

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



TESIS

**“Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal
CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio
Prado, 2024”**

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

AUTORA: Machado Simón, Doritza Yanela

ASESOR: Flores Lucero, Rapahel Juan

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H

**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 Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 75824583

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22486741

Grado/Título: Maestro en gestión y negocios, con mención en marketing

Código ORCID: 0009-0002-8837-579X

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
2	Callan Bacilio, Richard	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	46825060	0000-0001-7959-403X
3	Muñoz Ordoñez, Gil Tony	Maestro en ciencias económicas, mención: proyectos de inversión	45433085	0000-0003-3753-1326



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **09:45** horas del día **08** del mes de **mayo** del año **2025**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtra. Diana Huerto Orizano
Mtro. Richard Callan Bacilio
Mtro. Gil Tony Muñoz Ordoñez

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2035-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2024"**, presentada por la Bachiller, **MACHADO SIMON, Doritza Yanela**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 14 (catorce) y cualitativo de Suficiente (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 10:25 horas del día **08** del mes de **mayo** del año **2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Diana Huerto Orizano
DNI: 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
PRESIDENTE

Mtro. Richard Callan Bacilio
DNI: 46825060
Código ORCID: 0000 0001-7959-403X
SECRETARIO

Mtro. Gil Tony Muñoz Ordoñez
DNI: 45433085
Código ORCID: 0000 0003-3753-1326
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: DORITZA YANELA MACHADO SIMÓN, de la investigación titulada "Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024", con asesor(a) RAPHAEL JUAN FLORES LUCERO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 22 % 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, 25 de marzo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

185. Doritza Yanela, Machado Simón.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	21%	4%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	distancia.udh.edu.pe	6%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.udh.edu.pe	4%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.ucv.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
4	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
5	dspace.unl.edu.ec	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.upt.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Universidad Privada del Norte	1%
	Trabajo del estudiante	
8	repositorio.uladech.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mis padres, quienes han sido una fuente constante de valentía e inspiración en mi vida. Gracias a su apoyo incondicional, pude avanzar y concluir mis estudios. Su amor, sus consejos, su paciencia y comprensión, y los valores que me inculcaron han sido fundamentales en cada paso de este recorrido.

A mis hermanos, por su presencia en cada logro y por darme siempre el ánimo para seguir adelante, sin importar las dificultades.

A mis tres ángeles en el cielo, que desde la distancia guían mis pasos y me llenan de fortaleza. A ellos, que, aunque no están físicamente presentes, siento cada día en el amor y los recuerdos que dejaron.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, por acompañarme en cada etapa de este camino y por brindarme las fuerzas necesarias para superar cada desafío. Su guía y bendiciones me han permitido llegar hasta aquí, alcanzando este importante logro. Gracias, Señor, por estar siempre a mi lado.

Agradezco profundamente por el afecto, aprecio y el acompañamiento de mi querida familia.

El agradecimiento a cada colaborador público del municipio provincial de Rupa Rupa por brindar las facilidades para desarrollar y concluir mi tesis.

A la Universidad de Huánuco, por su compromiso en ofrecer nuevos enfoques educativos y proporcionarnos herramientas de calidad para nuestra formación profesional.

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 INVESTIGACION	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS	16
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	20
2.2. BASES TEÓRICAS.....	21
2.2.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	21
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL	24

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	28
2.4.	HIPÓTESIS	29
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	29
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	29
2.5.	VARIABLES	30
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE	30
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE.....	30
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	30
CAPÍTULO III.....		34
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.....		34
3.1.	TIPO DE INVESTIGACION	34
3.1.1.	ENFOQUE	34
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	34
3.1.3.	DISEÑO	34
3.2.	POBLACION Y MUESTRA	35
3.2.1.	POBLACIÓN	35
3.2.2.	MUESTRA.....	36
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS .37	
3.3.1.	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	37
3.4.	TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACION	37
CAPÍTULO IV		39
RESULTADOS.....		39
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	39
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	57
4.2.1.	PRUEBA DE NORMALIDAD	57
4.2.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL	57
4.2.3.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 1	59
4.2.4.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 2	59
4.2.5.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 3	60
CAPÍTULO V		62
DISCUSIÓN DE RESULTADOS		62
5.1.	PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	62

CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS	67
ANEXOS	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	30
Tabla 2 Cuadro de distribución de los colaboradores de la MPLP.	35
Tabla 3 La experiencia para que se desempeñan mejor en el área que están postulando.....	39
Tabla 4 La municipalidad plantea una entrevista competente para evaluar a los trabajadores administrativo CAS	40
Tabla 5 Las cláusulas y acuerdos contractuales en el ámbito laboral son idóneas para el personal administrativo CAS.....	41
Tabla 6 Para los trabajadores ediles se realiza actividades de capacitación	42
Tabla 7 Existe cooperación interinstitucional para el adiestramiento del personal CAS	43
Tabla 8 Hay un desempeño eficaz y eficiente por parte de los trabajadores CAS de la Municipalidad.....	44
Tabla 9 Considera usted que el sueldo y las comisiones son justas con el trabajo que realiza en la municipalidad para el personal administrativo CAS	45
Tabla 10 Considera usted que las prestaciones sociales proporcionadas por la Municipalidad influyen en el bienestar y la motivación	46
Tabla 11 La Municipalidad establece políticas de incentivos remunerativos para el personal CAS.....	47
Tabla 12 Considera usted que la falta de recursos adecuados afecta el cumplimiento de los objetivos del personal CAS establecidos en la Municipalidad.....	48
Tabla 13 Considera usted que la calidad de trabajo del personal CAS se ve afectada por los recursos.....	49
Tabla 14 Usted posee el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta municipalidad	50
Tabla 15 Usted considera que la falta de análisis detallado del costo de trabajo en la Municipalidad podría afectar negativamente en la dirección financiera	51
Tabla 16 El tiempo de ejecución de proyectos mejora la perspectiva en los ciudadanos y en el uso de los recursos públicos	52

Tabla 17 Usted considera que medir el radio de productividad en la Municipalidad podría proporcionar información valiosa para mejorar la eficiencia operativa	53
Tabla 18 Usted considera que la Municipalidad tiene estrategias efectivas para fomentar la innovación y creatividad entre su personal administrativo CAS	54
Tabla 19 Los colaboradores de la Municipalidad se encuentran entusiasmados y comprometidos siempre	55
Tabla 20 Los colaboradores de la Municipalidad son muy proactivos proponiendo ideas y soluciones frente a problemas cotidianos	56
Tabla 21 Prueba de normalidad	57
Tabla 22 Interpretación del coeficiente correlación(r) de spearman	57
Tabla 23 Correlación(r) de la hipótesis general	58
Tabla 24 Correlación(r) de la hipótesis específica 1	59
Tabla 25 Correlación(r) de la hipótesis específica 2	60
Tabla 26 Correlación(r) de la hipótesis específica 3	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Usted considera que es fundamental la experiencia para que se desempeñan mejor en el área que están postulando.....	39
Figura 2 La municipalidad plantea una entrevista competente para evaluar a los trabajadores administrativo CAS	40
Figura 3 Las cláusulas y acuerdos contractuales en el ámbito laboral son idóneas para el personal administrativo CAS.....	41
Figura 4 Para los trabajadores ediles se realiza actividades de capacitación	42
Figura 5 Existe cooperación interinstitucional para el adiestramiento del personal CAS	43
Figura 6 Hay un desempeño eficaz y eficiente por parte de los trabajadores CAS de la Municipalidad.....	44
Figura 7 Considera usted que el sueldo y las comisiones son justas con el trabajo que realiza en la municipalidad para el personal administrativo CAS	45
Figura 8 Considera usted que las prestaciones sociales proporcionadas por la Municipalidad influyen en el bienestar y la motivación	46
Figura 9 La Municipalidad establece políticas de incentivos remunerativos para el personal CAS.....	47
Figura 10 Considera usted que la falta de recursos adecuados afecta el cumplimiento de los objetivos del personal CAS establecidos en la Municipalidad.....	48
Figura 11 Considera usted que la calidad de trabajo del personal CAS se ve afectada por los recursos.....	49
Figura 12 Usted posee el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta municipalidad	50
Figura 13 Usted considera que la falta de análisis detallado del costo de trabajo en la Municipalidad podría afectar negativamente en la dirección financiera	51
Figura 14 El tiempo de ejecución de proyectos mejora la perspectiva en los ciudadanos y en el uso de los recursos públicos	52

Figura 15 Usted considera que medir el radio de productividad en la Municipalidad podría proporcionar información valiosa para mejorar la eficiencia operativa	53
Figura 16 Usted considera que la Municipalidad tiene estrategias efectivas para fomentar la innovación y creatividad entre su personal administrativo CAS	54
Figura 17 Los colaboradores de la Municipalidad se encuentran entusiasmados y comprometidos siempre	55
Figura 18 Los colaboradores de la Municipalidad son muy proactivos proponiendo ideas y soluciones frente a problemas cotidianos	56

RESUMEN

La presente investigación titulada: "Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024" con el objetivo; Determinar de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la MPLP, 2024. La investigación es de tipo aplicado, cuantitativo como enfoque, descriptivo correlacional como nivel y no experimental de diseño. Las unidades elementales en estudio están compuestas por los personales del CAS que laboran en la entidad edil estudiada, La población fueron la totalidad que fue conformado por 569 y 230 personales la muestra que fue determinado mediante el muestreo-probabilístico. El cuestionario de encuesta fue el instrumento para la recolección de datos. El análisis de los resultados fue analizado y procesado mediante la estadística descriptiva e inferencial (Rho de Spearman), posterior a la inferencia de los resultados, se puede afirmar; La gestión recursos humanos tiene una relación significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado – 2024, concluyéndose que la correlación(r) (+) muy baja de las variables con un $Rho=0,227$. Del mismo modo, la significancia (sig)= 0,001 resultó menor que la significancia (sig) de 0,05 lo que infiere la afirmación de la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, administrativo, objetivo, municipalidad.

ABSTRACT

This research, entitled "Human Resources Management and Job Performance of the Administrative Staff of the CAS in the Provincial Municipality of Leoncio Prado, 2024", seeks to determine the relationship between human resources management and the job performance of the administrative staff of the CAS in the MPLP, 2024. The research is applied, with a quantitative, descriptive-correlational approach and a non-experimental design. The elementary units of study are made up of the CAS staff working in the municipal entity studied. The population consisted of 569 people and the sample of 230 people, determined through probability sampling. The survey was the data collection instrument. The analysis of the results was carried out using descriptive and inferential statistics (Spearman's Rho). After inferring the results, it can be stated that human resource management has a significant relationship with the job performance of the administrative staff of the CAS in the Provincial Municipality of Leoncio Prado - 2024. It is concluded that the correlation (r) (+) of the variables is very low, with a Rho of 0.227. Similarly, the significance (sig) of 0.001 was lower than that of 0.05, which confirms the research hypothesis.

Keywords: Human resources management, job performance, administrative, objective, municipality.

INTRODUCCIÓN

La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024. La gestión (administración) del recurso humano se centra en la problemática en que no cuentan con profesionales calificados que hayan pasado por un proceso de reclutamiento y contratación, es por ello que se presentan controversias dentro de sus labores, deficiencias en sus deberes, mal rendimiento entre otro. En síntesis, para la MPLP los personales del CAS cuyo rendimiento es significativo, ya que los ciudadanos esperan un mayor desarrollo y crecimiento de su entorno. El problema general es: ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024? La tesis cuenta con justificación teórica, práctica y metodológica; y no contó con ninguna limitación.

El Capítulo I, se menciona el problema de la investigación, donde se detalla; Formulación de los problemas, planteamiento de los objetivos, asimismo; las justificaciones se presentan en 3 tipos; Teórica, práctica y metodológica. El límite se refleja y hay una viabilidad detallada del estudio.

El Capítulo II, donde se muestra el estado de arte, presentando las investigaciones precedentes a nuestra investigación, se tiene en cuenta estudios internacionales, nacionales y locales. Este capítulo se basa en fundamentos teóricos que explican el tema desarrollado. Además, se incluyen la definición de términos básicos, la descripción de la variable de estudio y su operacionalización con respectivas dimensiones e indicadores.

El Capítulo III – Metodología de investigación, se describe al tipo de investigación, su enfoque, nivel y diseño. Se detalla la población y la muestra del estudio. El recojo de datos.

El Capítulo IV, son plasmados los resultados mediante tablas y gráficos que son obtenidos gracias a la estadística descriptiva e inferencial.

El Capítulo V, se menciona la discusión de resultados de la investigación;

para finalizar, se expresó las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el ámbito internacional, las medidas y ajustes presupuestales llevados a cabo por las entidades públicas frente a la crisis económica afectaron la administración de los recursos humanos en las empresas. Esto resultó en una reducción del capítulo primero del gasto en sus presupuestos, debido a la disminución de efectivos y a la congelación y recorte de salarios. Luego de las reducciones salariales y el aumento de la jornada laboral, los incentivos a los empleados públicos, fue muy necesario, permitiendo mejoras de la formación profesional de manera horizontal y vertical (Cabello, 2018).

En la actualidad empresarial el reclutamiento de personal calificado cada día es un reto grande, debido a que, a nivel mundial, el 77% de entes empleadoras a nivel mundial manifiestan que tienen dificultades para reclutar a los talentos humanos, situación que no es diferente en Perú, debido a que 7 de cada 10 empresas consideran que no hay personas que cumplan con los perfiles. En la empresa, la mala gestión de recursos humanos puede causar pérdidas devastadoras no solo porque el personal tiene una menor productividad, sino también porque puede dar fugas de talento. Es importante descubrir cuáles son los síntomas de los malos recursos humanos para poder ejecutar y prevenir el plan de acción. Los expertos que laboran deben tener en cuenta habilidades para realizar las actividades encargadas sin mucho esfuerzo. En algunos casos, el manejo del talento humano suele ser menos efectivo, y las empresas, especialmente aquellas que observan un modelo similar a la revolución industrial, no tienen en cuenta muchas alarmas que pueden ser los síntomas de la gestión deficiente. (Azcona, 2023).

Desde su rol como gobierno local, la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado se encarga de la prestación de servicios esenciales a la comunidad local, y el personal administrativo es fundamental. Sin embargo, se han identificado varios problemas en la gestión de recursos humanos que podrían

estar influyendo desfavorablemente el desempeño laboral del personal. Así mismo uno de los problemas que se presentan es la inadecuada formación y capacitación del personal, la falta de reclutamiento o selección que se dé el cumplimiento con el perfil requerido, la falta de comunicación o por no disponer de los medios adecuados, no promueven el talento de cada personal por su mérito, es por ello que los colaboradores de la entidad edil estudiada muestran un bajo desempeño.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

PG1: ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS

PE1: ¿De qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024?

PE2: ¿De qué manera la capacitación del personal se relaciona con el desempeño personal CAS administrativo en la municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024?

PE3: ¿De qué manera la remuneración se relaciona con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

OG1: Determinar de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Determinar de qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

OE2: Determinar de qué manera la capacitación del personal se relaciona con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

OE3: Determinar de qué manera la remuneración se relaciona con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

En la investigación se ejecutó cada información previa de todas las teorías que se permitieron encabezar el entendimiento administrativo basándose en el manejo del recurso humano y su relación con el desempeño laboral en la MPLP. Por otro lado, este trabajo permite la exposición de varios estudios respaldados por varios autores que respaldan las 2 variables, recopilando así información requerida.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

En el estudio actual, también se relacionó con el caso práctico, se permitió descubrir los problemas de la Municipalidad provincial de Leoncio Prado que afectan a los empleados, de tal manera se buscó algunos resultados para poder ayudar con las recomendaciones y que a futuro les pueda beneficiar la investigación a próximos estudios.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

En esta investigación se utilizó herramientas básicas que ayuden en el estudio, como: encuestas y cuestionarios a los trabajadores de la municipalidad, para determinar el problema que está incidiendo y así

mismo obtener resultados. Con el objetivo de obtener las conclusiones y sugerencias que fueron de gran importancia y serán de aplicabilidad en estudios posteriores que abarquen las mismas variables.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

No hubo limitaciones en la ejecución de la presente investigación.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

En la tesis la viabilidad se dio gracias a que la investigadora permitió organizar el tiempo para desarrollar los fines de semana, de tal manera, se buscó en libros webgrafía, para obtener y recopilar datos a profundidad, por otro lado, se coordinó con los trabajadores para llegar a un mutuo acuerdo cuando dispongan de tiempo y puedan brindar más información para la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Patiño (2023) plantea el objetivo; Evaluar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los administrativos de la Universidad Nacional de Loja, 2020. Como metodología, es de enfoque cuantitativo, no experimental como diseño. Así mismo; existe relación significativa (Sig) de las 2 variables estudiadas en en los administrativos de la UNL. Al respecto de los indicadores que intervienen en el desempeño laboral del personal administrativo está la comunicación con un coeficiente de correlación($r=0,580$), lo que se deduce; Debe haber mejores medios para que los trabajadores se comuniquen, fortaleciendo así las relaciones entre compañeros, y mejorando los desempeños y así ayudar a cumplir los objetivos.

Caiza (2023) menciona como objetivo; Evaluar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital General Julius Doepfner en Zamora, 2021-2022. Como metodología es cuantitativo, fue de tipo no experimenta y método deductivo correlacional. Concluye que, si existe relación entre las variables en el nosocomio estudiado, los empleados se sienten a gusto en el entorno que laboran sin hostilidad y pueden resolver todos los problemas que ocurren en su trabajo. Fue posible determinar cómo el clima organizacional afecta en las en el Hospital estudiado, En función del resultado se afirma con el 72% que el clima de la organización incide considerable y positivamente.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Tello (2024) menciona como objetivo determinar; la relación de la administración del talento humano con el desempeño laboral en el área

de RR.HH. de electro oriente en Iquitos, 2023. Como metodología el tipo de investigación: descriptiva – correlacional, el estudio fue de enfoque cuantitativo y el diseño de la investigación fue no experimental. Concluye que, en el área de la empresa estudiada, existe una correlación(r) significativa de la gestión del talento humano con el desempeño laboral, respaldado por correlación(r) Pearson =0.926, y en la significancia(sig) =0.000, < 0.05. Concretamente, por lo tanto; Entre la selección del personal con el beneficio del trabajo es una relación directa y significativa con el trabajo de Electro Oriente Iquitos, 2023.

Solorzano (2023) menciona como objetivo; hallar la relación del estrés laboral con la evaluación desempeño laboral en los trabajadores del BBVA, 2022. Como metodología, fue un estudio aplicado, nivel correlacional-descriptivo y el diseño no experimental. Concluye que existe relación de significancia (sig) de la variable en la entidad bancaria estudiada; confirmado por la prueba de Rho Spearman=-0.674 moderado, asimismo lo acompaña un nivel significativo <0,05, estableciéndose que, si hay un mayor nivel de estrés, el nivel de trabajo disminuye. La significancia (sig) es negativa correlación(r) de Spearman =-0.583 del estrés laboral con las habilidades de los colaboradores del BBVA; Se interpreta; al incrementarse el estrés, el desenvolvimiento sufre una disminución.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Ramírez (2022) menciona como objetivo; analizar si el decaimiento de los recursos humanos sin capacitaciones incide en la gestión de la Red de Salud Leoncio Prado. Como metodología, transversal, explicativo y el método Hipotético-Deductivo. Se concluye; el personal que no fue y no es capacitado incide significativamente en la gestión del recurso humano en la Red de Salud de Leoncio Prado, a un nivel de significancia(sig.)=5%. Respecto al decaimiento de RRHH se determinó que; 44% de los colaboradores realizan horas extras ad-honoren para concluir un trabajo. 56% muestra su impresión de contar con poco personal.

Alejandro (2023) menciona como objetivo; Determinar si la gestión de RRHH se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COMPUCHEX, 2023. Como metodología el tipo; Aplicada, el enfoque: Cuantitativo, nivel; Descriptivo–correlacional y de diseño; No experimental–transversal. Concluye; Se relacionan la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, siendo positivo muy alto, según Pearson =1.000, significancia(sig=0.00) < 0.05, Por lo tanto, podemos decir que existe una correlación significativa entre la gestión de recursos humanos con el rendimiento laboral en CompuChex de Tingo María, se confirma la hipótesis general; La gestión de recursos humanos utilizados en la empresa afecta el desempeño de los empleados.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Es la integración de estrategias y procedimientos orientados a gestionar los diferentes puntos de vista los puestos importantes encargados de la gestión del recurso humano, abarcando la selección del RR.HH, la formación y desarrollo, la aplicación de normativas, los incentivos y la valoración del rendimiento laboral (Chiavenato, 2007).

Es el proceso de asegurar que las actividades se ejecuten de forma efectiva, empleando los recursos disponibles para cumplir con metas determinadas. Este proceso incluye la sincronización de recursos humanos y materiales para los propósitos establecidos. En este entorno, se destacan cuatro componentes esenciales en la gestión: la consecución de metas, la participación del personal, la aplicación de metodologías y una adecuada organización (Chiavenato, 2011).

La gestión de recursos humanos consiste en un conjunto de dispositivos y servidores que lo conforman. Los entes dependen de trabajadores para alcanzar sus objetivos están diseñadas para coordinar los esfuerzos de los empleados para lograr un logro efectivo reflejado en los objetivos de la organización (Chiavenato, 2000).

2.2.1.1. SELECCIÓN DEL PERSONAL

La selección se refiere a la identificación del candidato apropiado en el puesto relevante. Es decir, el proceso de selección está tratando de contratar candidatos idóneos para cubrir los puestos vacantes, con la finalidad de mejorar el desempeño. Desde este punto de vista, la selección está tratando de resolver dos preguntas básicas: La adaptabilidad al ambiente de trabajo: La eficiencia y eficacia de la persona en su condición (Chiavenato, 2011, p. 144).

- **Experiencia Laboral**

Este término se basa en la reacción interna y personal, ante cualquier relación de interacción directa o indirecta, ya sea política o relacionado en la gestión personal según Meyer & Schwager (2007).

- **Entrevista**

Taylor y Bodga (1986) es el método más importante donde se recopila información de manera personalizada y oral, por otro lado, el dato obtenido en la entrevista se basará en aspectos subjetivos y experiencias vividas de cada individuo.

- **Contratación del personal**

Chiavenato (1998) se trata de directrices que deben seguirse para atraer a candidatos potencialmente capacitados para cubrir los puestos vacantes en la organización, además de seleccionar a quienes demuestren tener el perfil adecuado para desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz.

2.2.1.2. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

Es un proceso educativo de breve duración, llevado a cabo de forma estructurada y planificada, a través de los individuos se

consiguen conocimientos así mismo se desarrollan habilidades y competencias orientadas a objetivos específicos. La capacitación del personal conlleva la transferencia de conocimientos particulares relacionados con el trabajo, actitudes hacia distintos aspectos de la organización, las tareas y el entorno, además del desarrollo de habilidades y competencias (Chiavenato, 2020, p. 386).

- **Capacitación**

La capacitación es un proceso formativo de breve duración, implementado de forma estructurada y metódica, mediante el cual los individuos obtienen conocimientos y desarrollan habilidades y competencias orientadas a objetivos específicos (Chiavenato, 2008).

- **Capacitación externa**

Ocurre cuando una organización contrata a un tercero para proporcionar capacitación a su personal, ya sea dentro o fuera de la empresa.

- **Eficiencia**

La habilidad para establecer objetivos adecuados consiste en realizar lo que es necesario para el beneficio de las organizaciones; implica el uso adecuado de los recursos disponibles (Chiavenato, 2020, p.172).

2.2.1.3. REMUNERACIONES

Según Chiavenato (2009) que nadie trabaja sin recibir compensación. Como miembro de la organización, cada empleado está dispuesto a invertir su tiempo, compromiso y esfuerzo, así como sus conocimientos y habilidades, siempre que obtenga una compensación adecuada. Las organizaciones, por su parte, están interesadas en ofrecer incentivos a los empleados, siempre que

ayuden a alcanzar sus objetivos. De este principio surge el concepto de remuneración.

- **Sueldos y comisiones**

Chiavenato (2002) se refiere a la compensación económica o pago que el empleador otorga al trabajador en relación con el cargo que desempeña y los servicios que brinda durante un período específico.

- **Prestaciones**

Chiavenato (2007) las prestaciones sociales se definen como beneficios especificados, comodidad, beneficios y servicios que las empresas brindan a sus empleados para reducir los esfuerzos y la atención.

- **Incentivos salariales**

Chiavenato (2000) son compensaciones otorgadas por la organización a sus empleados, tales como salarios, incentivos, beneficios, oportunidades de crecimiento, seguridad laboral, supervisión transparente, reconocimientos, entre otros.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

El colaborador, es consciente en cumplir de manera puntual las actividades asignadas a él. De esta manera, se considera si la persona es apropiada para una determinada posición o no. Se trata de su eficiencia, calidad y eficiencia, y contribuye al valor del empleado de nuestra organización, porque cada empleado es una contribución importante a la empresa, por lo que sus resultados deben ser significativos. (Velázquez, 2023).

La valoración del desempeño es un proceso coherente que valora las acciones individuales de cada persona, ya que estas son clave para lograr las metas establecidas, aprovechar el potencial y desarrollar las

capacidades propuestas. Este procedimiento se emplea para medir o evaluar el valor de cada empleado mediante sus habilidades y capacidades, así como su contribución hacia la entidad. (Chiavenato, 2020).

2.2.2.1. EFICACIA

Consiste en la habilidad para alcanzar metas, con énfasis en la necesidad de completarlas dentro de un plazo y en las condiciones definidas. Su prioridad es el resultado, en términos calidad y cantidad (Cárdenas, 2023).

Es importante que todas las empresas se centren en la eficiencia de sus empleados, independientemente de su nivel jerárquico como el primer paso para la eficiencia. Este también debería ser un objetivo clave, ya que conducirá a reducir el costo de la organización y aumentar indirectamente el reconocimiento de los empleados, percibiendo que su trabajo es más eficiente y reconocido (Chiavenato, 2020).

- **Cumplimiento de objeto**

El impacto de un problema particular con alguien. Mientras tanto, es comprensible que, en el pasado, se prometiera que una persona se hizo en un momento y forma determinada, es decir, el cumplimiento de una obligación u obligación de lograr el objetivo (Ucha, 2010).

- **Calidad de trabajo**

Según Herzberg et al. (1959) firman que la calidad del trabajo está afectada por dos categorías de factores: los motivacionales y los de higiene.

- **Productividad**

Según Robbins y Judge (2009) definen que la productividad

no solo consiste en lograr las metas fijadas (efectividad), sino también en hacerlo de manera óptima, aprovechando de manera eficiente los recursos disponibles.

2.2.2.2. EFICIENCIA

La eficiencia es una persona o proceso para usar las herramientas adecuadamente para lograr objetivos significativos; Solo tomé los pasos necesarios. Por lo tanto, las empresas tienen el poder de mejorar el uso de recursos para lograr sus objetivos comerciales. Es decir, la eficiencia se centra en analizar mejores soluciones, optimizar y buscar cada fase necesaria para lograr el objetivo. Por lo tanto, está diseñado para reducir los costos y tiempos invertidos para lograr mayores resultados (Cárdenas, 2023).

Según Chiavenato define que La eficiencia se refiere a la capacidad de una unidad para alcanzar los objetivos propuestos, mientras que la efectividad se centra en lograr esos mismos objetivos de forma óptima, minimizando el tiempo y los recursos utilizados (Chiavenato, 2020).

- **Costos de trabajo**

Los gastos afectan los pagos del empleador por los recursos humanos. Por lo tanto, este salario, la contribución del Seguro Social y el seguro privado incluyen.

A este respecto, consiste en estos gastos, como los salarios, las contribuciones del Seguro Social y el seguro privado por el empleador a sus empleados (Coll, 2020).

- **Tiempo de ejecución**

Hace referencia al intervalo de tiempo requerido para concluir un proyecto o tarea de la organización (Gantt, 1913).

- **Ratio de productividad**

Según Baumol (1986) define que la radio de productividad no es un término comúnmente aceptado en la literatura de gestión o economía, se puede entender como una métrica que evalúa la efectividad en la utilización de recursos para producir resultados o generar producción.

2.2.2.3. INCENTIVO REMUNERADO

La empresa proporciona incentivos diseñados para impulsar la productividad y el bienestar. Estos reconocimientos pueden manifestarse en forma de premios, bonificaciones o beneficios laborales, ya sea como recompensas por alcanzar determinados objetivos o como estímulos que faciliten su consecución. El incentivo puede servir como compensación por los esfuerzos para lograr un objetivo o como estimulantes para promover la productividad, mejorar la correspondencia de los indicadores y mantener la eficiencia de los empleados (Clavijo, 2024).

- **Innovación y creatividad**

Es vital para el desarrollo económico, mientras que la creación es el mecanismo mediante el cual los empresarios implementan esas innovaciones (Schumpeter, 1934).

- **Productividad individual**

Según Druker (1967) define que la productividad individual, es crucial en toda empresa porque se trata del personal cuando tiene habilidades para ejecutar de manera eficaz y con elevado grado de eficiencia de la empresa al éxito.

- **Calidad del desempeño**

Según Drucker (1954) está vinculada a la habilidad de los procesos y sistemas para satisfacer las demandas y expectativas

del cliente.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. **CAPITAL HUMANO:** Representa el valor fundamental, en las habilidades y competencias de los trabajadores. Esto incluye el grado de formación, la experiencia de cada individuo, el apellido, la cantidad de empleados y otros aspectos que influyen en la productividad (Bembibre, 2010).
2. **CONOCIMIENTO:** El conocimiento es el conjunto de información y destrezas que las personas obtienen mediante sus destrezas. La habilidad humana para reconocer, observar y examinar sucesos e información en su entorno (García, 2021).
3. **COMPETENCIA:** Es una justa que se da a nivel individual como grupo entre personas, instituciones o internamente con una cosa que superar al otro y a uno mismo, que describe al individuo, donde cada individuo se compite a sí mismo, así como a su propia ventaja y al grupo en el que su nombre indica dos o más grupos de personas. (Estévez, 2020)
4. **EJECUCIÓN:** Se utiliza para identificar el cumplimiento obligatorio y la determinación de la fuerza de las obligaciones y no se respetó y cumplió de manera oportuna. Por ejemplo, la deuda y luego pagar por la justicia es lo que hace si tiene que usar los activos del deudor y luego una subasta (Ucha, 2014).
5. **GESTIÓN:** Acciones que facilitan la ejecución de actividades necesarias para la operación normal de la empresa, la administración emplea diversas herramientas, inicialmente enfocadas en el control y optimización de procesos, luego en el almacenamiento de información, y finalmente en instrumentos que permiten analizar datos y tomar decisiones adecuadas (Raffino, 2020).
6. **INFORMACIÓN:** Se refiere a un conjunto de datos previamente monitoreados y organizados, que se utiliza para generar un mensaje relacionado con un fenómeno o dispositivo específico. La información le permite resolver problemas y tomar decisiones porque su uso racional

está en el corazón del conocimiento (Pérez y Gardey, 2021).

7. **MOTIVACIÓN:** La motivación es el motor que nos hace avanzar, enfrentar desafíos y lograr nuestros objetivos. Esto es lo que nos mantiene activos en busca de lo que queremos, ya sea un logro personal y profesional o cualquier otro propósito que planteemos (Peiró, 2020).
8. **TRANSFERENCIA:** Se utiliza en tecnología, especialmente en términos de transferencia de datos, actualmente es uno de los procesos más fáciles y útiles que se deben realizar con dispositivos electrónicos, y muchas opciones están especialmente personalizadas para facilitar la tarea promedio del usuario (Bembibre, 2009).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG1: La gestión recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

Ho: La gestión recursos humanos no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

HE2: La capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

HE3: La remuneración se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

X: Gestión de recursos humanos

Dimensiones.

- Selección del personal
- Capacitación del personal
- Remuneración.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Y: Desempeño laboral

Dimensiones.

- Eficacia
- Eficiente
- Incentivos

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENCIONES	INDICADORES	ITEMS
V1 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Selección del personal	Experiencia laboral Entrevista Contratación del personal	1. Usted considera que es fundamental la experiencia para que se desempeñan mejor en el área que están postulando.
			2. La municipalidad plantea una entrevista competente para evaluar a los trabajadores administrativo CAS
		Capacitación	3. Las cláusulas y acuerdos contractuales en el ámbito laboral

		son idóneas para el personal administrativo CAS
		4. Para los trabajadores ediles se realiza actividades de capacitación
Capacitación del personal	Capacitación externa	5. Existe cooperación intersistitucional para el adiestramiento del personal CAS
	Eficiencia	6. Hay un desempeño eficaz y eficiente por parte de los trabajadores CAS de la Municipalidad
Remuneración	Sueldos y comisiones	7. Considera usted que el sueldo y las comisiones son justas con el trabajo que realiza en la municipalidad para el personal administrativo CAS
	Prestaciones	
		8. Considera usted que las prestaciones sociales proporcionadas por la Municipalidad influyen en el bienestar y la motivación.
	Incentivos/salariales	9. Se establece políticas de reconocimiento con remuneraciones para el personal CAS
Eficacia	Cumplimiento de objetivo	1. Considera usted que la falta de recursos adecuados afecta el cumplimiento de los objetivos del personal CAS establecidos en la Municipalidad
	Calidad de trabajo	
	Productividad	

V2		
DESEMPEÑO LABORAL		2. Considera usted que la calidad de trabajo del personal CAS se ve afectada por los recursos
		3. Usted posee el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta municipalidad
	Costo de trabajo	4. Usted considera que la falta de análisis detallado del costo de trabajo en la Municipalidad podría afectar negativamente en la dirección financiera
		5. El tiempo de ejecución de proyectos mejora la perspectiva en los ciudadanos y en el uso de los recursos públicos
Eficiencia	Tiempo de ejecución	6. Usted considera que medir el radio de productividad en la Municipalidad podría proporcionar información valiosa para mejorar la eficiencia operativa
	Radio de productividad	
Incentivos		7. Usted considera que la Municipalidad tiene estrategias efectivas para fomentar la innovación y creatividad entre su personal administrativo CAS
	Innovación y creatividad	
	Productividad individual	
	Calidad de desempeño	

8. Los colaboradores de la Municipalidad se encuentran entusiasmados y comprometidos siempre.

9. Los colaboradores de la Municipalidad son muy proactivos proponiendo ideas y soluciones frente a problemas cotidianos.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACION

Se utilizó un tipo de investigación aplicada, por emplear cuerpos teóricos para entender las variables, depende del estudio básico para lograr esto, le brinda el conocimiento teórico que necesita para resolver los problemas (Arias, 2020).

3.1.1. ENFOQUE

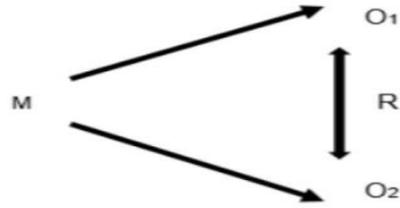
El estudio adoptó un enfoque cuantitativo con el propósito de describir las características de un grupo específico mediante la aplicación de un cuestionario, un análisis estadístico de la escuela primaria se encuentra en la tabla de distribución de frecuencia o de interés absoluta y relativa, y luego genera un gráfico de la tabla y luego crea un gráfico a partir de la tabla de esta tabla (Arias, 2006).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Este estudio tuvo un nivel descriptivo al estar destinado a recopilar datos sobre variables en los conceptos por separado, es decir, está tratando de proporcionar una explicación detallada del sujeto, que ha sido probado para la recopilación de información. También es consistente, ya que su objetivo es encontrar la incidencia de dos a más variables de investigación. (Hernández et al, 2018 p. 108).

3.1.3. DISEÑO

Hernández et al, (2006) la investigación no experimental, no hay intención de manipular o cambiar la realidad de las variables, solo se aboca a realizar la observación (toma de datos) y el análisis tal y como se mientras las variables en su estado(entorno) natural.



Descripción:

M= Muestra.

Obj1= Gestión de recursos humanos.

R= Relación de las variables

Obj2= Desempeño laboral.

3.2. POBLACION Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La terminología población se utilizó al momento de exponer el número total de unidades elementales (seres, cosas, artículos, instituciones, entre otras) que viven en ambientes particulares propio de su entorno según Alercia, (2009)

Para la presente investigación se tomó en cuenta el listado otorgado de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, del mes de setiembre 2024, con un total de 569 personales administrativos.

Tabla 2

Cuadro de distribución de los colaboradores de la MPLP

DESCRIPCIÓN	NÚMERO DE SERVIDORES
REG. ESP. CONT ADM. DE SERV	384
LEY DE LA CARRERA ADM.	83
LEY DE PRODUCT. Y COMP. LAB	81
REGIMEN DE PENSIONES	19
LEY DEL SERV. SERVICIO CIVIL	02
TOTAL	569

3.2.2. MUESTRA

La muestra utilizada en este estudio de investigación fue seleccionada mediante un muestreo probabilístico. Con la intención que toda la población tenga la capacidad de salir seleccionado como muestra.

La muestra se determina según los datos utilizando la siguiente fórmula:

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

N; 569 trabajadores administrativos CAS

Z; 1.96 Nivel Confianza = 0.95

P; 0.50 Proporción estimada

Q; 0.50 Probabilidad desfavorable

E; 0.05 Margen de error

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.50) \cdot (0.50)(569)}{(569 - 1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot (0.50) \cdot (0.50)}$$

$$n = 229.569$$

La muestra determinada fue de 230 personales Administrativos CAS a quienes se aplicó los instrumentos de recolección de datos.

Muestreo Probabilístico

Según Gómez (2021) define que es el nivel de confianza de que se realiza la evaluación de los parámetros, se conoce la probabilidad de ser parte de la muestra, y se emplea el posible método de muestreo (MP), una estimación de la reserva de errores. En este caso, cuando se selecciona la prueba de probabilidad, la teoría de probabilidad que

evalúa la precisión de los evaluadores y mide el grado de incertidumbre o grado en el que cambia el valor real del parámetro.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

➤ ENCUESTA

Aplicada mediante un instrumento llamado cuestionario, se aborda solo a los seres humanos y proporciona información sobre sus puntos de vista, comportamiento o percepción. El estudio puede tener resultados cuantitativos o cualitativos y se centra en problemas previos a la secuencia lógica y un sistema de reacción tratado (Arias, 2021).

➤ INSTRUMENTO

El cuestionario es una valiosa herramienta para la recopilación de datos, frecuentemente utilizada en la investigación científica. Esta herramienta se compone de un conjunto de preguntas organizadas en una tabla, junto con diversas opciones de respuesta que deben ser completadas por los encuestados. No existen respuestas correctas o incorrectas; cada respuesta contribuye a un resultado distinto y se relaciona con una población formada por personas (Arias, 2021).

3.4. TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACION

Se realizó la tabulación en un cuadro excel que posteriormente se obtendrá un análisis mediante diversos programas estadísticos en el procesamiento de datos. Estos programas incluyen:

WORD: Es una aplicación de procesamiento de textos que ofrece la ventaja de facilitar la creación de documentos de alta calidad, permitiendo organizar y redactar de manera eficiente en tu computadora (Pérez y Merino, 2022).

EXCEL: El programa - software más utilizado por su utilidad para hacer

cálculos, permite hacer la descripción e inferencia estadística (González, 2011).

SPSS: Es un software estadístico que incluye una amplia variedad de funciones, como tabulación y generación de frecuencias, entre otros. Cada función está organizada de manera que se integre con otras, lo que permite una sincronización eficaz entre diferentes programas (López y Fachelli, 2015).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 3

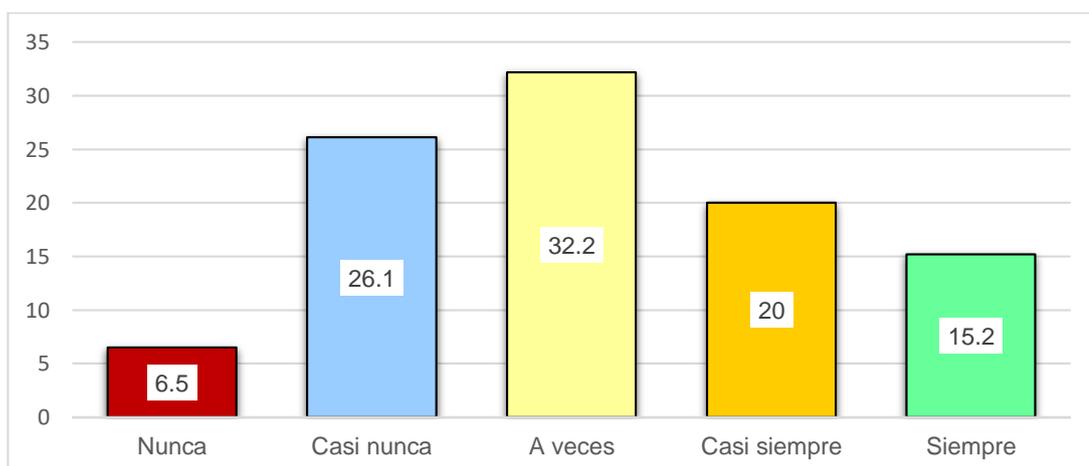
La experiencia para que se desempeñan mejor en el área que están postulando

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	6.5	6.5	6.5
	Casi nunca	60	26.1	26.1	32.6
	A veces	74	32.2	32.2	64.8
	Casi siempre	46	20.0	20.0	84.8
	Siempre	35	15.2	15.2	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 1

Usted considera que es fundamental la experiencia para que se desempeñan mejor en el área que están postulando



Nota. Tabla 3

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, la muestra intervenida, se manifestó: el 32.2% a veces, 26.1% casi nunca, 20% casi siempre, 15.2% siempre y 6.5% nunca. Por lo tanto, podemos deducir que hay un 32% que consideran los trabajadores que a veces la experiencia laboral para los próximos profesionales debería desempeñar mejor en el área que están postulando.

Tabla 4

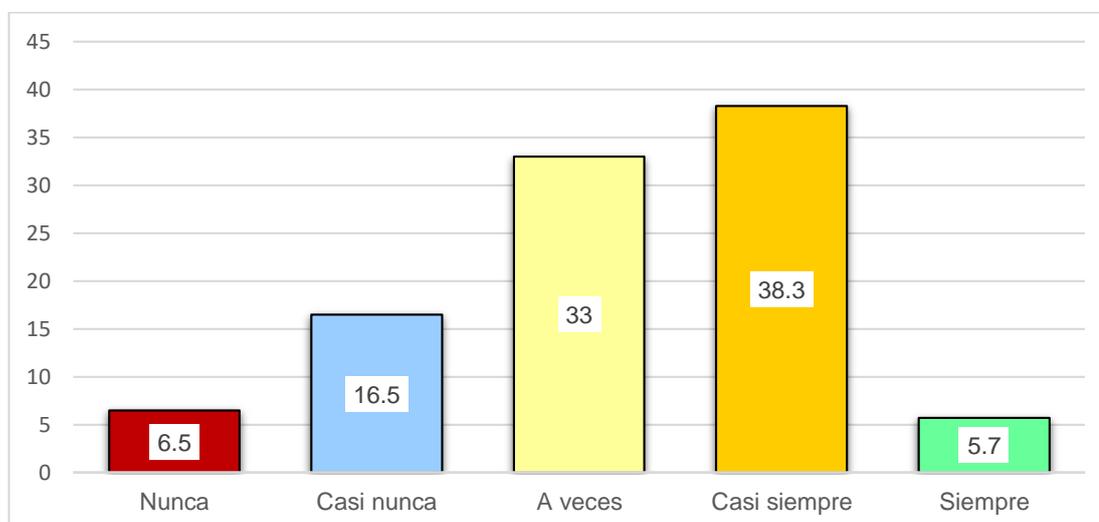
La municipalidad plantea una entrevista competente para evaluar a los trabajadores administrativo CAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	6.5	6.5	6.5
	Casi nunca	38	16.5	16.5	23
	A veces	76	33	33	56.1
	Casi siempre	88	38.3	38.3	94.3
	Siempre	13	5.7	5.7	100.0
	Total		230	100.0	100.0

Nota. Encuesta 2024.

Figura 2

La municipalidad plantea una entrevista competente para evaluar a los trabajadores administrativo CAS



Nota. Tabla 4

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, la muestra intervenida, se manifestó: el 38.3% casi siempre, 33.0% a veces, 16.5% casi nunca, 5.7% siempre y 6.5% nunca. Por lo tanto, podemos deducir que hay un 38% que consideran los trabajadores que casi siempre la entrevista gestionada por la municipalidad debería de evaluar a los siguientes trabajadores administrativo CAS.

Tabla 5

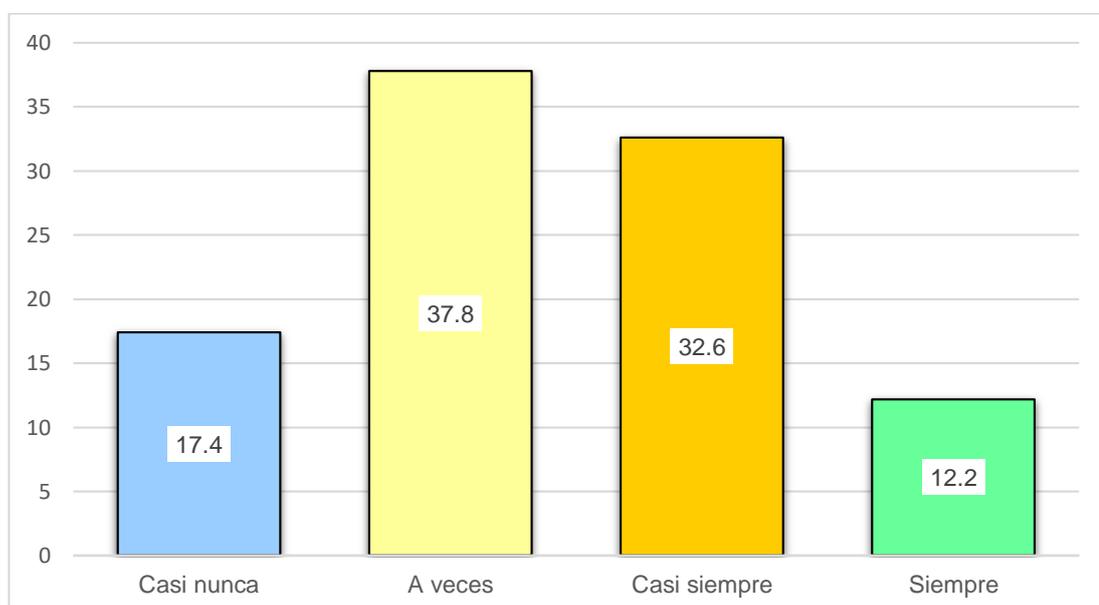
Las cláusulas y acuerdos contractuales en el ámbito laboral son idóneas para el personal administrativo CAS

		Frecuencia	Porcentaje(%)	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	40	17.4	17.4	17.4
	A veces	87	37.8	37.8	55.2
	Casi siempre	75	32.6	32.6	87.8
	Siempre	28	12.2	12.2	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 3

Las cláusulas y acuerdos contractuales en el ámbito laboral son idóneas para el personal administrativo CAS



Nota. Tabla 5

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 37.8% a veces, 32.6% casi siempre, 17.4% casi nunca y 12.2% siempre. Por lo tanto, podemos deducir que hay un 38% que consideran los trabajadores que a veces se encuentran conformes con los acuerdos contractuales para el personal administrativo CAS.

Tabla 6

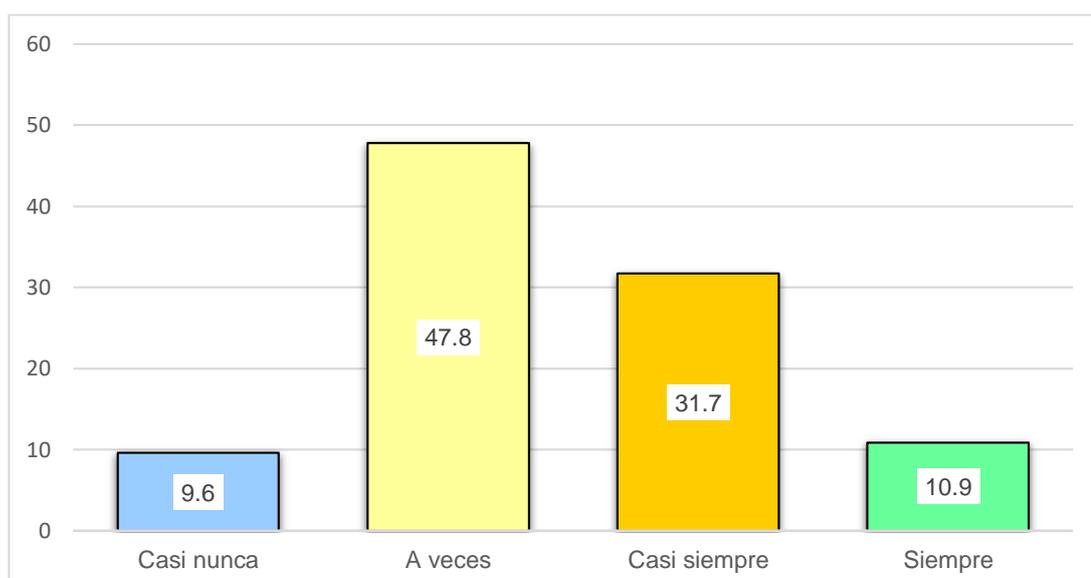
Para los trabajadores ediles se realiza actividades de capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	22	9.6	9.6	9.6
	A veces	110	47.8	47.8	57.4
	Casi siempre	73	31.7	31.7	89.1
	Siempre	25	10.9	10.9	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 4

Para los trabajadores ediles se realiza actividades de capacitación



Nota. Tabla 6

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 47.8% a veces, 31.7% casi siempre, 10.9% siempre y 9.6% casi nunca. Por lo tanto, podemos deducir que hay un 48% que consideran los trabajadores que a veces la entidad edil no realiza intervenciones pedagógicas al personal CAS.

Tabla 7

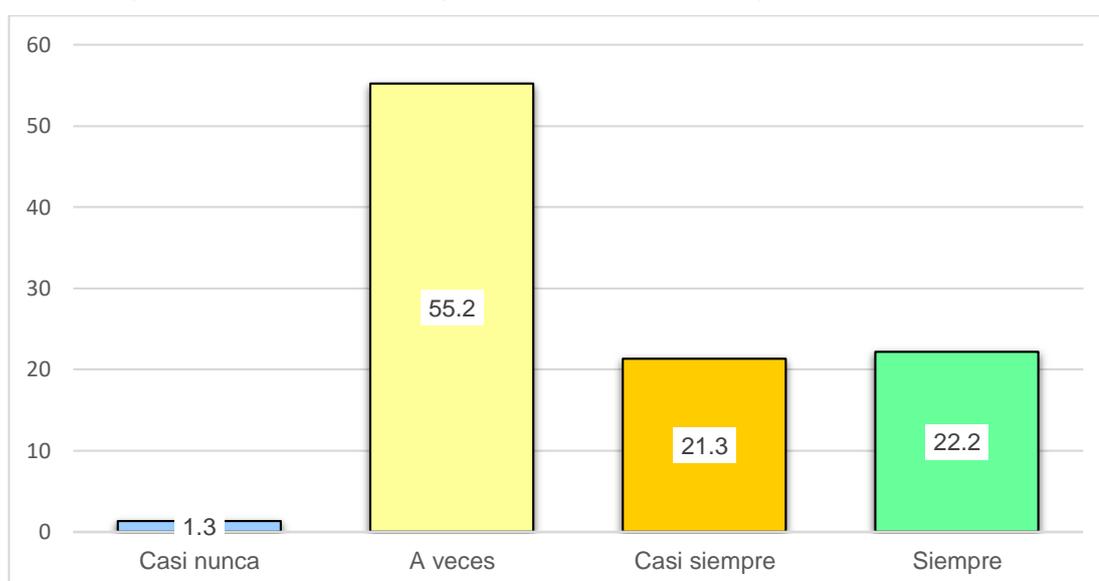
Existe cooperación interinstitucional para el adiestramiento del personal CAS

		Frecuencia	Porcentaje(%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	1.3	1.3	1.3
	A veces	127	55.2	55.2	56.5
	Casi siempre	49	21.3	21.3	77.8
	Siempre	51	22.2	22.2	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 5

Existe cooperación interinstitucional para el adiestramiento del personal CAS



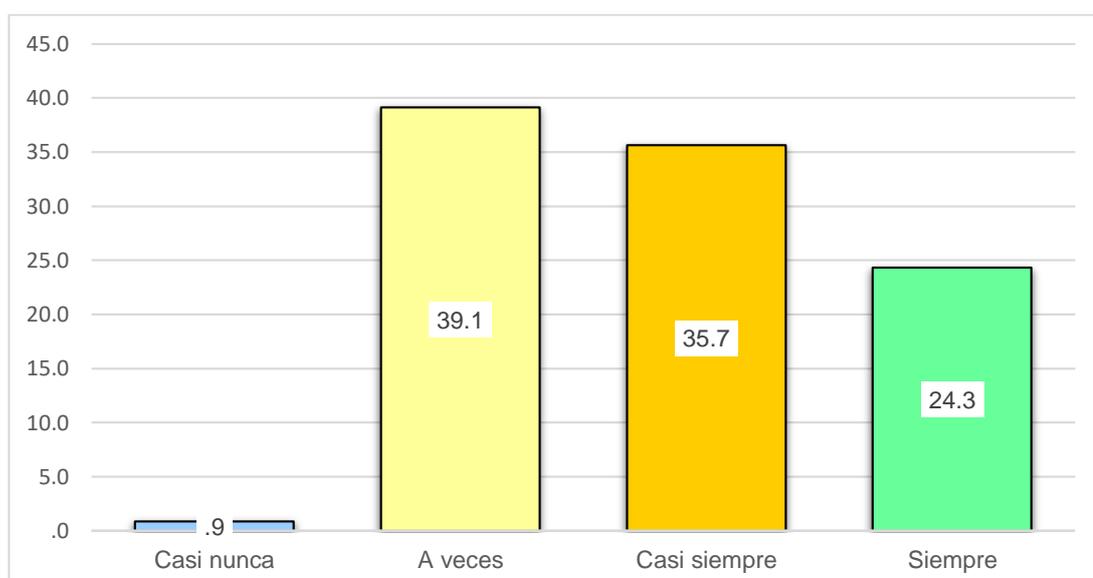
Nota. Tabla 7

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 55.2% a veces, 22.2% siempre, 21.3% casi siempre y 1.3% casi nunca. De los datos observados, el 55% manifiestan que a veces la MPLP no cuenta con convenios institucionales para la capacitación del personal administrativo CAS.

Tabla 8*Hay un desempeño eficaz y eficiente por parte de los trabajadores CAS de la Municipalidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	0.9	0.9	0.9
	A veces	90	39.1	39.1	40.0
	Casi siempre	82	35.7	35.7	75.7
	Siempre	56	24.3	24.3	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 6*Hay un desempeño eficaz y eficiente por parte de los trabajadores CAS de la Municipalidad*

Nota. Tabla 8

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 39.1% a veces, 35.7% casi siempre, 24.3% siempre y 9 % casi nunca. Los datos obtenidos, el 39% expresan, a veces los trabajadores administrativo CAS se deberían de desempeñar eficientemente en sus áreas.

Tabla 9

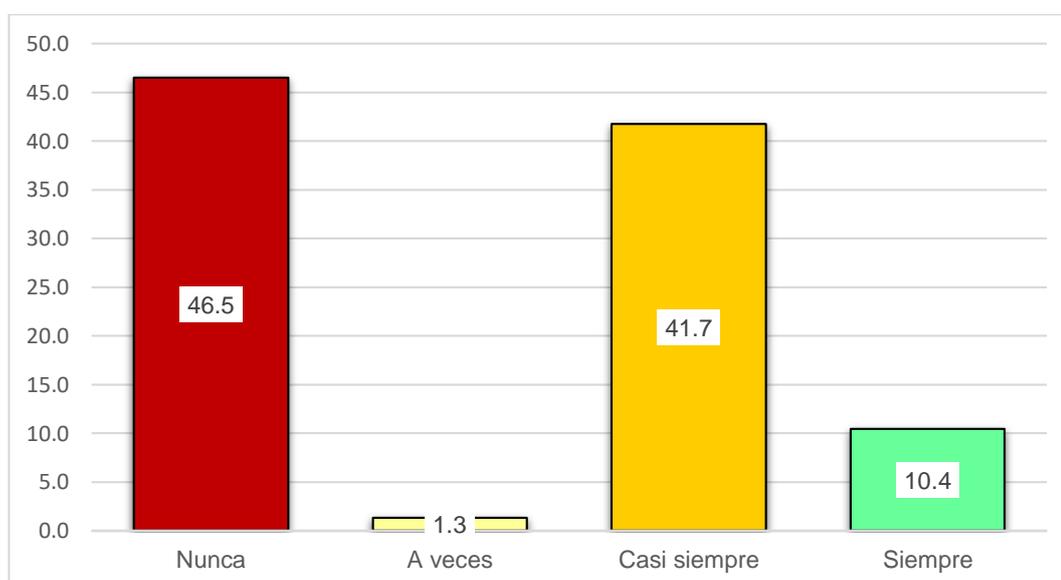
Considera usted que el sueldo y las comisiones son justas con el trabajo que realiza en la municipalidad para el personal administrativo CAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	107	46.5	46.5	46.5
	A veces	3	1.3	1.3	47.8
	Casi siempre	96	41.7	41.7	89.6
	Siempre	24	10.4	10.4	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 7

Considera usted que el sueldo y las comisiones son justas con el trabajo que realiza en la municipalidad para el personal administrativo CAS



Nota. Tabla 9

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 46.5% nunca, 41.7% casi siempre, 10.4% siempre y 1.3 % a veces. Los datos obtenidos, el 46.5% indican que nunca el sueldo y las comisiones son justas con el trabajo que realiza en la municipalidad para el personal administrativo CAS.

Tabla 10

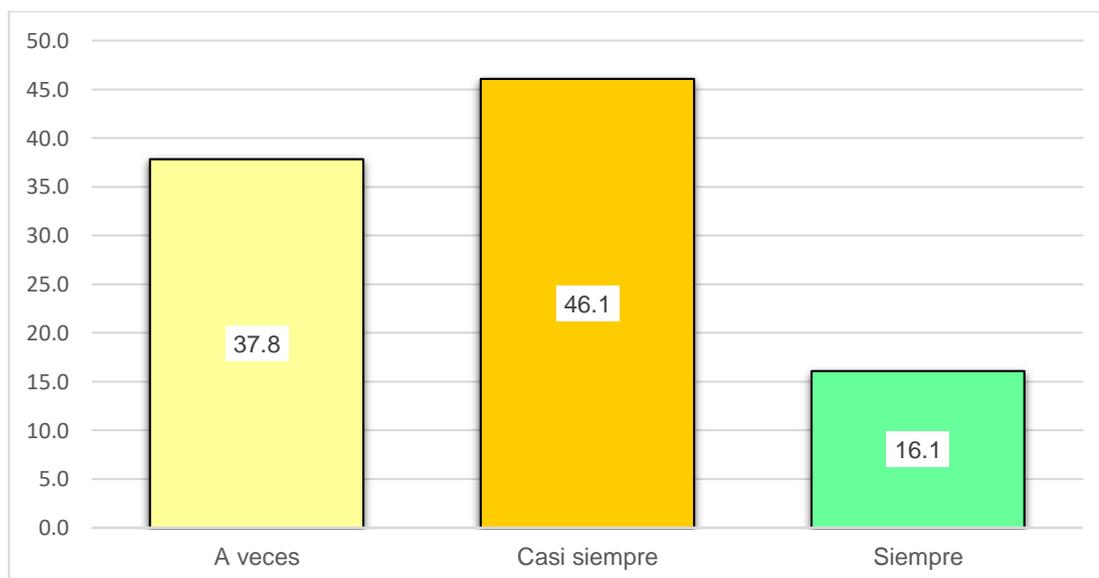
Considera usted que las prestaciones sociales proporcionadas por la Municipalidad influyen en el bienestar y la motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	87	37.8	37.8	37.8
	Casi siempre	106	46.1	46.1	83.9
	Siempre	37	16.1	16.1	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 8

Considera usted que las prestaciones sociales proporcionadas por la Municipalidad influyen en el bienestar y la motivación



Nota. Tabla 10

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 46.1% casi siempre, 37.8% a veces y 16.1 % siempre. Los datos obtenidos, el 46 % indican que casi siempre las prestaciones sociales son proporcionadas por la Municipalidad ante el bienestar y motivación del personal administrativo CAS.

Tabla 11

La Municipalidad establece políticas de incentivos remunerativos para el personal CAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	128	55.7	55.7	55.7
	Casi siempre	48	20.9	20.9	76.5
	Siempre	54	23.5	23.5	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 9

La Municipalidad establece políticas de incentivos remunerativos para el personal CAS



Nota. Tabla 11

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 55.7% a veces, 20.9% casi siempre y 23.5 % siempre. Los datos obtenidos, el 55.7% indican que a veces la municipalidad cuenta con el programa de incentivos salariales para el personal administrativo CAS.

Tabla 12

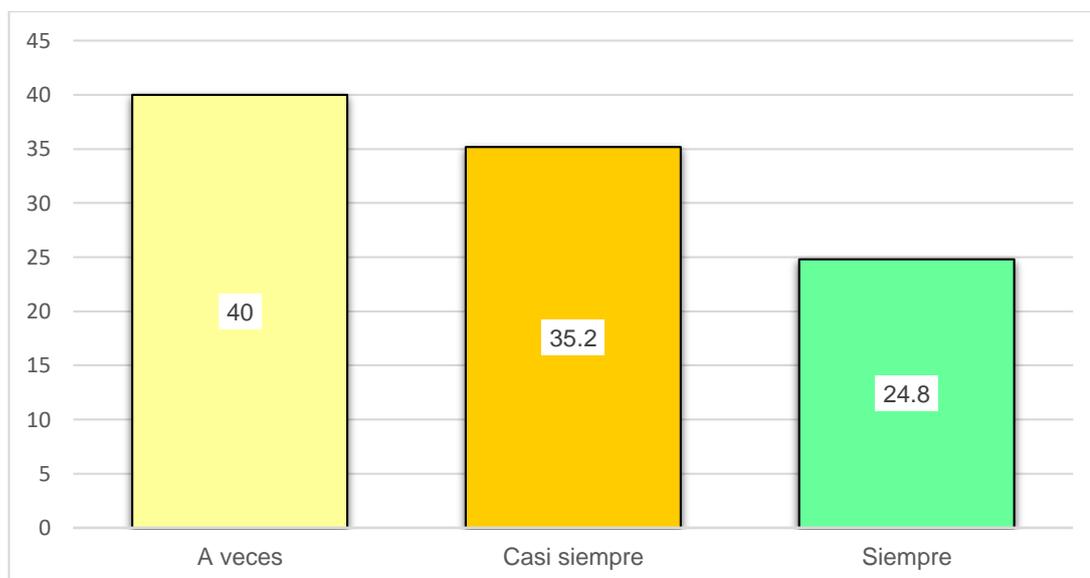
Considera usted que la falta de recursos adecuados afecta el cumplimiento de los objetivos del personal CAS establecidos en la Municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	92	40.0	40.0	40.0
	Casi siempre	81	35.2	35.2	75.2
	Siempre	57	24.8	24.8	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 10

Considera usted que la falta de recursos adecuados afecta el cumplimiento de los objetivos del personal CAS establecidos en la Municipalidad



Nota. Tabla 12

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 40.0% a veces, 35.2% casi siempre y 24.8 % siempre. Los datos obtenidos, el 40.0% indican que a veces por la falta de los recursos adecuados esta afectará al cumplimiento de los objetivos del personal CAS establecidos en la Municipalidad.

Tabla 13

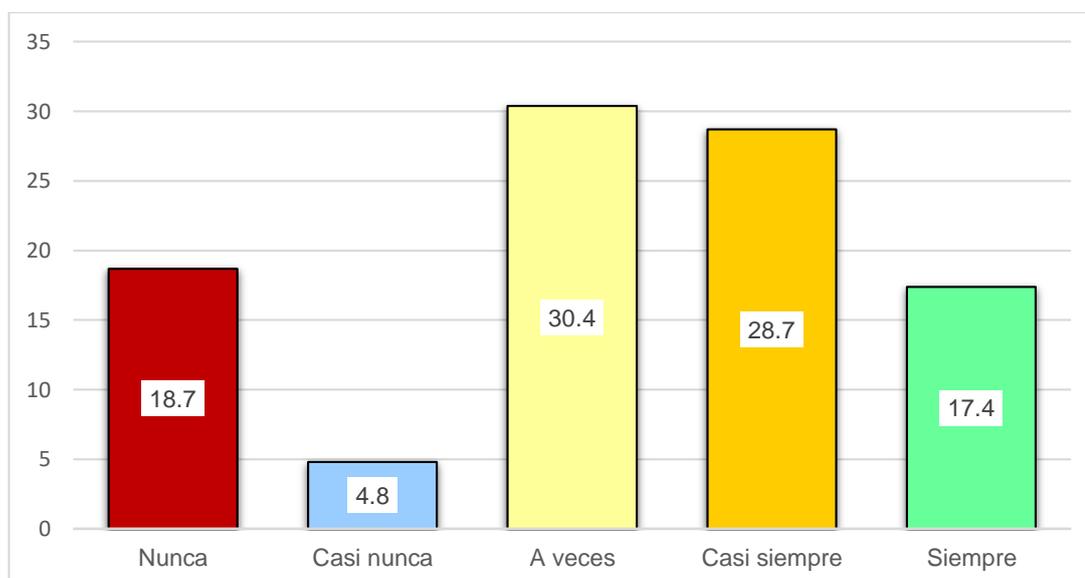
Considera usted que la calidad de trabajo del personal CAS se ve afectada por los recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	43	18.7	18.7	18.7
	Casi nunca	11	4.8	4.8	23.5
	A veces	70	30.4	30.4	53.9
	Casi siempre	66	28.7	28.7	82.6
	Siempre	40	17.4	17.4	100.0
	Total		230	100.0	100.0

Nota. Encuesta 2024.

Figura 11

Considera usted que la calidad de trabajo del personal CAS se ve afectada por los recursos



Nota. Tabla 13

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, la muestra intervenida manifestó: el 30.4% a veces, 28.7% casi siempre, 18.7% nunca, 17.4% siempre y 4.8% nunca. Los datos obtenidos, el 30 % indican que a veces la calidad de trabajo se ven afectada por los recursos establecidos dentro de la Municipalidad.

Tabla 14

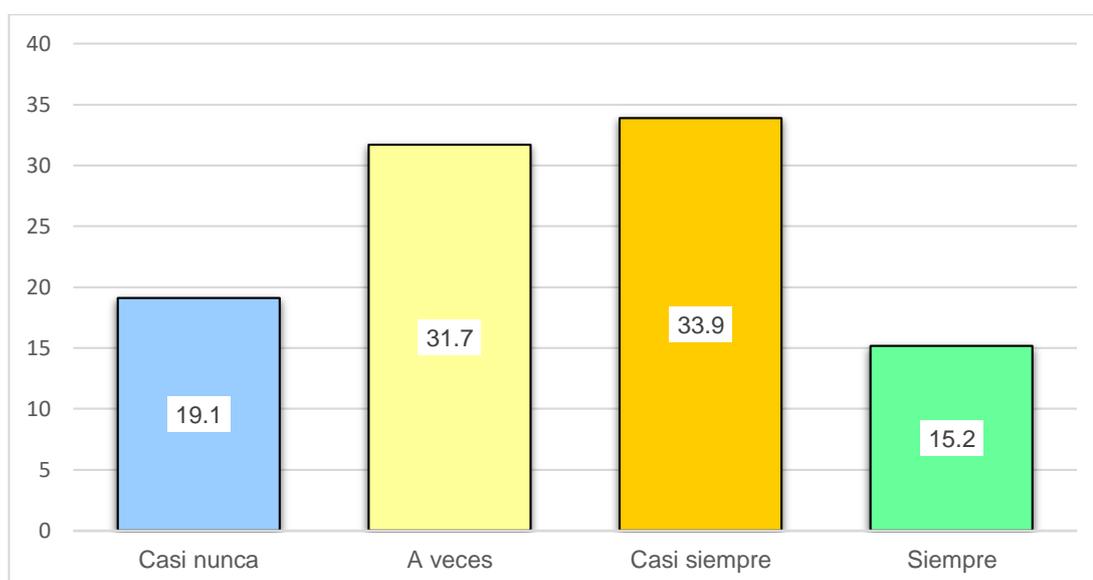
Usted posee el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	44	19.1	19.1	19.1
	A veces	73	31.7	31.7	50.9
	Casi siempre	78	33.9	33.9	84.8
	Siempre	35	15.2	15.2	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 12

Usted posee el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta municipalidad



Nota. Tabla 14

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, la muestra intervenida manifestó: el 33.9% casi siempre, 31.7% a veces, 19.1% casi nunca y 15.2 % siempre. De Los datos obtenidos, 33.9% indican que casi siempre poseen el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta municipalidad.

Tabla 15

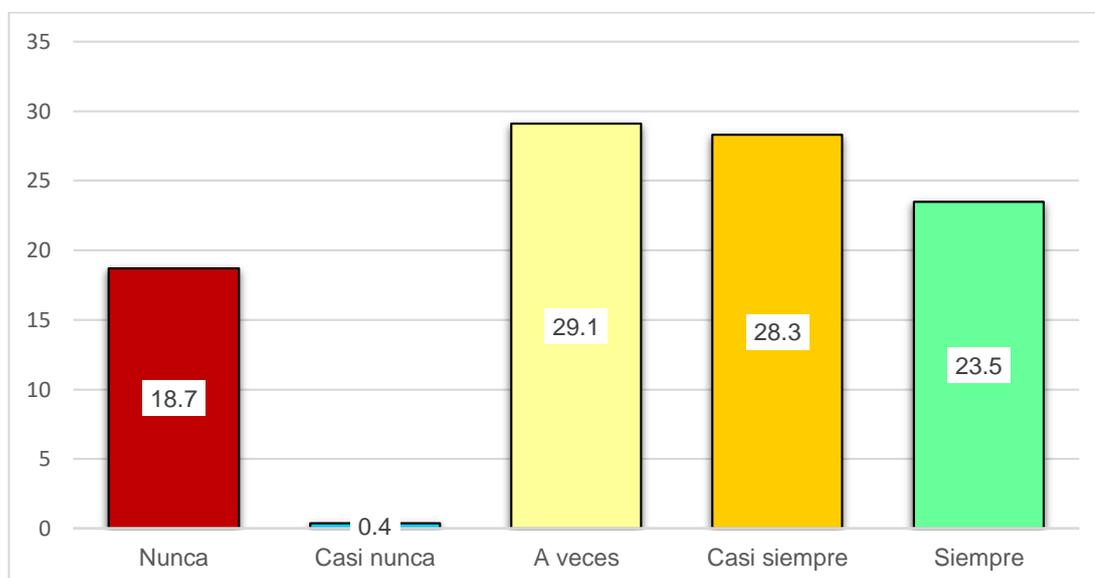
Usted considera que la falta de análisis detallado del costo de trabajo en la Municipalidad podría afectar negativamente en la dirección financiera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	43	18.7	18.7	18.7
	Casi nunca	1	0.4	0.4	19.1
	A veces	67	29.1	29.1	48.3
	Casi siempre	65	28.3	28.3	76.5
	Siempre	54	23.5	23.5	100.0
	Total		230	100.0	100.0

Nota. Encuesta 2024.

Figura 13

Usted considera que la falta de análisis detallado del costo de trabajo en la Municipalidad podría afectar negativamente en la dirección financiera



Nota. Tabla 15

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, la muestra intervenida manifestó: el 29.1% respondió a veces, 28.3% casi siempre, 23.5% siempre, 18.7% nunca y 0.4 casi nunca. Los datos obtenidos, 29 % indican que a veces la falta de análisis detallado del costo de trabajo en la Municipalidad podría afectar negativamente la toma de decisiones y la planificación financiera.

Tabla 16

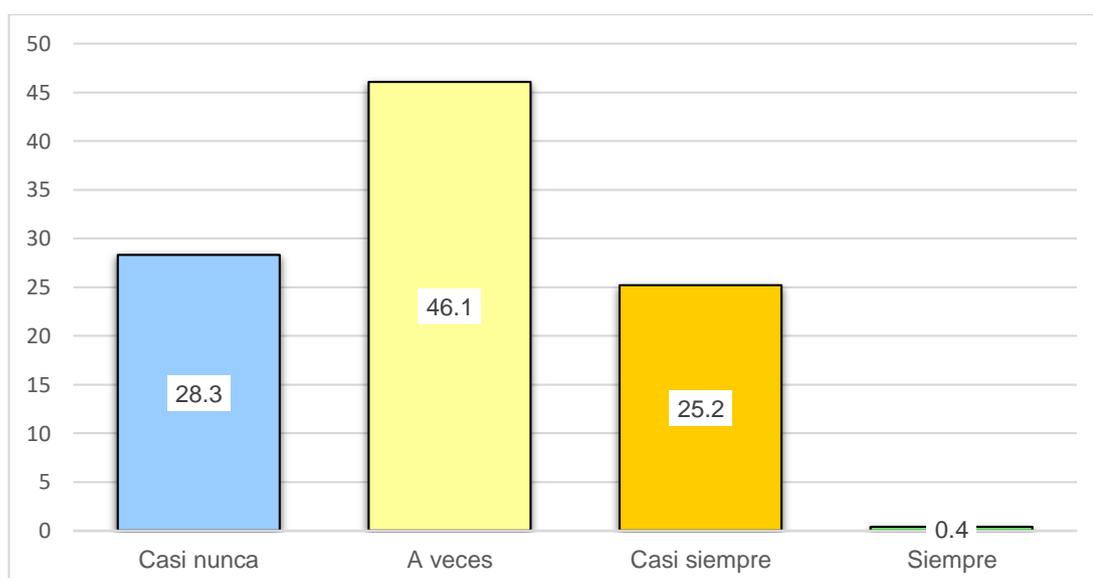
El tiempo de ejecución de proyectos mejora la perspectiva en los ciudadanos y en el uso de los recursos públicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	65	28.3	28.3	28.3
	A veces	106	46.1	46.1	74.3
	Casi siempre	58	25.2	25.2	99.6
	Siempre	1	0.4	0.4	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 14

El tiempo de ejecución de proyectos mejora la perspectiva en los ciudadanos y en el uso de los recursos públicos



Nota. Tabla 16

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, la muestra intervenida manifestó: el 46.1% a veces, 28.3% casi nunca, 25.2% casi siempre y 0.4% siempre. Los datos obtenidos, 46 % indican que a veces la reducción en el tiempo de ejecución de los proyectos en la Municipalidad no mejoraría la eficiencia en el uso de los recursos y la satisfacción de los ciudadanos.

Tabla 17

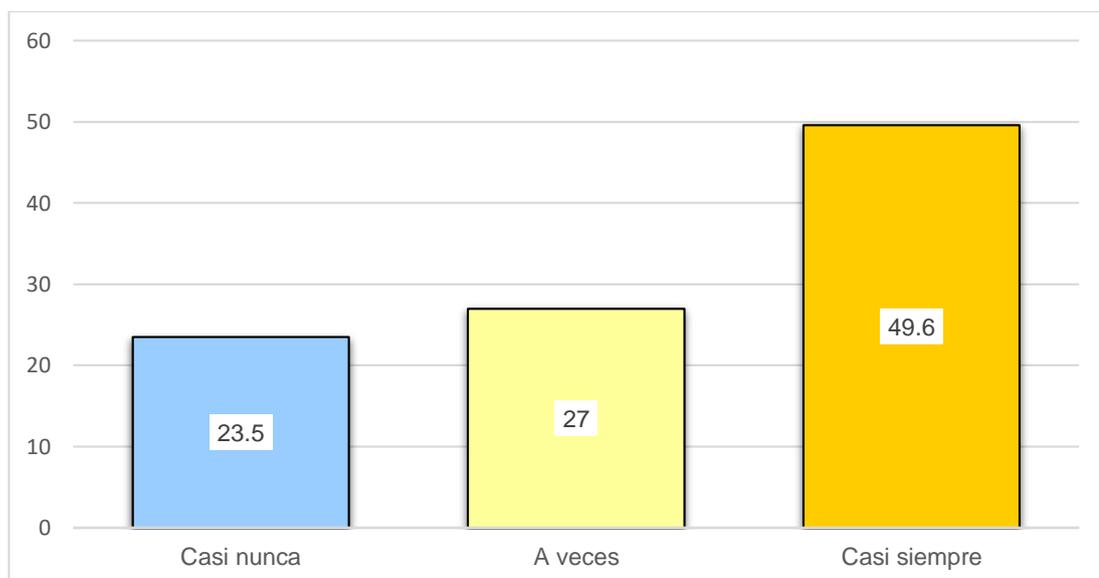
Usted considera que medir el radio de productividad en la Municipalidad podría proporcionar información valiosa para mejorar la eficiencia operativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	54	23.5	23.5	23.5
	A veces	62	27	27	50.4
	Casi siempre	114	49.6	49.6	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 15

Usted considera que medir el radio de productividad en la Municipalidad podría proporcionar información valiosa para mejorar la eficiencia operativa



Nota. Tabla 17

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, la muestra intervenida manifestó: El 49.6% casi siempre, 27.0% a veces y 23.5 % casi nunca. Los datos obtenidos, 49.6% indican que casi siempre al medir el radio de productividad en la Municipalidad podría proporcionar información valiosa para mejorar la eficiencia operativa.

Tabla 18

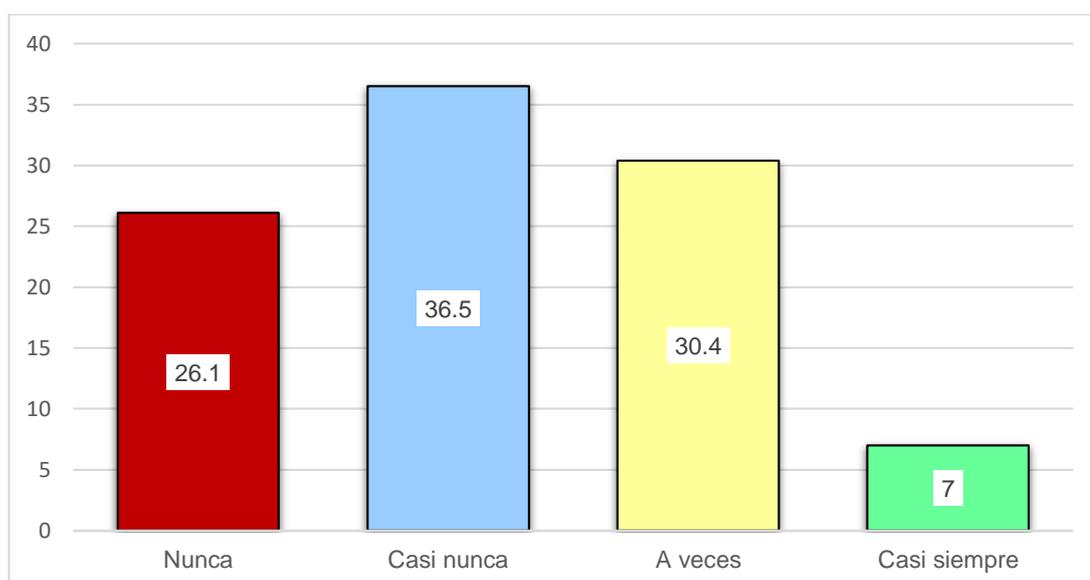
Usted considera que la Municipalidad tiene estrategias efectivas para fomentar la innovación y creatividad entre su personal administrativo CAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	60	26.1	26.1	26.1
	Casi nunca	84	36.5	36.5	62.6
	A veces	70	30.4	30.4	93
	Casi siempre	16	7.0	7.0	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 16

Usted considera que la Municipalidad tiene estrategias efectivas para fomentar la innovación y creatividad entre su personal administrativo CAS



Nota. Tabla 18

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 36.5% casi nunca, 30.4% a veces, 26.1% nunca y 7.0% casi siempre. Los datos obtenidos, el 36.5% indican que casi nunca la Municipalidad tiene estrategias efectivas para que fomente la innovación y creatividad entre su personal administrativo CAS.

Tabla 19

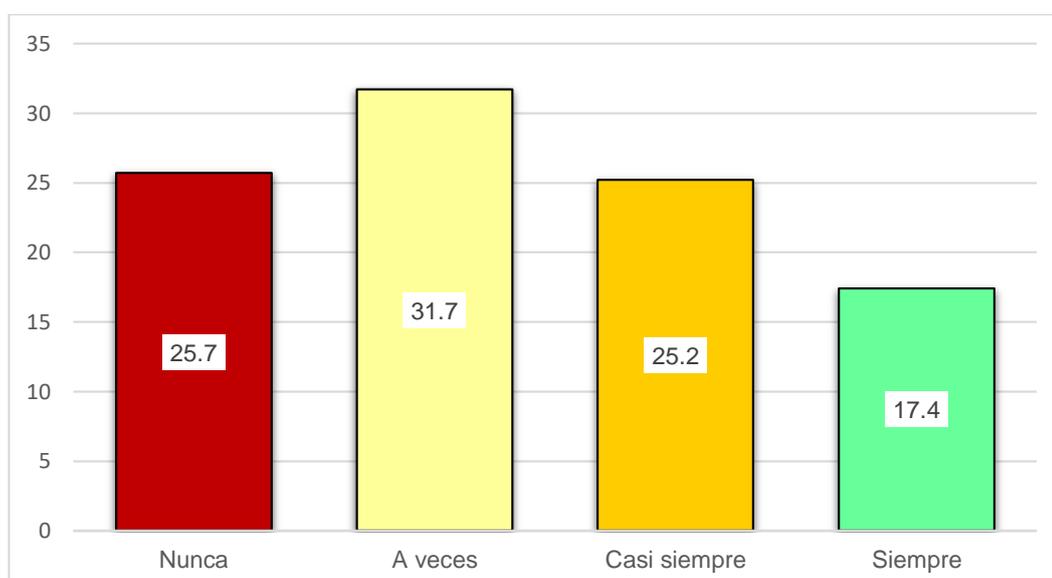
Los colaboradores de la Municipalidad se encuentran entusiasmados y comprometidos siempre

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	59	25.7	25.7	25.7
	A veces	73	31.7	31.7	57.4
	Casi siempre	58	25.2	25.2	82.6
	Siempre	40	17.4	17.4	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 17

Los colaboradores de la Municipalidad se encuentran entusiasmados y comprometidos siempre



Nota. Tabla 19

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 31.7% a veces, 25.7 % nunca, 25.2% casi siempre y 17.4 % siempre. Los datos obtenidos, el 31.7% indican que a veces se muestran con entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la Municipalidad.

Tabla 20

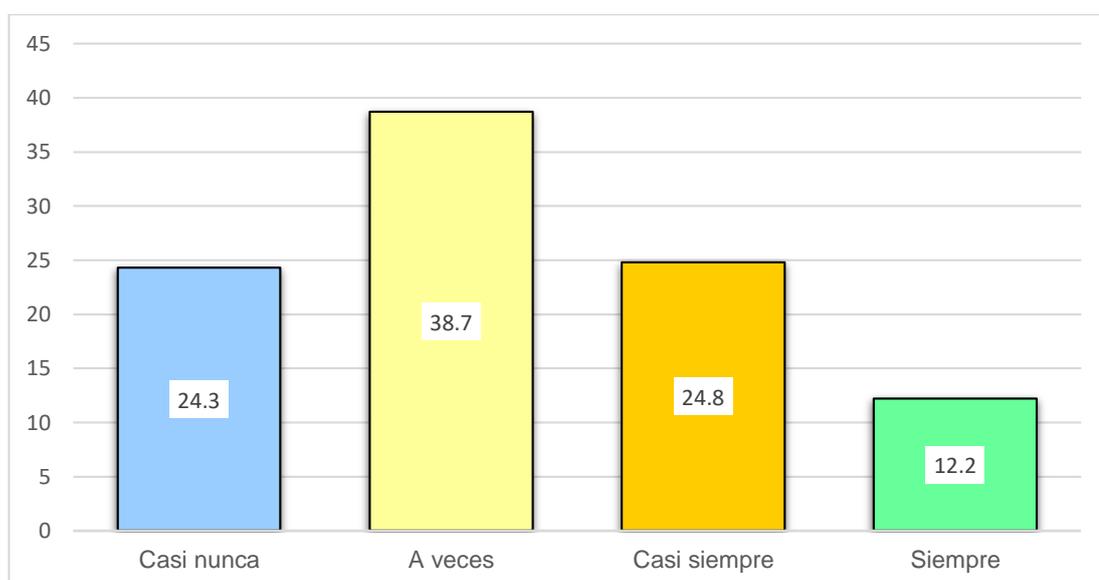
Los colaboradores de la Municipalidad son muy proactivos proponiendo ideas y soluciones frente a problemas cotidianos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	56	24.3	24.3	24.3
	A veces	89	38.7	38.7	63
	Casi siempre	57	24.8	24.8	87.8
	Siempre	28	12.2	12.2	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024.

Figura 18

Los colaboradores de la Municipalidad son muy proactivos proponiendo ideas y soluciones frente a problemas cotidianos



Nota. Tabla 20

Análisis e interpretación: Ante el ítem planteado, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 38.7% a veces, 24.8 % casi siempre, 24.3% casi nunca y 12.2 % siempre. Los datos obtenidos, el 38.7% indican que a veces los colaboradores son muy proactivos proponiendo ideas y soluciones ante los problemas.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 21

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Recursos Humanos	.123	230	.000	.976	230	.001
Desempeño Laboral	.123	230	.000	.975	230	.000

Nota. Datos de la encuesta.

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la Tabla 21 se verificó que el número de muestra es $230 > 50$, es decir se utilizó kolmogorov- Smirnov por que la muestra es mayor. Por lo tanto, se trabajó con la correlación(r) Rho de Spearman. Asimismo, la significancia(sig) dada en esta prueba de normalidad se obtuvo una significancia(sig) de 0,000 con datos menores a (0,05).

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Para la contratación de hipótesis se utilizó Rho de spearman, ya que muestran datos no paramétricos, para medir la fuerza de relación de las variables utilizaremos la siguiente tabla:

Tabla 22

Interpretación del coeficiente correlación(r) de spearman

Valor de rho	Interpretación
-1	Correlación(r) negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación(r) negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación(r) negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación(r) negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación(r) negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación(r) negativa muy baja
0	Correlación(r) nula
0,01 a 0,19	Correlación(r) positiva(+) muy baja
0,2 a 0,39	Correlación(r) positiva(+) baja

0,4 a 0,69	Correlación(r) positiva(+) moderada
0,7 a 0,89	Correlación(r) positiva(+) alta
0,9 a ,99	Correlación(r) positiva(+) muy alta
1	Correlación(r) positiva(+) grande y perfecta

Nota. correlación(r) Rho de Spearman.

HIPÓTESIS GENERAL

Hi: La gestión recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

Ho: La gestión recursos humanos no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

Tabla 23

Correlación(r) de la hipótesis general

			Gestión de Recursos Humanos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación(r)	1.000	,227**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	230	230
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación(r)	,227**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	230	230

Nota. Datos de la encuesta.

Análisis e interpretación

Se afirma que la gestión recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la MPLP, 2024. La relación se manifiesta a través del coeficiente de correlación (r), que tiene un valor de 0,227, indicando así una correlación positiva baja. Además, la significancia bilateral de 0,001 es menor que el nivel de significancia elegido de 0,05, lo que representa el margen de error.

4.2.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Hi: La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

Ho: La selección del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

Tabla 24

Correlación(r) de la hipótesis específica 1

			Selección del personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Selección del personal	Coeficiente de correlación(r)	1.000	,142*
		Sig. (bilateral)		.031
		N	230	230
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación(r)	,142*	1.000
		Sig. (bilateral)	.031	
		N	230	230

Nota. Datos de la encuesta.

Análisis e interpretación

Observada la hipótesis específica 1, se afirma que la selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la MPLP, 2024. La relación se manifiesta a través del coeficiente de correlación (r), que tiene un valor de 0,142, indicando una correlación positiva muy baja. Además, la significancia bilateral de 0,031 es inferior al nivel de significancia establecido de 0,05, que representa el margen de error.

4.2.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Hi: La capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la

Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

Ho: La capacitación del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

Tabla 25

Correlación(r) de la hipótesis específica 2

			Capacitación del personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coeficiente de correlación(r)	1.000	,226**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	230	230
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación(r)	,226**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	230	230

Nota. Datos de la encuesta.

Análisis e interpretación

Teniendo en cuenta la hipótesis específica 2, se afirma que la capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la MPLP, 2024. La relación se manifiesta a través del coeficiente de correlación (r), que tiene un valor de 0,226, lo que indica una correlación positiva baja. Además, el valor de significancia bilateral es de 0,001, lo cual es inferior al umbral de significancia de 0,05, establecido como el margen de error.

4.2.5. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Hi: La remuneración se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

Ho: La remuneración no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad

Provincial de Leoncio Prado, 2024.

Tabla 26

Correlación(r) de la hipótesis específica 3

			Remuneración	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de correlación(r)	1.000	.085
		Sig. (bilateral)		.041
		N	230	230
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación(r)	.085	1.000
		Sig. (bilateral)	.041	
		N	230	230

Nota. Datos de la encuesta.

Análisis e interpretación

Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada, se afirma que la remuneración no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la MPLP, 2024. La relación se refleja en el rango del coeficiente de correlación (r), cuyo valor es de 0,085, lo que indica una correlación positiva (+) muy baja. Además, la significancia bilateral de 0,041 es menor que la significancia establecida de 0,05, que representa el margen de error.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En este capítulo, se llevó a cabo una discusión y comparación de los resultados obtenidos a lo largo del proceso de investigación, abordando tanto la hipótesis general como las específicas, así como los antecedentes relevantes, lo cual muestra como objetivo general determinar de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

Para la Hipótesis General, la gestión recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024, Se encontró una relación significativa entre las dos variables, evidenciada por un coeficiente de correlación positiva (r) bajo, con un valor de Rho de Spearman de 0. 227 (ver Tabla 23). Además, la significancia (sig.) de 0. 001 es inferior al nivel de significancia establecido en el estudio. Estos hallazgos crean discrepancia con los resultados de Solorzano (2023) sobre el estrés laboral y la evaluación desempeño laboral de los colaboradores del banco BBVA del territorio Norte Chico – 2022. Donde menciona que existe relación de significancia(sig.) entre el estrés laboral y la evaluación desempeño laboral de los colaboradores del banco BBVA del territorio norte chico – 2022; respaldado por medio de la prueba de correlación(r) de Spearman obteniendo una valoración de -0.674 estableciendo un nivel negativo (-) moderado, asimismo lo acompaña un nivel significativo menor a 0,05.

Para la Hipótesis Especifica 1, la selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024. Se determinó que existe una relación significativa, con un coeficiente de correlación de Rho de

Spearman de 0.142, que indica una correlación positiva muy baja (ver Tabla 24). Además, la significancia encontrada, de 0.031, es menor que el umbral establecido en el estudio. Estos hallazgos presentan una discrepancia con los resultados obtenidos por Alejandro (2023), quien investigó la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Compuchex, ubicada en el distrito de Rupa Rupa. En su estudio, se estableció una correlación positiva y muy alta ($r = 1.000$) según el coeficiente de Pearson. Además, el nivel de significancia fue de 0.00, lo que es inferior al umbral de 0.05. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa Compuchex de Tingo María.

Para la Hipótesis Específica 2, la capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024. Se estableció que existe una relación significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman (r) positivo (+) de 0.226, lo que indica una correlación muy baja (ver Tabla 25). Además, el valor de significancia (sig.) de 0.001 es menor que el umbral de significancia establecido en el estudio. Estos hallazgos presentan una discrepancia con los resultados obtenidos por Tello (2024), quien concluye que existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, respaldada por un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.926 y un nivel de significancia (sig) de 0.000, que es inferior a 0.05. Concretamente, por lo tanto; Existe una relación directa y significativa de la selección del personal con el desempeño laboral en Electro Oriente Iquitos, 2023.

Para la Hipótesis Específica 3, la remuneración se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024. Se determinó que existe una relación significativa, con un coeficiente de correlación positiva muy baja ($r = 0.085$) según el coeficiente de Rho de Spearman (Tabla 26). Además, la significancia (sig) de 0,041 es menor que el umbral de significancia establecido en el estudio. Estos hallazgos generan una discrepancia con los

resultados de Caiza (2023), quien señala que sí existe una relación entre las variables en el nosocomio analizado. En su estudio, se indica que tanto los servidores como los empleados experimentan satisfacción en su entorno laboral, donde no perciben hostilidad y son capaces de abordar y resolver los problemas que surgen en su trabajo. Se pudo apreciar de qué manera el clima organizacional influye en las actividades de los empleados del Hospital General Julius Doepfner en la ciudad de Zamora. Según los resultados obtenidos, el 72% de los encuestados considera que este clima tiene un impacto considerable y positivo en su desempeño.

CONCLUSIONES

1. Se encontró, relación significativa entre la Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado - 2024, la correlación (r) entre ambas variables de investigación es positiva, aunque muy baja, con un valor de 0,227, lo que equivale a un 22% y sugiere que se encuentran en un rango bajo. Además, la significancia (sig.) de 0,001 es menor que el umbral de 0,05, lo que respalda la aceptación de la hipótesis alterna.
2. Se encontró, relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado - 2024, la correlación (r) entre la dimensión 1 y la variable dependiente de la investigación es positiva (+) y muy baja, con un valor de 0,142, lo que representa un 14%. Esto indica que se encuentran en un rango muy bajo. Además, la significancia (sig.) observada fue de 0,031, que es menor que el umbral de 0,05, lo cual respalda la afirmación de la hipótesis alternativa.
3. Se encontró, relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado - 2024, existe una correlación positiva (r) de 0,226 entre la dimensión 2 y la variable dependiente de la investigación, lo que representa un 22%. Este valor indica que la relación se encuentra en un rango muy bajo. Además, la significancia (sig.) obtenida fue de 0,001, que es inferior al umbral de 0,05, lo que respalda la aceptación de la hipótesis alterna.
4. Se encontró, relación significativa entre la remuneración y el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado - 2024, la correlación (r) entre la dimensión 3 y la variable dependiente de la investigación es positiva (+), aunque muy baja, con un valor de 0,085, lo que representa un 8%. Esto indica que se encuentra dentro de un rango muy reducido. Además, la significancia (sig.) obtenida de 0,041 menor que el umbral de 0,05, lo que respalda la afirmación de la hipótesis alterna.

RECOMENDACIONES

1. A la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, mejorar en el área de recursos humanos, ya que eso influye mucho hacia cómo los personales se desempeñan en sus funciones laborales, siempre en cuando llevar un control interno que les puedan brindar herramientas con mayores utilidades para mejorar en sus trabajos productivos.
2. En cuanto a la elección del personal, es aconsejable evaluar las habilidades, su capacidad para responder a situaciones específicas y resolver los problemas que pueden surgir en el lugar de trabajo y su personalidad para evaluar si coincide con esta posición y si se adapta al equipo y en el municipio de la provincia de Leoncio Prado.
3. En términos de capacitación del personal, es aconsejable cumplir con la estrategia para lograr los objetivos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado de CAS personales, cursos y seminarios que pueden desarrollar un mayor conocimiento intelectual de temas importantes que están listos para conocer y fortalecer su capacidad para responder a los cambios en el medio ambiente en el medio ambiente.
4. Con respecto a la remuneración se recomienda que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado garantice un salario competitivo mayor necesidades en atraer o retener a personales talentosos que pueden ayudar a motivar a los personales del CAS a mejorar su productividad.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

- Alejandro, R (2023). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la empresa COMPU.CHEX – Distrito de Rupa Rupa – 2023*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4890/Alejandro%20Varillas%2c%20Rosalinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Azcona, N (2023). *Síntomas de una mala gestión de recursos humanos*. <https://global.tiffin.edu/blog/sintomas-de-una-mala-gestion-de-recursos-humanos>
- Arias, F (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica 6ª edición*. Editorial Episteme. http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/EI%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf
- Arias, J (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Alercia, D (2009). *Definición de Población*. <https://significado.com/poblacion/>
- Arias, E (2020). *Investigación aplicada*. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-aplicada.html>
- Bembibre, V (2009). *Definición de Transferencia*. <https://significado.com/transferencia/>
- Baumal, W. J. (1986). *Productividad y liderazgo estadounidense: Una perspectiva a largo plazo*.
- Bembibre, C. (2010). *Definición de capital humano*. Retrieved from <https://www.definicionabc.com/economia/capital-humano.php>
- Cárdenas, F (2023). *Eficiencia y eficacia: diferencia y ejemplos de aplicación*. <https://blog.hubspot.es/sales/eficiencia-y-eficacia- es blog y cita correctamente>
- Clavijo, C (2024). *Incentivos: qué son, tipos y ejemplos*. <https://blog.hubspot.es/sales/incentivos#que-son- es blog y cite>

correctamente

Caiza, C (2023). *Estudio del clima organizacional y la relación con el desempeño laboral de los servidores y trabajadores del Hospital General Julius Doepfner de la ciudad de Zamora, periodo abril 2021 – marzo 2022*. [Título de Ingeniero en Administración Pública, Universidad Nacional de Loja]
[https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26864/1/Cristian Fabian_CaizaP%c3%a9rez.pdf](https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26864/1/Cristian_Fabian_CaizaP%c3%a9rez.pdf)

Cabello, J (2018). *La crisis en la gestión de los Recursos Humanos del Sector Público: planificación y medidas presupuestarias*.
<https://auren.com/es/blog/la-tesis-en-la-gestion-de-los-recursos-humanos-del-sector-publico-planificacion-y-medidas-presupuestarias/>
-- referenciar bien la página web

Cárdenas, F (2023). *Eficiencia y eficacia: diferencia y ejemplos de aplicación*.
<https://blog.hubspot.es/sales/eficiencia-y-eficacia>

Coll, F (2020). *Coste laboral*. <https://economipedia.com/definiciones/coste-laboral.html>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGrawHill.
https://www.academia.edu/40633355/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_H

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Santa Fe: McGrawHill.
https://www.academia.edu/40633355/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_H?auto=download

Chiavenato, I. (2020). *Administración de recursos humanos*. McGrawHill.
https://www.academia.edu/40633355/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_H

Chiavenato, I. (1998). *Gestión de talento humano*. México: McGrawHill.
https://www.academia.edu/42224522/Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano_Chiavenato_3_Edici%C3%B3n

- Drucker, P. F. (1954). *La practica de la gestion*. Harper y Row.
<https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf>
- Drucker, P. F. (1997). *El ejecutivo eficaz:La guia definitiva para hacer las cosas correctas*. Harper y Row.
<https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf>
- Estevez, A (2020). *Significado de competencia*.
<https://significado.com/competencia/>- cite correctamente
- Gantt, L. (1913). *Trabajo, salarios y ganancias*. EngineeringMagazine Co.
- Garcia, A. (2021). *Definicion de conocimiento*. Retrieved from
<https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html>
- Gomez, L (2008). *Definicion de habilidad*. <https://significado.com/habilidad/>
- González, A (2011). *Definición de Excel*. <https://significado.com/excel/>
- Gómez, A (2021). *La utilización del Muestreo Probabilístico y No Probabilístico en las Ciencias Sociales*.
<https://isdfundacion.org/2021/06/23/la-utilizacion-del-muestreo-probabilistico-y-no-probabilistico-en-las-ciencias-sociales/>
- Herdandez, Fernandez, & Baptista. (2006). *Metodoogia de la investigacion* (cuarta edicion ed.). Retrieved from
<https://sistemas.unicesar.edu.co/documentossistemas/sampieri.pdf>
- Hernandez, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodologia deña investigacion:Las rutas cuantitativas,cualitativas y mixta*. Mexico: McGrawHill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snvderman, B. B. (1959). *La motivacion para trabajar*.
- López y Fachelli, (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Edición digital: 1ª edición.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/129380/metinvsocuan_cap3-1a2015.pdf
- Meyer, C., & Schwager, A. (2007). *Comprendiendo la experiencia del cliente*. *Harvard Business Review*. doi:ISSN 0717-9952. no abre el doi

- Ortega, C (2023). *¿Qué es la productividad laboral y cómo impulsarla?*
<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-productividad-laboral/>
- Pérez, J y Merino, M (2022). *Definición de Word*. <https://definicion.de/word/>
- Pérez, J y Gardey, A (2021). *Concepto de Información*.
<https://definicion.de/informacion/>
- Peiró, R (2020). *Motivación: Qué es y qué tipos hay*.
<https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html> citar correctamente
- Patiño, Y (2023). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja*. [Título de Magíster en Gestión del Talento Humano, Universidad Nacional de Loja]
https://dspace.unl.edu.ec/jsui/bitstream/123456789/26006/1/YadiraSoledad_Pati%c3%b1oCalder%c3%b3n.pdf
- Pérez, M (2023). *Objetivo*. <https://conceptodefinicion.de/objetivo/>
- Pérez, M (2023). *Definición de Habilidad*.
<https://conceptodefinicion.de/habilidad/>
- Raffino, M. (2020). *Concepto de gestión*. Retrieved from
<https://concepto.de/gestion/> citar correctamente
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (13^a ed. ed.).
- Ramírez, C (2022). *Gestión del recurso humano de la red de salud Leoncio Prado*. [Tesis de Licenciatura de Economista, Universidad Nacional Agraria de la Selva].
<https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6749a9d8-0430-4c01-9fa0-9df1d51a8dd0/content>
- Schumpeter, J. A. (1934). *La teoría del desarrollo económico: Una investigación sobre beneficios, capital, crédito, interés y el ciclo económico*. Harvard.

- Solorzano, F (2023). *Estrés laboral y evaluación del desempeño laboral de los colaboradores del banco BBVA del territorio Norte Chico – 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7930/TESIS%20-%20SOLORZANO%20TUYA%20FRANK%20ALEXANDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Taylor, J., & Bodgan, H. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Buenos Aires: Paidós. Humano de las organizaciones*. (Vol. 8va ed.). Mexico.
- Tello, G (2024). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023*. [Tesis de licenciatura en Administración, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana] https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/10039/Claudio_Tesis_T%c3%adtulo_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ucha, F (2010). *Definición de cumplimiento*. <https://significado.com/cumplimiento/>
- Ucha, F (2014). *Definición de Ejecución*. [https://significado.com/ejecucion/porque pone cursiva? es un libro?](https://significado.com/ejecucion/porque%20pone%20cursiva%20es%20un%20libro%20?)
- Velázquez, A (2023). *Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo*. <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral,%20El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20es%20el---> es blog y debes citar correctamente

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Machado Simón, D. Y. (2025). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿De qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024?</p> <p>¿De qué manera la capacitación del personal se relaciona con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024?</p> <p>¿De qué manera la remuneración se relaciona con el</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar de qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.</p> <p>Determinar de qué manera la capacitación del personal se relaciona con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.</p> <p>Determinar de qué manera la remuneración se relaciona con el</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>La gestión recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.</p> <p>La capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.</p> <p>La remuneración se relaciona significativamente con el</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Gestión de recursos humanos</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección del personal • Capacitación del personal • Remuneración <p>Variable dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia • Inventivos 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Alcance o nivel:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Población:</p> <p>569 estimada a los trabajadores administrativos CAS.</p> <p>Muestra:</p> <p>Probabilístico Aplicando la</p>

<p>¿De qué manera remuneración se relaciona con el desempeño laboral personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024?</p>	<p>desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.</p>	<p>desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.</p>	<p>formulada como resultado a 230 trabajadores que se deben encuestar.</p>
			<p>Técnica para recolección de datos:</p> <p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>



ANEXO 2 CUESTIONARIO

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

El presente cuestionario tiene como objetivo recolectar información para la tesis titulada **Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal CAS administrativo en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024** por lo que su opinión es de suma importancia para esta investigación

INSTRUCCIONES: leer cuidadosamente cada enunciado y seleccione una opción de respuesta, marcando con una X en la alternativa que crea conveniente.

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

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
N.º	SELECCION DEL PERSONAL					
1	Usted considera que es fundamental la experiencia para que se desempeñan mejor en el área que están postulando					
2	La municipalidad plantea una entrevista competente para evaluar a los trabajadores administrativo CAS					
3	Las clausulas y acuerdo contractuales en el ambito laboral son ideoneas para el personal administrativo CAS					
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
4	Para los trabajadores ediles se realiza actividades de capacitación					
5	Existe cooperación intersistitucional para el adiestramiento del personal CAS					
6	Hay un desempeño eficaz y eficiente por parte de los trabajadores CAS de la Municipalidad					
REMUNERACION						
7	Considera usted que el sueldo y las comisiones son justas con el trabajo que realiza en la municipalidad para el personal administrativo CAS					

8	Considera usted que las prestaciones sociales proporcionadas por la Municipalidad influyen en el bienestar y la motivación.					
9	La Municipalidad establece políticas de incentivos remunerativos para el personal CAS					
DESEMPEÑO LABORAL						
EFICACIA						
10	Considera usted que la falta de recursos adecuados afecta el cumplimiento de los objetivos del personal CAS establecidos en la Municipalidad					
11	Considera usted que la calidad de trabajo del personal CAS se ve afectada por los recursos					
12	Usted posee el nivel de conocimiento suficiente para desenvolverse en su puesto de trabajo en esta municipalidad					
EFICIENCIA						
13	Usted considera que la falta de análisis detallado del costo de trabajo en la Municipalidad podría afectar negativamente en la dirección financiera					
14	El tiempo de ejecución de proyectos mejora la perspectiva en los ciudadanos y en el uso de los recursos públicos					
15	Usted considera que medir el radio de productividad en la Municipalidad podría proporcionar información valiosa para mejorar la eficiencia operativa					
INCENTIVOS						
16	Usted considera que la Municipalidad tiene estrategias efectivas para fomentar la innovación y creatividad entre su personal administrativo CAS					
17	Los colaboradores de la Municipalidad se encuentran entusiasmados y comprometidos siempre.					
18	Los colaboradores de la Municipalidad son muy proactivos proponiendo ideas y soluciones frente a problemas cotidianos.					

Muchas Gracias por su colaboración

ANEXO 3

AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

		Municipalidad Provincial de Leoncio Prado	Oficina General de Administración	
---	---	---	-----------------------------------	---

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

Tingo María, 16 de setiembre de 2024

CARTA N°1085-2024-OFRH-OGA-MPLP/TM

Sra.
DORITZA YANELA MACHADO SIMÓN
Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - ENCUESTA
Ref. : EXP. ADM. N°202428058

Mediante el presente, reciba un cordial saludo y visto el documento de la referencia, con el cual solicita autorización para realizar el Trabajo de Investigación y encuestar al personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, como parte de la ejecución del Proyecto de Tesis: "Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral del personal Administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024", hacer de su conocimiento lo siguiente:

Con el presente, se otorga el permiso para acceder a las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, para realizar la recopilación de datos (encuesta) como parte de la Ejecución del Proyecto de Tesis: "Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral del personal Administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024", con el propósito que la información será usada exclusivamente para fines académicos.

Sin otro particular, sea propicia la ocasión para expresarle las muestras de consideración y estima.

Atentamente;


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TINGO MARÍA
Lic. Adm. Adv. V. De La Barra Payodes
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
SUB GERENTE

Cc Archivo
AVBP/Jpa

062 - 598501 Av. Alameda Perú N° 525 www.munitingomaria.gob.pe

ANEXO 4

BASE DE DATOS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	Usted considera ...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	Usted considera ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	Se encuentra de ...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	La municipalidad ...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	La municipalidad ...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	Considera usted ...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	Considera usted ...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	Considera usted ...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	Considera usted ...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	Considera usted ...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	Considera usted ...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	Usted posee el ni...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	Usted considera ...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	Usted considera ...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	Usted considera ...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	Usted considera e...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	Usted muestra e...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	Usted propone id...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
19											
20											
21											
22											
23											
24											

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	var	var
1	5	4	3	5	3	3	1	5	3	4	4	5	4	3	3	1	5	5		
2	5	3	2	5	2	3	1	5	3	5	5	4	3	4	4	1	4	4		
3	2	2	3	3	3	5	1	5	3	5	1	2	1	2	2	3	4	4		
4	5	4	3	5	2	3	1	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3		
5	1	1	2	5	4	4	1	5	3	5	5	3	1	2	2	4	4	2		
6	3	4	3	5	2	3	1	5	3	5	5	4	5	3	4	2	3	5		
7	2	3	3	5	2	4	1	5	3	4	4	3	4	3	3	1	1	2		
8	5	4	3	5	3	4	1	5	3	5	1	5	5	4	2	3	3	4		
9	1	1	2	5	4	4	1	5	3	5	5	3	2	2	2	4	4	2		
10	3	3	4	5	2	3	1	5	3	5	5	4	5	5	4	2	3	5		
11	2	2	3	5	2	4	1	5	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4		
12	5	4	3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	1	5	2		
13	4	3	3	5	2	4	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4		
14	5	5	4	5	3	4	4	5	3	3	5	5	4	4	2	2	5	3		
15	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	2	4	4	4	4	5	2		
16	1	1	2	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5		
17	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	1	5	1	4	4	1	5	4		
18	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3		
19	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	1	3	4	2	3	5		
20	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3		
21	5	3	2	5	3	2	4	4	4	5	5	4	3	4	4	1	5	5		
22	1	3	3	3	3	2	4	4	4	3	1	2	1	2	4	1	5	2		
23	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	1	2	1	2	4	1	5	2		

ANEXO 5
EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

