A LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO

ESTIMADO PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Se está desarrollando un trabajo de investigación titulado “la gestión del recurso humanos y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023”, en tal sentido encontrarse la investigación en la fase de trabajo de campo para el recojo de datos, solicitamos tenga la amabilidad de responder el siguiente cuestionario; manifestándole que las respuestas son estrictamente anónimas y el uso de la información es de carácter académico.

Objetivo:

Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023.

Instrucciones:

Marque con una “X” la respuesta que considere más cercana a su posición, según corresponda en cada ítem.

Respuesta	Valoración
Nunca	1
Casi siempre	2
Siempre	3

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO				
N°	ÍTEMS	ESCALA		
		1	2	3
Indicador: Evaluación curricular				
1	¿Está usted de acuerdo que los datos solicitados en el CV para evaluar las capacidades del candidato, permitan evidenciar las habilidades del trabajador para el cargo?			
Indicador: Entrevista de selección				
2	¿Usted considera que la entrevista gestionada por la municipalidad para evaluar a los candidatos permitió contratar personales con profesionalismo?			
Indicador: Contratación				
3	¿Se encuentra de acuerdo con los términos y condiciones estipulados en el contrato laboral?			
Indicador: Programa de capacitación				
4	¿La Municipalidad programa actividades de capacitación para el personal?			
Indicador: Capacitación externa				



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

5	¿La Municipalidad cuenta con convenios institucionales para la capacitación del personal?			
Indicador: Eficiencia				
6	¿Considera usted que los funcionarios desarrollan sus labores eficientemente?			
Indicador: Remuneración básica				
7	¿Considera usted que la remuneración básica que percibe es la adecuada para el desempeño de sus funciones?			
Indicador: incentivos salariales				
8	¿Considera usted que la municipalidad cuenta con un programa de incentivos salariales?			
Indicador: Prestaciones				
9	¿La municipalidad otorga beneficios sociales (AFP, ONP y ESSALUD) a su personal?			
Indicador: Ambiente laboral				
10	¿Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura,) son adecuadas para el desempeño de sus funciones?			
Indicador: Relaciones interpersonales				
11	¿Interactúa con sus compañeros, y equipos de trabajo con respeto, cooperación y buen trato?			
Indicador: Liderazgo				
12	¿Los gerentes cuentan con liderazgo para gestionar las actividades laborales?			

Muchas gracias por su colaboración.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO 2

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS GERENTES DE LA MUNICIPALIDAD DE AMBO REFERIDO AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

ESTIMADO GERENTES O FUNCIONARIOS:

Se está desarrollando un trabajo de investigación titulado “la gestión del recurso humanos y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023”, en tal sentido encontrase la investigación en la fase de trabajo de campo para el recojo de datos, solicitamos tenga la amabilidad de responder el siguiente cuestionario; manifestándole que las respuestas son estrictamente anónimas y el uso de la información es de carácter académico.

Objetivo:

Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023.

Instrucciones:

Marque con una “X” la respuesta que considere más cercana a su posición, según corresponda en cada ítem.

Respuesta	Valoración
Nunca	1
Casi siempre	2
Siempre	3

DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO				
N°	ÍTEMS	ESCALA		
		1	2	3
Indicador: MOF				
1	¿El personal administrativo CAS cumple sus funciones de acuerdo al MOF?			
Indicador: ROF				
2	¿El personal administrativo CAS cumple con las reglas establecidas por el ROF de la municipalidad?			
Indicador: CAP				
3	¿El personal administrativo CAS ejecuta sus responsabilidades en su cargo eficientemente?			
4	¿Las responsabilidades previstas en el CAP para el personal administrativo CAS de la municipalidad, determino el cumplimiento de metas?			
Indicador: Cumplimiento de funciones				
5	¿El cumplimiento de funciones del personal administrativo CAS permite el logro de objetivos?			
6	¿El personal administrativo CAS conoce los instrumentos de gestión que les detalla que funciones realizar en sus puestos de trabajo?			



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Indicador: Cumplimiento de objetivos				
7	¿El personal administrativo CAS se involucra en la gestión de métodos y/o procedimientos que facilitan la realización de su trabajo?			
8	¿El personal administrativo CAS demuestra competencias ante adversidades para el logro de objetivos?			
Indicador: Remuneración				
9	¿La remuneración que perciben el personal administrativo CAS permite el cumplimiento de metas u objetivos?			
Indicador: Reconocimiento				
10	¿El personal administrativo CAS es reconocido por los objetivos obtenidos?			
11	¿El reconocimiento incentiva en el desempeño laboral del personal administrativo CAS?			
Indicador: Capacitación				
12	¿Luego de la capacitación el personal demuestran iniciativa y nuevas habilidades?			

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 3

FICHAS DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Huánuco, 27 de abril de 2023

Señor
Mg. Julián Spencer García Apac

ASUNTO: Validación de instrumentos por juicio de expertos.

De mi mayor consideración.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo cordial y poner de su conocimiento que se viene desarrollando la tesis titulada "Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo 2023", trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas; en ese sentido, para brindarle el rigor científico necesario, se requiere la validación de los instrumentos a través de la evaluación por juicio de expertos. Es por ello que recurro ante usted como especialista en el tema de investigación, apelando a su trayectoria como profesional para solicitarle emita su juicio como experto, lo que permitirá llevar a cabo el recojo de datos durante el trabajo de campo.

Para el efecto se adjunta al presente lo siguiente:

- Ficha de validación del instrumento.
- Instrumento a validar.
- Matriz de consistencia.
- Operacionalización de variables.

Agradeciéndole su gentil colaboración, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Paolo Julio Campos Lozano
DNI: 71595831



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR:

APELLIDOS Y NOMBRES:

Campos Lozano Paolo Julio

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo 2023"

ASPECTOS A VALIDAR:

A continuación, sírvase a calificar el instrumento según lo dispuesto en cada aspecto indicando el puntaje en la casilla que usted considere conveniente y además puede redactar sus apreciaciones personales en la columna de observaciones

ASPECTOS	CRITERIOS	DEFICIENTE (0 - 10)	REGULAR (11 - 14)	BUENO (15 - 16)	MUY BUENO (17 - 18)	EXCELENTE (19 - 20)	OBSERVACIONES
1. CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems es: Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es:			X			
2. CREATIVIDAD				X			
3. ACTUALIDAD	Los aspectos teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es:			X			
4. ORGANIZACIÓN	La organización lógica de los ítems es:			X			
5. SUFICIENCIA	El número de ítems, en relación al número de indicadores es:			X			



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ASPECTOS	CRITERIOS	DEFICIENTE (0 - 10)	REGULAR (11 - 14)	BUENO (15 - 16)	MUY BUENO (17 - 18)	EXCELENTE (19 - 20)	OBSERVACIONES	
6. INTENCIONALIDAD	La intencionalidad de los ítems para evaluar las variables, es			X				
7. CONSISTENCIA	En la redacción de los ítems, se evidencia relaciones lógicas entre los indicadores de las variables de estudio, siendo así la consistencia de los ítems es:			X				
8. COHERENCIA	La coherencia entre los ítems, indicadores y las dimensiones, es:			X				
9. METODOLOGÍA	Las estrategias de los instrumentos responden al propósito del estudio, siendo así la metodología del instrumento es:			X				
10. PRESENTACIÓN	La presentación del instrumento es:			X				
PROMEDIO DE VALORACIÓN TOTAL		<i>Buena</i>						



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO (Por favor, sírvase marcar con un aspa "X")		
ASPECTOS	SI	NO
¿Hubo alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta? -----		X
El instrumento debe ser aplicado	X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR	TÍTULO PROFESIONAL Y GRADO ACADÉMICO
MG. GARCÍA APAC JULIÁN SPENCER	Dic. Administración de Empresas Mg. En Gestión Ambiental

LUGAR Y FECHA	N° DNI	FIRMA DEL VALIDADOR	TELÉFONO
Huánuco 02 Mayo 2023	23164566	 Mg. Julián S. García Apac	995 193048



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Huánuco, 27 de abril de 2023

Señor
Mg. Amarildo Tarazona Valerio

ASUNTO: Validación de instrumentos por juicio de expertos.

De mi mayor consideración.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo cordial y poner de su conocimiento que se viene desarrollando la tesis titulada "Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo 2023", trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas; en ese sentido, para brindarle el rigor científico necesario, se requiere la validación de los instrumentos a través de la evaluación por juicio de expertos. Es por ello que recurro ante usted como especialista en el tema de investigación, apelando a su trayectoria como profesional para solicitarle emita su juicio como experto, lo que permitirá llevar a cabo el recojo de datos durante el trabajo de campo.

Para el efecto se adjunta al presente lo siguiente:

- Ficha de validación del instrumento.
- Instrumento a validar.
- Matriz de consistencia.
- Operacionalización de variables.

Agradeciéndole su gentil colaboración, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Recibido Consciente
28/04/2023
[Firma]

Atentamente,

Paolo Julio Campos Lozano
DNI: 71595831



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR:

APELLIDOS Y NOMBRES:

Campos Lozano Paolo Julio

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo 2023"

ASPECTOS A VALIDAR:

A continuación, sírvase a calificar el instrumento según lo dispuesto en cada aspecto indicando el puntaje en la casilla que usted considere conveniente y además puede redactar sus apreciaciones personales en la columna de observaciones

ASPECTOS	CRITERIOS	DEFICIENTE (0 - 10)	REGULAR (11 - 14)	BUENO (15 - 16)	MUY BUENO (17 - 18)	EXCELENTE (19 - 20)	OBSERVACIONES
1. CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems es: Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es:			16			
2. CREATIVIDAD				16			
3. ACTUALIDAD	Los aspectos teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es:			16			
4. ORGANIZACIÓN	La organización lógica de los ítems es:			16			
5. SUFICIENCIA	El número de ítems, en relación al número de indicadores es:			16			



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ASPECTOS	CRITERIOS	DEFICIENTE (0 – 10)	REGULAR (11 – 14)	BUENO (15 – 16)	MUY BUENO (17 – 18)	EXCELENTE (19 – 20)	OBSERVACIONES
6. INTENCIONALIDAD	La intencionalidad de los ítems para evaluar las variables, es: En la redacción de los ítems, se evidencia relaciones lógicas entre los indicadores de las variables de estudio, siendo así la consistencia de los ítems es:			16			
7. CONSISTENCIA	La coherencia entre los ítems, indicadores y las dimensiones, es:			16			
8. COHERENCIA	Las estrategias de los instrumentos responden al propósito del estudio, siendo así la metodología del instrumento es:			16			
10. PRESENTACIÓN	La presentación del instrumento es:			16			
PROMEDIO DE VALORACIÓN TOTAL				16			



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO (Por favor, sírvase marcar con un aspa "X")		
ASPECTOS	SI	NO
¿Hubo alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta? -----		X
El instrumento debe ser aplicado	X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR	Nº DNI	FIRMA DEL VALIDADOR	TELÉFONO
MG. TARAZONA VALERIO AMARILDO	43964588		959 333 613

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR	TÍTULO PROFESIONAL Y GRADO ACADÉMICO
	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN MAESTRO EN GESTIÓN Y NEGOCIOS, MENCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Huánuco, 19 de mayo de 2023

Señor
Mg. Juan Daniel Toledo Martínez

ASUNTO: Validación de instrumentos por juicio de expertos.

De mi mayor consideración.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo cordial y poner de su conocimiento que se viene desarrollando la tesis titulada "Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo 2023", trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas; en ese sentido, para brindarle el rigor científico necesario, se requiere la validación de los instrumentos a través de la evaluación por juicio de expertos. Es por ello que recorro ante usted como especialista en el tema de investigación, apelando a su trayectoria como profesional para solicitarle emita su juicio como experto, lo que permitirá llevar a cabo el recojo de datos durante el trabajo de campo.

Para el efecto se adjunta al presente lo siguiente:

- Ficha de validación del instrumento.
- Instrumento a validar.
- Matriz de consistencia.
- Operacionalización de variables.

Agradeciéndole su gentil colaboración, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Paolo Julio Campos Lozano
DNI: 71595831



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR:

APELLIDOS Y NOMBRES:
Campos Lozano Paolo Julio

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo 2023"

ASPECTOS A VALIDAR:

A continuación, sírvase a calificar el instrumento según lo dispuesto en cada aspecto indicando el puntaje en la casilla que usted considere conveniente y además puede redactar sus apreciaciones personales en la columna de observaciones

ASPECTOS	CRITERIOS	DEFICIENTE (0 - 10)	REGULAR (11 - 14)	BUENO (15 - 16)	MUY BUENO (17 - 18)	EXCELENTE (19 - 20)	OBSERVACIONES
1. CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems es: Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es:			15			
2. CREATIVIDAD	Los aspectos teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es: La organización lógica de los ítems es:			15			
3. ACTUALIDAD	El número de ítems, en relación al número de indicadores es:			15			
4. ORGANIZACIÓN				15			
5. SUFICIENCIA				15			



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ASPECTOS	CRITERIOS	DEFICIENTE (0 - 10)	REGULAR (11 - 14)	BUENO (15 - 16)	MUY BUENO (17 - 18)	EXCELENTE (19 - 20)	OBSERVACIONES
6. INTENCIONALIDAD	La intencionalidad de los ítems para evaluar las variables, es			15			
7. CONSISTENCIA	En la redacción de los ítems, se evidencia relaciones lógicas entre los indicadores de las variables de estudio, siendo así la consistencia de los ítems es:			15			
8. COHERENCIA	La coherencia entre los ítems, indicadores y las dimensiones, es:			15			
9. METODOLOGÍA	Las estrategias de los instrumentos responden al propósito del estudio, siendo así la metodología del instrumento es:			15			
10. PRESENTACIÓN	La presentación del instrumento es:			15			
PROMEDIO DE VALORACIÓN TOTAL				15			



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO (Por favor, sírvase marcar con un aspa "X")		
ASPECTOS	SI	NO
¿Hubo alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta? -----		X
El instrumento debe ser aplicado	X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR	TÍTULO PROFESIONAL Y GRADO ACADÉMICO
MG. TOLEDO MARTÍNEZ JUAN DANIEL	CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO MAESTRO

LUGAR Y FECHA	N° DNI	FIRMA DEL VALIDADOR	TELÉFONO
LA ESPERANZA - 19/05/2023	22510018		972258022

ANEXO 04

CARTA DE AUTORIZACION

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

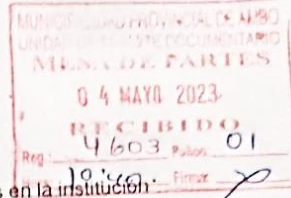
Huánuco, 04 de mayo de 2023

CARTA N° 001-2023-CLPJ

SEÑOR
Prof. CAYO LOENIDAS SANTIAGO CAMPOS
Alcalde de la Municipalidad Provincial de Ambo
Jr. Constitución 353 – Ambo - Huánuco.
Tel: +51 (062) 491011
Cel: 921986614

Presente. -

Asunto: Autorización para realizar investigación de tesis en la institución



Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo, deseo informar que por motivo de obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco y estando bajo la supervisión del Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero, me encuentro realizando una investigación titulada "Gestión de recursos Humanos y el desempeño laboral del personal administrativo CAS de la municipalidad provincial de Ambo, 2023".

En este sentido, solicito se me permita acceder a expedientes de procesos de contratación y a realizar una encuesta al personal administrativo CAS de la municipalidad.

Por lo tanto, le solicito que tenga la amabilidad de otorgar permiso para realizar el presente estudio en la Municipalidad Provincial de Ambo.

La información proporcionada por el personal CAS DL.1057, se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos.

Sin más por el momento, agradezco la atención prestada a la presente carta, quedando a sus órdenes para cualquier, duda, aclaración o comentario que pudiese surgir de la información aquí presentada.

Atentamente,

Bach. CAMPOS LOZANO PAOLO J.
DNI: 71595831

Adj.
Matriz de consistencia
cuestionario

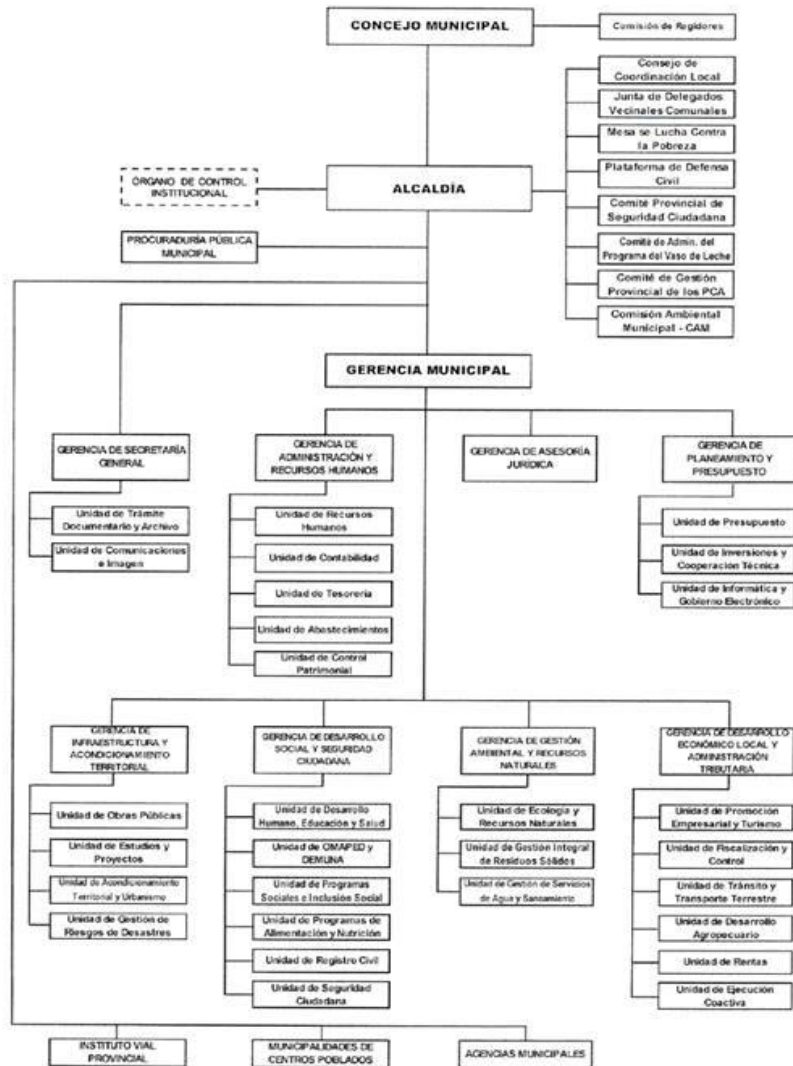
Teléfono: 927 166 557
E-Mail: paolojulio24@outlook.com

ANEXO 05 ORGANIGRAMA



MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO



Fuentes: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2017)
Elaborado: tesista

ANEXO 06

PLANILLA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO CAS

**RELACIÓN DE SERVIDORES CIVILES SUJETOS AL D.L. 1057 (CAS),
PERIODO 2019 - 2021.**

Nº	APELLIDO Y NOMBRES	DNI	GARGO
1	SORIA ASTETE, JOSÉ LUIS	22520318	Gerente de Secretaría General
2	GARCIA OBREGON, CESAR LUIS	40440885	Gerente de Secretaría General
3	BRAVO VENTURO, CARLOS ANTONIO	40269056	Gerente de Des. Social Y Seg. Ciudadana
4	SANCHEZ MINAYA, MARÍA LUCILA	22509199	Gerente de Adm. Y Recursos Humanos
5	JARA GARCIA, JEISON KEITT	45352637	Gerente de Planeamiento y Presupuesto
6	CELADITA HERRERA, ELVA SANDRA	22641889	Gerente de Gestión Ambiental y Recursos Naturales
7	CARDENAS MESIAS, ARMANDO EUSTA	41878212	Gerente de Asesoría Jurídica
8	INOCENTE CARLOS, EDWARD FRANK	22516232	Gerente de Infraestructura y Acon. Territorial
9	MEJIA BERNAL, CHRISTIAN JONATHAN	70507227	Procurador Público Municipal
10	AVILA FIGUEROA, LIGIA DALVA	40662006	GERENTE DE DELyAT.
11	GALLARDO CAJAS, ZENIA ANTONIA	22640304	Jefe de Unidad de Desa. Humano, Educación y Salud
12	HUAPALLA RIVERA, JAVIER PERCY	22510443	Jefe de Seguridad Ciudadana-Gerencia de Desa. Social y Seg. Ciudadana
13	BERROSPI FELICIANA, ROSA	40128026	Resp. Central de Video Vigilancia-Gerencia de Desa. Social y Seg. Ciudadana
14	KAQUI CRUZ, ELIZABETH VICTORIA	60481025	Asistente Adm. I - GDSSC
15	ARRATEA GARAY, EVER	22465430	Auxiliar Adm. - Und. OMAPED y DEMUNA
16	MERINO CAMARA, CANCIO	43496857	Adm. Téc. Prog. Soc.
17	ORTIZ ORDOÑEZ, WILLIAMS ANTHONY	74278738	Digitador - Und. PSEIS - GDSYSC
18	CABRERA MORALES, PEDRO JUNIOR	72198433	Oper. CMCVV-Und. Seg. Ciudadana
19	YERSON CAPCHA VERASTEGUI	74549925	Oper. CMCVV-Und. Seg. Ciudadana
20	BORROMERO BRICEÑO, JUAN CARLOS	44798429	Oper. CMCVV-Und. Seg. Ciudadana
21	TOLENTINO PRUDENCIO, JOSÉ	46616370	Oper. CMCVV-Und. Seg. Ciudadana
22	FELICIANO ROSAS, GUISELA	71993247	Oper. CMCVV-Und. Seg. Ciudadana
23	REYMUNDO MARTEL, RUFINO	73625604	Oper. CMCVV-Und. Seg. Ciudadana
24	GUERRA PAUCAR, EDINSON HENRY	71308017	Auxiliar en la Biblioteca Municipal



25	ROSAS VILLAR, LENIS LEONEL	44440694	Auxiliar en la Biblioteca Municipal
26	ZAMBRANO ORIZANO, THELMA ADELIN	41285327	Asistente Adm I - Und. PSEIS
27	ACHULLI JAVIER, JANETH ALMIRA	43536117	Asist. Adm. I - Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
28	ALVARADO HUERTA, MISAEL	72944301	Especialista en OPMI
29	PRE CHEPE, OSHIME KEYKO	73620559	Asist. Adm. I - UIGE
30	VENTURA SABINO, RICHARD ELVIS	47215373	Jefe de la Unidad de Presupuesto
31	BERROSPI TAPIA, DEYSI JACQUELINE	70687017	Tec. Ingeniería I - Und. De Estudios y Proyectos de la GIAT.
32	COSME BERROSPI, MARY LUZ	42872260	Asistente Adm. I - GIAT
33	PALOMINO CHIA, JEFRAY BRANLI	76681653	Asistente Adm. I - GIAT
34	CABRERA CHEPE, JOSE LUIS	22640174	Chofer I - GIAT
35	AQUINO CONDEZO, JOHN HENRY	10751423	Jefe Und. Obras Públicas
36	CARVAJAL HUAPALLA, NELIDA ELIZABETH	08699985	Asistente Adm. I - Unidad Obras Públicas
37	RUBINA LAGUNA, KEVIN ROBERT	73472611	Econ. Formulator II - Und. Est.Proy.
38	SALAZAR AMBICHO, DENIS WILLY	46635497	Jefe Und. De Riesgo y Desastre
39	TADEO BERNA, MIRIAM INES	45469013	Jefe de la Und. de Acond. Territorial-GIAT
40	HUAYLLANI ANCCASI, YESENIA	70438568	Jefe de la Unid. de Estud.Proy.-GIAT
41	SANTA CRUZ SANTA CRUZ, ADA ZILA	42250338	Tec. Rem. Y Planilla I - Und. Recursos Humanos
42	HUERTAS ROSAS, CELIA	48280446	Asist. Adm. Unidad de Contabilidad
43	FALERA ATANACIO, JENNY SILVIA	44340201	Tec. En SIAF-Compromiso II-Und. Abast.
44	BACON GARCIA, LIZ GIOVANNA	41633607	Asist. Adm. I - Gerencia de Adm. y RR.HH
45	BARTOLO SEBASTIAN, FLORENCIO	22705956	Tesorero II - Jefe
46	CUELLAR VENTURO LUZBER	60207136	Téc.Adm. II - Und. Tesorería
47	ESPINOZA CONCHA, LIBER POOL	48044914	Téc.Adm. I - Und. Tesorería
48	FRETEL MALPARTIDA, ANTONIA LUISA	42501514	Jefe de la Und. De Abastecimiento
49	VERA VASQUEZ, MIGUEL ÁNGEL	07082877	Experto en Sist. SIAF - Und. Abastecimiento
50	GUERRA ROJAS, JOSE RODRIGO	04040667	Aux. Adm. I - Almacén - Und. Abastecimiento
51	BERAUN TOLENTINO, ERICK SADI	22674272	Jefe de Control Patrimonial
52	MENDOZA DOMINGUEZ, ABEL OSWALDO	45873998	Asist. Adm. I - Und. Control Patrimonial
53	SOLIS FALCON, MARIBEL OLIVIA	44898774	Asistente en Escalafon I - Und. Recursos Humanos



54	YALTA VERDE, YMELDA	41458845	Asist Adm I - Und Recursos Humanos
55	AQUINO MEDINA, JORDAN SAUL	78019043	Espec. En Gestión Administrativa - GADYRH
56	COTRINA LUNA, JOSÉ LUIS	74027110	Jefe de la Und. De Recursos Humanos
57	RIVERA MEZA, MANUEL ATILIO	74651129	Asist. Jurídico I - Procuraduría Pública.
58	TARAZONA VASQUEZ, MILENA	22666741	Ing. Agrónomo II - GDELyAT
59	BRAVO BRAVO, LUIS HECTOR	22660201	Insp. Tránsito-GDELyAT.
60	AGÜERO GARAY, EZEQUIEL DANIEL	46886520	Insp. Tránsito-GDELyAT.
61	MORALES BRICEÑO, ELVER ESTEBAN	22665161	Insp. Tránsito-GDELyAT.
62	BALLARDO MENDOZA, CARLOS ALBER	22640513	Policia Municipal - Unid. FCGDE
63	VENTURO LOZANO, DAVIS EDER	45431700	Policia Municipal - Unid. FCGDE
64	MONTESINOS TINEO, RICHARD DAVID	09367719	Policia Municipal - Unid. FCGDE
65	BRICEÑO CONTRERAS, CENDI MARITZ	48096434	Auxiliar Adm. I - Und. Ejec. Coactiva
66	CESPEDES TARAZONA, MAYUMI	47878530	Auxiliar Adm. I - Und. TTT
67	CABRERA RIVERA, MARINA CATI	44463270	Policia Municipal - Unid. FCGDE
68	GOMEZ GUERRA, YESENIA ESMERALD	46367817	Policia Municipal - Unid. FCGDE
69	RIVERA ALVA, CRISTHIAN JHONNATAN	42485577	Trabajador de Servicios en Seguridad
70	CRESPO FRETTEL, RUSEL ARTURO	08337700	Notificador-GSG.
71	TRUJILLO ALMONACID, FRESIA MAYBE	73762104	Jefe de la Unidad de Imagen Institucional y Com.
72	GUILLEN BRAVO, NUBIA MILAGROS	40228919	Tec. En Comunicaciones Und. Com. E Imag.
73	ASTO PONCE, URIBE	41662235	Aux. Técnico En Comunicaciones Und. Com. E Imag.
74	RAMON COSME, ANGELES	75337925	Aux. Adm. Mesa de Partes
75	CRUZ MEJIA, LILIA	22472119	Aux. Adm. Archivo Central
76	CHAUCAS NAVARRO, YANSSLI	72541768	Asistente de Gerencia - Gerencia Municipal
77	EGOAVIL CALERO, JUANA IRMA	47437565	Jefe Und. Ecología y Recursos Naturales-GGARN.
78	AGUIRRE ALVA, WALTER ROBERTO	41388190	Asistente Adm. Und. ERN
79	BRAVO FRETTEL, CEFERINO	04078970	Chofer I -Camión Baranda-GGARN.
80	ALFARO RODRIGUEZ, MILTON ALEX	46141454	Promotor Ambiental I - Und. DIRS
81	CALIXTO BAZAN, ADA ISABEL	71788424	Fiscalizador Ambiental Und. GIRS
82	VILLAGOMEZ YABAR, MELANIE MARLE	72363214	Promotor Ambiental I - Und. ERN



83	DAMIAN CARHUARICRA, ARTURO DAM	47391395	Promotor Social II - Und GSAS
84	INGA FERNANDEZ, FRESIA MILAGROS	74221221	Fiscalizador Ambiental Und ERN
85	BERRIOS ROQUE, MONIKA DEYSI	73645190	Téc. Administrativo I
86	CORDOVA MORALES, ALDAIR MARTIN	73612251	Operador de Senamhi
87	MEJIA MEJIA, NATALY MEGUMY	71345661	Jefe de Gestión Integral de Residuos Sólidos
88	SANTIAGO BERROSPI, LIZ YANET	72842503	Tec. En Ingeniería I - Und. De Obras Públicas
89	ASTETE MILLA, LIGIA CAROLINA	44479111	Planificador II - Ger. De Planif. Y Ppto.
90	SOBRADO CHÁVEZ, SOLEDAD LUCILA	47437646	Abogado II - Ger. De Asesoría Jurídica
91	CALERO BRAVO, HILARY THALÍA	71530430	Asist. Adm. I - Ger. De Desarr.Econ.
92	ALCANTARA CALERO, DENNIS GAYLE	42893691	Inspector de Transito
93	RIVERA ACOSTA, JAMES BRUCE	75839874	Inspector de Transito
94	CABRERA HERRERA, ENRIQUE	42367966	Inspector de Transito
95	VENANCIO ACASIO, DAVID JHON	42019316	Policía Municipal
96	MENDOZA JARAMILLO, MICHEL ARTUR	40024056	Policía Municipal
97	LASTRA SALAZAR, ANIBAL	46089467	Policía Municipal
98	CONCHA LAGUNA, JOSE MANUEL	42264883	Asist. Jurídico - Ger. Secretaría General
99	TAMARA GAMARRA, MELISSA CINTHYA	47700083	Esp. En Seguridad y Salud en el Trabajo
100	GARCIA TRUJILLO, GUILLERMO ROBEF	70781394	Asist. Administrativo II - Und. Contabilidad
101	LAURENCIO DURAN, JENADIO	70122620	Asist. Administrativo IV - OCI
102	HERRERA BERAUN, WILDER MARTIN	72155838	Asist. Administrativo I - OCI
103	PEDRAZA JAUREGUI, BRENDA SCARLE	70753348	Asist. Administrativo II - OCI
104	CHANG TELLO, WILSON EDWIN	42709108	Asist. Administrativo III - OCI
105	MARTEL ROJAS, KARLA FABIOLA	75497894	Trabajadora Social - Und. Prog. Alim.Nutrición
106	ALMERCÓ BARRUETA, GOMER EZEQU	44900149	Asist. Administrativo I - G. Des. Social y Seg. Ciudadana.
107	ARRIETA JANAMPA, IRMA	45930544	Jefe de Prog. Sociales e Inclusión Social
108	RIVERA FERRER, OSWALDO SADI	41245548	Resp. Centro de Opera. De Emergencia Provincial (COEP).
109	HUAMALI RAMIREZ, OMAR JESUS	40753185	Jefe de Transporte y Seguridad Vial

Fuente: *Municipalidad Provincial de Ambo* (2019)



ANEXO 7

CALCULO DEL TAMAÑO LA MUESTRA

The image shows a screenshot of the SurveyMonkey website's sample size calculator. At the top, there is a navigation bar with the SurveyMonkey logo and links for 'Productos', 'Soluciones', 'Recursos', 'Planes y precios', 'Inicia sesión', and a yellow 'Suscríbete gratis' button. The main heading is 'Calcula el tamaño de tu muestra'. Below this, there are three input fields: 'Tamaño de la población' with the value '100', 'Nivel de confianza (%)' with a dropdown menu showing '95', and 'Margen de error (%)' with the value '5'. The result is displayed as 'Tamaño de la muestra' with a large green number '80'. Below the result, there is a note: 'En solo unos minutos, envía gratis una encuesta de 10 preguntas y ve las primeras 40 respuestas.'

Fuente: *SurveyMonkey* (2023)

ANEXO 8

FOTOS APLICANDO LAS ENCUESTAS DE LA INVESTIGACION













