



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

TESIS

**“LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATAC – 2017”**

PRESENTADO POR:

Bach. ALVARADO ESQUIVEL JUDITH MARITZA

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

HUARAZ – 2018

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios por ser fuente de amor, sabiduría y conocimientos, por haberme dado la vida y una familia.

A mis queridos padres quienes con esfuerzo supieron conducirme por el camino del bien para ser una mejor persona. A mis hermanos quienes con sus consejos reforzaron mi esfuerzo en mi carrera profesional.

De manera especial al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Catac quienes contribuyeron pacientemente con la investigación.

Judith

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas aquellas personas y amigos que hicieron posible para terminar con éxito la presente tesis.

A la Universidad Alas Peruanas Filial Huaraz por la formación profesional recibida, por los docentes que transmitieron los conocimientos pertinentes a la carrera profesional, así como por los consejos recibidos de ellos.

A la Municipalidad Distrital de Catac por darme los espacios, datos e información para la concreción de la presente investigación.

La autora

RECONOCIMIENTO

La realización de la presente investigación de tesis de pre grado fue posible, en primer lugar, gracias a la formación profesional que me brindaron los docentes de la Universidad Alas Peruanas - Filial Huaraz.

A la asesoría del docente Dr. Fernando Vega Huincho, quien pacientemente me brindó los conocimientos en cuanto a la metodología y a la interpretación y análisis de los datos estadísticos obtenidos en la presente investigación.

Judith

RESUMEN

El problema que trató la presente investigación fue el desconocimiento de las relaciones que pudieran existir entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Catac-2017. El objetivo general consistió en determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Catac 2017. La Hipótesis señaló que existe una relación positiva media entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Catac 2017. El Tipo de investigación fue no experimental de diseño descriptivo correlacional y transversal; la muestra estuvo conformada por 62 encuestados. Se concluyó que existió una correlación negativa muy baja entre la Gestión de Recursos Humanos y la Dimensión Competencia de la variable Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Catac – 2017, con correlación de Spearman $r_s = -0.131110$. Que existió una correlación negativa muy baja entre la Gestión de Recursos Humanos y la Dimensión Productividad de la variable Desempeño Laboral ($r_s = -0.154529$). Que existió una correlación negativa muy baja entre la Gestión de Recursos Humanos y la Dimensión Costos de la variable Desempeño Laboral ($r_s = -0.188021$). Que, significa que en la Municipalidad Distrital de Catac – 2017. Que existió una correlación negativa muy baja entre la Gestión de Recursos Humanos y la Dimensión Identificación de la variable Desempeño Laboral ($r_s = -0.138161$). Que existió una correlación negativa muy baja entre la Gestión de Recursos Humanos y la variable Desempeño Laboral ($r_s = -0.139168$).

Palabras clave: Recursos humano, desempeño laboral, productividad, costos, competencia, identificación.

ABSTRACT

The problem addressed by this research was the ignorance of the relationships that could exist between the human resources management and the work performance in the district municipality of Catac-2017. The general objective was to determine the relationship between human resources management and job performance in the district municipality of Catac 2017. The hypothesis indicated that there is a positive average relationship between human resources management and labor performance in the district municipality of Catac 2017. The type of research was non-experimental descriptive correlational and transversal design; The sample was formed by 62 respondents. It was concluded that there was a very low negative correlation between the management of human resources and the competence dimension of the variable work performance in the district municipality of Catac – 2017, with correlation of Spearman $r_s = -0.131110$. That there was a very low negative correlation between human resource management and the productivity dimension of the Labor performance variable ($r_s = -0.154529$). That there was a very low negative correlation between human resource management and the cost dimension of the Labor performance variable ($r_s = -0.188021$). Which means that in the district municipality of Catac – 2017. That there was a very low negative correlation between human resource management and the identification dimension of the Labor performance variable ($r_s = -0.138161$). That there was a very low negative correlation between human resource management and labor performance variable ($r_s = -0.139168$).

Keywords: Human resources, labor performance, productivity, costs, competition, identification.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	3
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.2.1. Problema Principal	5
1.2.2. Problemas Específicos	5
1.3. OBJETIVOS	5
1.3.1. Objetivo General	5
1.3.2. Objetivos Específicos	5
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	6
1.5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.5.1. Limitación espacial	7
1.5.2. Limitación social	7
1.5.3. Limitación temporal	7
1.5.4. Limitación conceptual	8
CAPITULO: MARCO TEÓRICO	9
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	9
2.2. BASES TEÓRICAS	14
2.2.1. Fundamentos Teóricos del desempeño laboral	14
2.2.2. Gestión del talento humano	21
2.2.3. Fundamento teóricos de la gestión del recurso humano	25
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	34
2.4. HIPÓTESIS	35
2.4.1. Hipótesis General	35

2.4.2. Hipótesis Secundarias	35
2.5. VARIABLES	35
2.5.1. Definición Conceptual de la variable	35
2.5.2. Definición Operacional de la variable	36
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	38
3.1. Tipo y nivel de investigación	38
3.2. Descripción del ámbito de la Investigación	39
3.3. Población y Muestra	39
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	40
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento	41
3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos	42
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	44
4.1. Gestión de Recursos Humanos y Planificación	44
4.2. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección	48
4.3. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción	55
4.4. Desempeño Laboral y Competencia	59
4.5. Desempeño Laboral y Productividad	63
4.6. Desempeño Laboral y Costos	67
4.7. Desempeño Laboral e identificación	71
4.8. Resumen estadístico de frecuencias	76
4.9. Prueba de hipótesis	76
4.9.1. Correlación de Spearman	76
4.9.2. Correlación de Gestión de Recursos Humanos y Competencia	76
4.9.3. Segmentación de Gestión de Recursos Humanos y Productividad	78
4.9.4. Gestión de Recursos Humanos y Costos	80
4.9.5. Gestión de Recursos Humanos e Identificación	82
4.9.6. Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral	84
CAPITULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	87
5.1. Discusión con los antecedentes	87
5.2. Discusión con la teoría	90

CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA	102
ANEXO 02 ENCUESTA AL PERSONAL	104
ANEXO 03 CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH	107

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Pasos de procesos de selección	25
Tabla 2. Informe de selección	33
Tabla 3. Matriz de Operacionalización de las variables	36
Tabla 4. Frecuencia de Gestión de Recursos Humanos: Planificación. Pregunta 1	44
Tabla 5. Frecuencia de Gestión de Recursos Humanos: Planificación. Pregunta 2	45
Tabla 6. Frecuencia de Gestión de Recursos Humanos: Planificación. Pregunta 3	46
Tabla 7. Frecuencia de Gestión de Recursos Humanos: Planificación. Pregunta 4	47
Tabla 8. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 05	48
Tabla 9. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 06	49
Tabla 10. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 07	50
Tabla 11. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 07	51
Tabla 12. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 09	52
Tabla 13. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 10	53

Tabla 14. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 11	54
Tabla 15. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción Pregunta 12	55
Tabla 16. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción Pregunta 13	56
Tabla 17. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción Pregunta 14	57
Tabla 18. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción Pregunta 15	58
Tabla 19. Desempeño Laboral y Competencia: Pregunta 01	59
Tabla 20. Desempeño Laboral y Competencia: Pregunta 02	60
Tabla 21. Desempeño Laboral y Competencia: Pregunta 03	61
Tabla 22. Desempeño Laboral y Competencia: Pregunta 04	62
Tabla 23. Desempeño Laboral y Productividad Pregunta 05	63
Tabla 24. Desempeño Laboral y Productividad Pregunta 06	64
Tabla 25. Desempeño Laboral y Productividad Pregunta 07	65
Tabla 26. Desempeño Laboral y Productividad Pregunta 08	66
Tabla 27. Desempeño Laboral y Costos: Pregunta 09	67
Tabla 28. Desempeño Laboral y Costos: Pregunta 10	68
Tabla 29. Desempeño Laboral y Costos: Pregunta 11	69
Tabla 30. Desempeño Laboral y Costos: Pregunta 11	70
Tabla 31. Desempeño Laboral e identificación; Pregunta 13	71
Tabla 32. Desempeño Laboral e identificación; Pregunta 14	72
Tabla 33. Desempeño Laboral e identificación; Pregunta 15	73
Tabla 34. Desempeño Laboral e identificación; Pregunta 16	74
Tabla 35. Resumen estadístico de frecuencias	76
Tabla 36. Correlación Gestión de Recursos Humanos y Competencia	76
Tabla 37. Correlación de Gestión de Recursos Humanos y Productividad	78
Tabla 38. Correlación Gestión de Recursos Humanos y Costos	80
Tabla 39. Correlación Gestión de Recursos Humanos e Identificación	82

Tabla 40. Correlación Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral	84
---	----

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia de Gestión de Recursos Humanos: Planificación. Pregunta 1	45
Figura 2. Frecuencia Gestión de Recursos Humanos: Planificación. Pregunta 2	46
Figura 3. Frecuencia Gestión de Recursos Humanos: Planificación. Pregunta 3	47
Figura 4. Frecuencia Gestión de Recursos Humanos: Planificación. Pregunta 4	48
Figura 5. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 05	49
Figura 6. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 06	50
Figura 7. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 07	51
Figura 8. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 08	52
Figura 9. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 09	53
Figura 10. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 10	54
Figura 11. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 11	55
Figura 12. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción Pregunta 12	56
Figura 13. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción	57

Pregunta 13	
Figura 14. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción	58
Pregunta 14	
Figura 15. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción	59
Pregunta 15	
Figura 16. Desempeño Laboral y Competencia: Pregunta 01	60
Figura 17. Desempeño Laboral y Competencia: Pregunta 02	61
Figura 18. Desempeño Laboral y Competencia: Pregunta 03	62
Figura 19. Desempeño Laboral y Competencia: Pregunta 04	63
Figura 20. Desempeño Laboral y Productividad Pregunta 05	64
Figura 21. Desempeño Laboral y Productividad Pregunta 06	65
Figura 22. Desempeño Laboral y Productividad Pregunta 07	66
Figura 23. Desempeño Laboral y Productividad Pregunta 08	67
Figura 24. Desempeño Laboral y Costos Pregunta 09	68
Figura 25. Desempeño Laboral y Costos Pregunta 10	69
Figura 26. Desempeño Laboral y Costos Pregunta 11	70
Figura 27. Desempeño Laboral y Costos Pregunta 12	71
Figura 28. Desempeño Laboral e identificación; Pregunta 13	72
Figura 29. Desempeño Laboral e identificación; Pregunta 14	73
Figura 30. Desempeño Laboral e identificación; Pregunta 15	74
Figura 31. Desempeño Laboral e identificación; Pregunta 16	75

INTRODUCCIÓN

Es necesario, que las empresas conozcan las relaciones que pudieran existir entre el Desempeño Laboral de sus trabajadores con la gestión que se realiza respecto a ellos mismos, que las empresas deban adoptar técnicas de gestión del recurso humano, desde la perspectiva de la captación o reclutamiento de recurso humano idóneo para la empresa con la finalidad de dar buena y rápida capacidad de respuesta a las funciones operativas y administrativas de la organización.

Dentro de este contexto, la productividad y el manejo del recurso humano en las organizaciones, se convierten en elementos clave de sobrevivencia, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo. Entre ellos, el desempeño del trabajador ocupa un lugar preferente, ya que, la percepción positiva o negativa de los trabajadores que mantienen con respecto a su trabajo influye en la buena marcha de la organización.

La gestión de recursos humanos ha sido definida como la filosofía, las políticas, prácticas y procedimientos relacionados con la gestión y dirección de las personas dentro de la organización (Beardwell, Holden y Clayton, 2004). Este concepto tan amplio incluye estrategias, decisiones, operaciones y prácticas para hacer una gestión efectiva de los empleados y conseguir de este modo los objetivos organizacionales.

Los conceptos del desempeño laboral y de las competencias se han extendido en los últimos años en el ámbito de las organizaciones empresariales (García-Sáiz, 2011). Debido a que, proporcionan una gestión flexible en entornos en los que se ha reducido la jerarquía vertical y el concepto de puesto de trabajo es menos rígido. A lo que hay que añadir, que son elementos capaces de adaptarse al incremento en las exigencias laborales relativas a conocimientos y habilidades personales (Nybo, 2004). No obstante, están condicionados por dos factores principales. El primero, la gran cantidad de

estudios de validación que son realizados por consultores sin estar sometidos a la disciplina de las investigaciones científicas. Y el segundo obstáculo es la reticencia de las empresas para hacer públicas sus conclusiones o resultados, ya que las consideran una ventaja competitiva (Boyatzis, 2006; 2008).

La presente investigación aborda el problema del desconocimiento de las relaciones que pudieran existir entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catac, Provincia de Recuay, el objetivo general planeado consiste en que se va a determinar la relación que pudieran existir entre ambas variables. La hipótesis planteada consiste en que la relación que existe es positiva media entre ambas variables.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel internacional, el estudio correlacional de las variables gestión del recurso humano y el desempeño laboral han sido tratados debido a su importancia en el conocimiento de sus relaciones o influencias en la organización empresarial, estos estudios han tenido diversos resultados, concluyendo que existen relaciones directamente proporcionales entre ambas variables, es decir una adecuada gestión del recurso humano deriva en buenos desempeños laborales, casi siempre, sin embargo, también se han encontrado estudios en donde se han concluido que adecuadas gestiones del recurso humano han derivado en relaciones débiles con el desempeño laboral y viceversa (Latorre, 2013).

A nivel nacional, todas las municipalidades distritales del país realizan gestión del recurso humano, pero debido a la presencia de la corrupción que impera en estos organismos estatales, muchas veces la gestión del recurso humano deriva en nepotismo, en favoritismo, y procesos de selección de recurso humano amañados o con presencia de

irregularidades en las fases de la selección del personal. Se observa además que las plazas que implican sueldos considerables generalmente son direccionadas o politizadas. No obstante, no todas las municipalidades podrían aplicar este tipo de métodos. Por otro lado, el desempeño laboral en las municipalidades constituye todo un problema especialmente para los usuarios, quienes son los termómetros que miden el desempeño de cada uno de los trabajadores de estas organizaciones.

A nivel local, en la Municipalidad Distrital de Catac se observa que existen registros de los procesos de selección y gestión del personal, pero no indican cómo se ha estado llevando a cabo dicha gestión, sin embargo, se percibe que presentan los vicios procesales de gestión del recurso humano similares a los presentado en el ámbito nacional. Asimismo, también existen registros sobre el desempeño laboral de los trabajadores municipales, que en la observación simple se evidencia que el desempeño han sido regular a bueno; pero la percepción de algunos trabajadores y de la población es que el desempeño es deficiente en su mayoría de veces.

En la Municipalidad Distrital de Catac se observa problemas de inadecuada gestión del recurso humano, deficiencia en el control del desempeño laboral, no se establecen índices de desempeño laboral para cada uno de los trabajadores en cada una de las áreas, falta de liderazgo para el cumplimiento de los objetivos, el personal en ocasiones no son asignados adecuadamente al puesto laboral de acuerdo con su perfil profesional; situación que está generando problemas de falta de compromiso y conciencia laboral de los empleados, bajo desempeño laboral, etc.

El problema que aborda la presente investigación es que se desea conocer como ha sido gestionado el recurso humano y como han sido sus respectivos desempeños, y en función de ello determinar cómo influyó o qué relación existió entre la gestión del recurso humano sobre el

desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catac. Ante esta realidad problemática, mediante la presente investigación se pretende determinar la relación entre ambas variables con la finalidad de que la administración de esta institución gubernamental pueda tomar decisiones de mejora si fuera el caso para ambas variables.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema Principal

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Catac-2017?

1.2.2. Problemas Secundarios

- ✓ ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la competencia laboral en la Municipalidad Distrital de Catac-2017?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la productividad en la Municipalidad Distrital de Catac-2017?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y los costos en la Municipalidad Distrital de Catac-2017?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la identificación en la Municipalidad Distrital de Catac-2017?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Catac 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

- ✓ Determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la competencia laboral en la Municipalidad Distrital de Catac 2017.

- ✓ Determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la productividad en la Municipalidad Distrital de Catac 2017.
- ✓ Determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y los costos en la Municipalidad Distrital de Catac 2017.
- ✓ Determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la identificación en la Municipalidad Distrital de Catac 2017.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La presente investigación sirve para determinar las relaciones que pudieran existir entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad en estudio. La determinación de las relaciones va a permitir que la administración de la municipalidad puedan tomar decisiones correctas respecto a que ambas variables se relacionen de la manera más adecuada, si eso sucede, la municipalidad se va a beneficiar con mejora en sus funciones, mejora en la productividad, eficiencia y eficacia, los trabajadores de la municipalidad se van a beneficiar con tener compañeros de trabajo más eficientes, la población de Catac se van a beneficiar con mejor servicio de la municipalidad hacia la población.

La investigación se justifica en la práctica ya que a la municipalidad le va a servir para que pueda determinar las relaciones de ambas variables en futuros estudios de estas dos importantes variables. Asimismo, se justifica metodológicamente ya que se alcanzarán los métodos de determinación de la correlación entre ambas variables de investigación

Económicamente se justifica en el sentido de que al mejorar ambas variables se va a tener un mejor desempeño laboral, y como

consecuencia de ello, se van a obtener mejores resultados en la productividad, en la eficiencia y eficacia del desempeño laboral, lo que va a significar ahorros e ingresos para la municipalidad; y en ese mismo sentido se justifica socialmente ya que los usuarios también se verán beneficiados con el buen desempeño laboral de los trabajadores.

1.5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La realización de la presente investigación presenta algunas limitaciones, sobre todo en lo que respecta a la falta de bibliografía sobre ambas variables específicamente aplicados a la municipalidad, también se observa que existe significativas restricciones por partes de las autoridades administrativas de la municipalidad en brindar información o proporcionar documentación que se requiere para la investigación, así como también se observa escasa participación e interés en el apoyo al desarrollo de la presente investigación, sin embargo se hará todo lo posible por conseguir toda la información necesaria para la concreción de la presente investigación.

1.5.1. Limitación Espacial

La presente investigación se desarrollará en la ciudad de Catac – Provincia de Recuay - Región Ancash.

1.5.2. Limitación Social

La investigación comprende a todos los trabajadores estables y contratados de la Municipalidad Distrital de Catac.

1.5.3. Limitación Temporal

La investigación comprende los meses de marzo hasta el mes de julio del año 2018.

1.5.4. Limitación Conceptual

La presente investigación desarrolla el estudio de la determinación de la relación entre la gestión de recursos humanos y la variable desempeño, analizando en primer lugar como se han estado gestionando los recursos humanos y cuales han sido los resultados en el mismo horizonte de tiempo del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Internacionales

Cancinos (2015), en su tesis de grado titulada “Selección de personal y desempeño laboral. Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur”, realizada en la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, México; tuvo como objetivo general determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral. Concluyó que el proceso de selección de personal se relacionó de manera considerable con el proceso de la evaluación del desempeño, debido a las inconsistencias y fortalezas encontradas en la selección que se vieron reflejadas en los niveles de desempeño. Que el proceso de Selección de personal tuvo una efectividad de 71.15% por lo que se considera efectivo. Que se los niveles del desempeño de los colaboradores se encontraron en un rango sobresaliente y aceptable, lo que indicó que el desempeño de los colaboradores si cumplió con los objetivos del puesto pero que también se pudo mejorar. Que si el proceso de selección mejora, también se podría mejorar el desempeño de los colaboradores, se necesita mejorar el conocimiento de la personalidad del

candidato, información del puesto y las responsabilidades del mismo, para que el candidato pueda desempeñarse de una mejor manera en sus labores.

Fernández (2011), en su tesis de maestría denominada “Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado guatemalteco, realizado en la Universidad de San Carlos de Guatemala; tuvo como objetivo general diseñar un modelo de trabajo por competencias laborales, en el sistema gestión de recursos humanos para fortalecer su desempeño interno y su nivel de coordinación con el Sistema Nacional de Seguridad e inteligencia del Estado Guatemalteco. Concluyó que la inexistencia de un modelo institucionalizado de gestión de recursos humanos por competencias no permitió mejorar el desempeño de trabajo de la Secretaría de Inteligencia. Que la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Inteligencia Estratégica del Estado no contó con procesos ni modelos de gestión basado en desarrollo de competencias laborales en sus subsistemas de trabajo, situación que afectó el nivel de desempeño de los trabajadores de las áreas técnicas y administrativas. Que la Secretaría de Inteligencia Estratégica del Estado contó con una estructura técnica, administrativa y financiera plenamente integrada, con un equipo de recursos humanos alineados e identificados con la filosofía y su marco estratégico institucional, para proporcionar la información estratégica nacional e internacional de manera objetiva y oportuna. Que se tuvo que implementar un modelo de gestión por competencias laborales en el Sistema de recursos humanos con miras a establecer una carrera profesional, técnica y administrativa con el personal que integra, no solo a la Secretaría sino a las Instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad del Estado Guatemalteco.

Nacionales.

Del Castillo (2016), en su tesis de maestría denominada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”, realizada en la Universidad César Vallejo, Perú; tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el del desempeño laboral en la Municipalidad en estudio. Concluyó que existió relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016, con correlación Rho Spearman de 0.77, esto representó una alta asociación entre las variables. Que existió relación significativa entre el conocimiento con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos con coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.71, la cual representó una alta asociación entre el conocimiento y la variable Desempeño Laboral. Que existió relación significativa entre las habilidades con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016, con correlación Rho Spearman de 0.94 representó una alta asociación entre las habilidades y la variable Desempeño Laboral. Que existió relación significativa entre motivación con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016, con correlación Rho Spearman de 0.85. Que existió relación significativa entre las actitudes con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016 con correlación Rho Spearman de 0.44 representó una regular media asociación entre las actitudes y la variable Desempeño Laboral.

Oscoco (2015), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014”, realizada en la Universidad Nacional José María Arguedas, Perú; tuvo como objetivo general determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de

Pacucha. Concluyó que la Gestión del Talento Humano se relacionó de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552). Que la Planificación del Talento Humano se relacionó de forma positiva débil (0.475,) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. Que la Integración del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.483,) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. Que el Desarrollo del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

Guanilo (2015), en su tesis para obtener el título de Licenciado en Administración titulada “La gestión del talento humano y su incidencia en el Desempeño laboral del personal en la empresa informática Spirall computer S.A.C- Pacasmayo 2014”, realizada en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú; tuvo como objetivo general determinar de qué manera la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral del personal de la empresa Informática Spirall Computer S.A.C. Concluyó que la Gestión del Talento Humano incidió de manera desfavorable en el desempeño de los trabajadores ya que se observó que la empresa no practicó una buena selección de su personal. Que las necesidades del desempeño laboral del talento humano, estuvo basado en programas de capacitación, tanto en lo administrativo como en lo técnico, contribuyendo a elevar el rendimiento integral en cada una de las áreas, beneficiando al cumplimiento de los objetivos institucionales planteados. Que en la actualidad el Recurso Humano de la empresa Informática Spirall Computer S.A.C mantuvo un bajo nivel motivacional lo cual desfavoreció el rendimiento Laboral; donde el salario fue el menos motivador; Que el modelo de gestión propuesto permitió planificar, programar y detallar indicadores específicos e integrales que contribuyeron a mejorar los procesos cotidianos laborales, siendo parte del cumplimiento de objetivos estratégicos a nivel institucional.

Flores y Núñez (2015), en su tesis de grado titulada “Propuesta de creación del área de recursos humanos, para la mejora del clima organizacional en quetzal SAC, de la ciudad de Chiclayo, 2014”, realizada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú; tuvo como objetivo general diagnosticar la influencia de una propuesta de creación del área de recursos humanos en Quetzal Group. El diseño de la investigación fue cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores de Quetzal Group, a quienes se les aplicó un cuestionario. Concluyó que se percibió la ausencia del Área de Recursos Humanos, lo que generó desgaste en las Jefaturas, no tuvieron un esquema ideal o unos parámetros a seguir, que propicien una toma de decisiones adecuada para procesos como la selección. Que se dejaron de lado procesos tan importantes como la capacitación del personal, ayuda a mejorar la autoestima, proporcionando conocimiento y especialización en la función realizada. Que, si presentaron el compromiso que Quetzal Group tuvo con sus colaboradores al realizar su pago de nómina, y los pagos a la seguridad social cumplidamente, pero faltó una política salarial con fines motivacionales en las personas, no existió un manual de funciones e donde se encuentren las especificaciones de cada puesto de trabajo y que sirva de guía para el reclutamiento, selección e inducción de personal. Que no tuvo una Jefatura de Recursos Humanos con todos los procesos administrativos que asesore a la Gerencia y a toda la organización en los procesos de personal.

A nivel local, Medina (2017), en su tesis de maestría denominada “Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017”, tuvo como objetivo general determinar el desempeño laboral del personal administrativo del espacio en estudio. Concluyó que el 82% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa evidenció un bajo desempeño laboral, el 17% reveló un mediano desempeño laboral y para el restante 2% apenas un alto desempeño laboral. Que el mayoritario 68% de los

trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa evidenció un bajo desempeño laboral en la dimensión Innovación, para el 27% se constató un mediano desempeño laboral y para el restante 5% apenas un alto desempeño laboral en dicha dimensión, por tanto, se trata de datos críticos. Que el 62% de los trabajadores evidenció un bajo desempeño laboral en la dimensión Satisfacción y para el restante 38% se advirtió un mediano desempeño laboral por tanto se trata de datos críticos. Que el 71% de los trabajadores evidenció un bajo desempeño laboral en la dimensión Eficiencia, en el 26% existió un mediano desempeño laboral y para el restante 3% se constató apenas un alto desempeño laboral en dicha dimensión. Que el 45% de los trabajadores tuvo un bajo desempeño laboral en la dimensión Crecimiento laboral, en otro 45% se evidenció un mediano desempeño laboral y en el restante 9% un alto desempeño laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Fundamento teórico del desempeño laboral

Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg

Esta teoría de factores considera que el desempeño de las personas se ve influida por dos tipos de factores que explican la motivación: factores motivadores (Nivel de responsabilidad, promoción, logro, etc.) y los factores de higiene (Salario, condiciones laborales, etc.).

De acuerdo con Chiavenato (2005), Herzberg fundamenta su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo con enfoque orientado hacia el exterior. Herzberg sostiene que la motivación de las personas depende de dos factores:

Factores Higiénicos: Estos factores comprenden las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las

oportunidades existentes, etc. Corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores.

De acuerdo con Herzberg, higiene se refiere al carácter preventivo y profiláctico de la relación laboral, se enfoca hacia los aspectos de insatisfacción en el ambiente o tratamiento recibidos por parte del trabajador. Cuando estos factores son favorables no hay insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Cuando son precarios, producen insatisfacción y se denominan factores de insatisfacción, incluyen las condiciones de trabajo las instalaciones y la comodidad en el trabajo, las políticas de la organización y la administración, las relaciones con el superior, las competencias del supervisor, los salarios, la estabilidad, las relaciones entre compañero de trabajo (Chiavenato, 2005).

Factores Motivacionales: Estos factores están relacionados con el cargo, las tareas y los deberes del trabajador, producen un efecto de satisfacción continua y duradera, así como un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, en ciertos casos por encima de los niveles estandarizados. La motivación implica sentimientos volitivos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, concretizados en la ejecución de tareas y actividad. En casos de motivación adecuada del trabajador hacen se eleven la satisfacción, de modo sustancial; cuando son precarios, provocan la pérdida de satisfacción. Por estas razones, se denominan factores de satisfacción. Los factores motivacionales incluyen: Delegación de la responsabilidad, libertad de decidir cómo realizar el trabajo, ascensos., utilización plena de las habilidades personales, formulación de objetivos y evaluación relacionada con estos,

simplificación del cargo y ampliación o enriquecimiento del cargo (Chiavenato, 2005).

Teoría de las necesidades de Maslow

La teoría de jerarquía de las necesidades del hombre, propuesta por Maslow (1994), parte del supuesto que el hombre actúa por necesidades, nuestro objetivo es mostrar la importancia de esta teoría, tan trascendental para el comportamiento organizacional. Este investigador contempla a la motivación humana en términos de una jerarquía de cinco necesidades que las clasifica a su vez en necesidades de orden inferior y necesidades de orden superior.

Entre las necesidades de orden inferior se encuentran.

- ✓ **Fisiológicas:** Son necesidades de primer nivel y se refieren a la supervivencia, involucra: aire, agua, alimento, vivienda, vestido, etc.
- ✓ **Seguridad:** Se relaciona con la tendencia a la conservación, frente a situaciones de peligro, incluye el deseo de seguridad, estabilidad y ausencia de dolor.

Entre las necesidades de orden superior se encuentran:

- ✓ **Sociales o de amor:** El hombre tiene la necesidad de relacionarse de agruparse formal o informalmente, de sentirse uno mismo querido.
- ✓ **Estima:** Es necesario recibir reconocimiento de los demás, de lo contrario se frustra los esfuerzos de esta índole generar sentimientos de prestigio de confianza en sí mismo, proyectándose al medio en que interactúa.
- ✓ **Autorrealización:** Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación autosuperadora permanente. El llegar a ser todo lo que uno se ha propuesto como

meta, es un objetivo humano inculcado por la cultura del éxito y competitividad y por ende de prosperidad personal y social, rechazando el de incluirse dentro de la cultura de derrota.

Esta teoría sostiene que la persona está en permanente estado de motivación, y que a medida que se satisface un deseo, surge otro en su lugar. El enfoque de Maslow (1994) representa para la administración de recursos humanos un valioso modelo del comportamiento de las personas, basado en la carencia (o falta de satisfacción de una necesidad específica) y complacencia que lo lleva al individuo a satisfacer dicha necesidad, señala también que cuando su necesidad es cubierta disminuirá su importancia y se activará el siguiente nivel superior. En esta forma una necesidad no tiene que satisfacerse por completo antes de que emerja la siguiente.

Teoría de las expectativas de Vroom

Esta teoría reconoce la importancia de diversas necesidades y motivaciones individuales, es más pragmática que la teoría de Maslow y Herzberg. La teoría de las expectativas propone un modelo de expectativas de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un objetivo final, esto es la armonía de los objetivos en donde las personas tienen sus propias metas que son a su vez diferentes a los de la organización, pero posibles de armonizar ambas como un todo. Esta teoría es consistente tal como se percibe en el sistema de administración por objetivos (Furnham, 2000).

De acuerdo con esta teoría, la motivación es un proceso que regula la selección de los comportamientos. El modelo no actúa, en función de necesidades no satisfechas, o de la aplicación de recompensas y castigos, sino por el contrario, considera a las personas como seres pensantes cuyas percepciones y estimaciones de probabilidades de

ocurrencia, influyen de manera importante en su comportamiento (Chiavenato, 2005; Furnham, 2000).

La teoría de las expectativas supone que la motivación no equivale al desempeño en el trabajo, sino es uno de varias determinantes. La motivación, junto con las destrezas, los rasgos de personalidad, las habilidades, la percepción de funciones y las oportunidades de un individuo también se combinan para influir en el desempeño del trabajo. Es importante reconocer que la teoría de las expectativas considera con gran objetividad a través de los años, se han adoptado y modificado las ideas fundamentales. Al parecer es más ajustable a la vida real, el supuesto de que las percepciones de valor, varían de alguna manera entre un individuo y otro, tanto en diferentes momentos como en diversos lugares. Coincide además con la idea de que los administradores deben diseñar las condiciones ideales para un mejor desempeño.

Analizar el desempeño laboral implica de cierto modo evaluarlo, en esa misma dirección, Santos Guerra (1993), afirma que lo más importante no es hacer la evaluación sino saber a quién va a favorecer, al servicio de quién se va a poner, los beneficios que va a reportar. La evaluación del desempeño laboral es así vista como un proceso de ayuda, de indagación rigurosa sobre la práctica, de manera que los protagonistas puedan formular un juicio sobre su valor educativo.

Para analizar el desempeño laboral es necesario también conocer su perfil profesional, de acuerdo con Hawes (2001), utilizar la acepción perfil profesional del personal docente tiene que ver con una “proyección al mundo de la sociedad, al mundo donde habrá de desempeñarse”. Hawes sostiene que es de vital importancia conocer a profundidad el perfil profesional del personal docente con fines de estudiar las variables componentes del desempeño profesional en todas sus dimensiones a

calidad de su desempeño. Para ello se debe tener en cuenta la profesión, las habilidades, capacidades y competencias adquiridas, la responsabilidad demostrada, los conocimientos profesionales, el nivel logrado en la inteligencia emocional, etc.

Asimismo, Hawes (2005), confirma que, aunado a esto, en términos genéricos se debe destacar que un perfil profesional constituye una auténtica declaración de principios e intenciones por parte de quien forma; históricamente se construye con base en el profesionalismo y cultura de la profesión a la que apunta; toma en cuenta distintos elementos tales como la formación, el desempeño y la ciudadanía. Además, se nutre de fuentes diversas, entre las que cabe destacar la filosofía institucional, las demandas sociales, los colegios profesionales, así como los pares profesionales, etc.

Dimensiones de la Gestión del Talento humano

Planificación del recurso humano: Es una técnica para determinar de forma sistemática la provisión y demanda de empleados que una organización padecerá en un futuro más o menos próximo. Al determinar el número y el tipo de empleados que serán necesarios el departamento de recursos humanos puede planear sus labores de reclutamiento, selección, capacitación y otras (Werther y Davis, 1990). La planificación de recursos humanos, como guía general de la política social de la firma que es, incide en la adquisición, evaluación, desarrollo y compensación de las personas que forman o formarán parte de la misma (Noe, et al, 1994). Por su parte Puchol (1993: 70,71) afirma que la planificación de recursos humanos es el punto de partida para diseñar las políticas de empleo, sustituciones internas, formación, promoción, retribución, comunicación interna y servicios sociales.

Proceso de selección: Consiste en asegurar que la persona adecuada esté en el puesto adecuado en el momento oportuno y bajo las

circunstancias concretas, partiendo de la consideración de que las decisiones acertadas acerca de las personas requieren conocimientos de su individualidad además de conocer cómo los talentos especiales de cada persona pueden ser conocidos con mayor precisión y utilizados en forma más acertada. Asimismo, Chiavenato. (2003) manifiesta que la selección de recursos humanos como: "la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o, más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

El proceso de selección consiste en escoger. Cualquier selección es un conjunto de factores escogidos. El proceso de selección implica elegir algunos objetos a cosas entre varios. Respecto a la integración, la selección se refiere específicamente a la decisión de contratar un número limitado de trabajadores entre un grupo de empleados potenciales (Sikula y McKenna, 1989).

Competencia: El conjunto habilidades da una capacidad, el conjunto de capacidades da una competencia. Es por ello que las universidades forman en competencias a los profesionales. Este término competencia ha llegado a sustituir la noción de cualificación, ya que, en la antigua sociedad salarial, la cualificación funcionaba como una categoría social que llevaba aparejado un conjunto de garantías y derechos. Así, queda claro que la educación basada en competencias es una orientación curricular que busca responder a los requerimientos de la sociedad de la información o del conocimiento, que es la que gestiona las estimaciones laborales del mercado, lo que implica un necesario acercamiento entre el mundo del trabajo y las instituciones educativas (Laval, 2004).

Proceso de recepción al nuevo personal: Es el conjunto de políticas y actividades que una organización o institución empresarial realiza con la

finalidad de acoger en un clima adecuado al recurso o talento humano recién ingresado con la finalidad de que se sientan acogidos y bien tratados. Consiste generalmente en dar la bienvenida, dar a conocer las políticas de trabajo y de pertenencia a la institución, así como de dar a conocer al personal que ya labora dentro de la organización (Oscoco, 2015; Latorre, 2013).

2.2.2. Gestión de Talento Humano

Las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, y se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás de recursos de la organización. El viraje es enorme. A las personas se les considera ahora asociados de la organización que toman decisiones en sus actividades, cumplen metas y alcanzan resultados previamente negociados y que sirven al cliente con miras a satisfacer sus necesidades y expectativas (Chiavenato, 2009).

Las tres teorías entienden al desempeño laboral como la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

Comprenden al desempeño laboral como las acciones o comportamientos observados en los empleados en función al logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (Chiavenato, 2000). El desempeño es influenciado en gran parte por las

expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía (Bittel, 1996). También se entiende que el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa, en ese sentido, Ghiselli (2007), señala cómo el desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

Indicadores de desempeño

Tradicionalmente, el desempeño se ha medido por medio del análisis del puesto de trabajo y el cumplimiento de las obligaciones dentro del mismo (Bernardin, Kane, Ross, Spina y Johnson, 1995). Debido a los cambios socioeconómicos que han conllevado mercados volubles y turbulentos (Chiavenato, 2004), se han empezado a considerar otros indicadores de desempeño que, aunque no se incluyen dentro de la descripción del puesto o rol descrito, son necesarios para una mejora de la efectividad organizacional (Landy y Conte, 2007).

El desempeño dentro del puesto o el desempeño intrarol se define como la ejecución efectiva del trabajador de las tareas o del puesto, y una contribución útil al entorno sociolaboral (Abraims, 1994). Según Van Dyne, Cummings y McLean Parks (1995), existen una serie de conductas que no son propias del puesto de trabajo o del rol que ha de desempeñar el empleado en la institución.

Las conductas inversas a un buen desempeño se denominan conductas contraproductivas han sido definidas como toda aquella conducta voluntaria que viola significativamente las normas de la organización y, haciendo esto, amenaza el bienestar de la organización, de sus miembros o ambos (Robinson & Bennet, 1995). Entre estas conductas se encuentran el acoso, el cotilleo, el abuso verbal, la violencia, el robo, el sabotaje, el

daño a propiedades de la organización, el absentismo, la tardanza, los descansos largos, el abuso de sustancias y el trabajo descuidado. Landy y Conte (2005) afirma que estas conductas son debidas a actitudes laborales negativas derivadas de la falta de apoyo, la inequidad, entre otros.

Desempeño técnico

Es el buen manejo de las demandas, una correcta toma de decisiones y realizar el trabajo sin errores por parte del trabajador (Abramis, 1994).

Ausentismo o absentismo

Consiste en no ir al trabajo durante el periodo de tiempo en que oficialmente se espera o se requiere al trabajador en su puesto de trabajo, incumpliendo un acuerdo verbal o contractual. El absentismo puede ser voluntario o involuntario. El absentismo involuntario se atribuye a factores más allá del control del empleado y el voluntario a una decisión clara de no aparecer por el trabajo en un día en particular. Sin embargo, mientras que algunos factores no controlables pueden ser suficientes para ausentarse del trabajo para algunos empleados, los mismos factores no implicarían faltar al trabajo para otros empleados (Smulders, 1980).

El ausentismo podría ser considerado más como una norma del grupo determinada por factores grupales (Colquit, Noe y Jackson, 2002) y organizacionales (Harrison y Martocchio, 1998; Kerr, 1995), que una conducta determinada por factores individuales los cuáles jugarían un rol secundario (Nicholson y Johns, 1985). En una organización donde no se penaliza la ausencia en el trabajo en su sistema de retribución, es más que probable que el nivel de absentismo sea mayor en otra organización que sí tiene en cuenta la asistencia al trabajo en el sistema retributivo.

Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño es una técnica o procedimiento que tiende a apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los trabajadores de una organización. Esta evaluación se realiza sobre la base del trabajo desarrollado, los objetivos fijados, las responsabilidades asumidas y las características personales; todo ello, con vistas a la planificación y proyección de acciones futuras de cara a un mayor desarrollo del individuo, del grupo y de la organización, la evaluación del desempeño debe ser considerada como una revisión y un contraste de opiniones encaminadas, entre otras cosas, a fomentar la comunicación vertical y horizontal en el seno de la organización. Jamás debería ser vista como un examen o valoración unidireccional y personal que suponga un elemento de control o juicio sobre la persona (Happer. & Lynch, 1992).

La evaluación del desempeño es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo (Chiavenato, 2000). Con la técnica de distribución forzada se representa el rendimiento profesional de los trabajadores utilizando una campana de Gauss, que se divide en cinco grupos: aquellos que están en el 10% que supera las expectativas (nivel excelente), 20% con un buen rendimiento, 10% que están muy por debajo de lo esperado, 20% con un desempeño deficiente y el resto dentro del 40% de la zona media. Wagner y Goffin (citados en Kline y Sulsky, 2009) consideran que la evaluación comparativa puede ser más sencilla de realizar pero menos detallada que la estimación absoluta, por lo que la información que aporta es más limitada cuando se utiliza para proporcionar al trabajador retroalimentación de su desempeño.

2.2.3. Fundamentos teóricos de la gestión del recurso humano

Reclutamiento de personal

Es el conjunto de actividades diseñadas para atraer hacia una organización un conjunto de candidatos calificados (Chiavenato, 2011). También es considerado como el proceso por medio del cual se descubre a los candidatos potenciales para las vacantes actuales o anticipadas de la organización (De Cenzo y Robbins, 2003). Mientras que Mondy y Noe (2000) lo definen como el proceso de atraer individuos de manera oportuna, en número suficiente y con los atributos necesarios, y alentarlos para que soliciten los puestos vacantes en una organización.

Pasos a Seguir en el Proceso de Selección

Existen veinte pasos básicos e indispensables en la selección de personal exitoso, los cuales se presentan a continuación (Alles, 2006).

Tabla 1. Pasos de procesos de selección

Paso de Selección	Definición
Necesidad de cubrir una plaza	Esta necesidad se genera al momento de que se le da de baja a algún colaborador, se descongela una plaza, o se generan plazas nuevas por crecimiento.
Solicitud de personal	Esta se registra por medio de la requisición de personal, esta normalmente la hace el jefe inmediato del departamento al cual pertenece la plaza vacante.
Revisión de la descripción del puesto	El encargado de recursos humanos revisa la descripción del puesto, para que en base a esta se pueda determinar la modalidad del proceso.
Recolección de información sobre el perfil requerido	Esta se obtiene por medio del descriptor del puesto.
Análisis sobre eventuales candidatos internos	Se analiza si se tienen candidatos para tomar en cuenta para un ascenso.
Decisión sobre si realizar un reclutamiento interno o externo	Esta decisión se toma en base al tipo de puesto que genere la vacante, y se toma en cuenta también el mercado laboral.
Definir las fuentes de reclutamiento	Esto se define de acuerdo al tipo de puesto vacante, y se plantea una estrategia para saber qué tipo de personal se desea atraer.
Recepción de papelerías de candidatos	Se reciben todas las papelerías de los posibles candidatos, y se realiza un primer filtro para saber si cubren o no el perfil.
Primera revisión de	Se revisan en las papelerías los antecedentes

antecedentes	de los candidatos, para ver aspectos delincuenciales y judiciales, como también se revisan las papelerías para conocer la educación y experiencia laboral de los candidatos.
Entrevistas (1 o 2 rondas)	Esto varía de acuerdo a la empresa, lo ideal son dos entrevistas, una por parte de recursos humanos y la otra por parte del jefe inmediato del puesto vacante.
Evaluaciones específicas y psicológicas	Se aplican evaluaciones técnicas para conocer conocimientos, competencias y habilidades, como pruebas psicométricas, en las que se pretende conocer personalidad, valores, inteligencia.
Formación de candidaturas	Se califican las pruebas, se analizan los resultados de las entrevistas y se forman a los primeros tres candidatos.
Confección de informes sobre finalistas	Se realizan los informes con los resultados de las pruebas y las entrevistas de los finalistas del proceso de selección.
Presentación de finalistas al cliente interno	Se le presentan los informes de los primeros tres candidatos al jefe inmediato del puesto y al gerente general, para que ellos tomen la decisión final.
Selección del finalista por el cliente interno	El jefe inmediato basándose en los informes recibidos por parte de recursos humanos, toma la decisión del mejor candidato para el puesto.
Negociación	Se realiza una negociación entre el candidato electo y la empresa, esta negociación la realiza el departamento de recursos humanos, para saber si el candidato acepta o rechaza las condiciones del puesto.
Oferta de Trabajo presentada por Escrito	Se le presenta al candidato una oferta de trabajo en el que se determina el horario de trabajo, y el salario mensual, si existiesen otras condiciones que se considere prudente colocar, se debe detallar en la oferta de trabajo.
Comunicación del proceso a postulantes que quedan fuera de la selección	Se les comunica a los candidatos que no sobresalieron en el proceso, para que estos conozcan que el proceso ha finalizado y que en dicha oportunidad sus resultados no fueron satisfactorios, se les agradece por participar y por interesarse en la empresa.
Proceso de admisión	En este proceso se le explica al colaborador de recién ingreso las que serán sus funciones específicas, se le hace entrega de equipo, uniformes y todos los implementos necesarios para la realización de sus labores.
Inducción del personal	Se le capacita al personal sobre los aspectos principales de la empresa, de su puesto de trabajo, y del departamento al que pertenece,

	al empleado se le permiten dos meses para completar el proceso de selección.
Comunicación del proceso a postulantes que quedan fuera de la selección	Se les comunica a los candidatos que no sobresalieron en el proceso, para que estos conozcan que el proceso ha finalizado y que en dicha oportunidad sus resultados no fueron satisfactorios, se les agradece por participar y por interesarse en la empresa.

Fuente, Alles, M. (2006)

Reclutamiento

Es considerado como la fase previa al proceso de selección propiamente dicho, aunque la mayoría de veces se le considera parte del proceso mismo; Este se enfoca en la captación de candidatos potenciales para poder someterse a un proceso selectivo. El reclutamiento agrupa un conjunto de actividades que buscan atraer la atención de las personas del medio para que estas se interesen en los empleos que la empresa reclutadora tiene vacantes (López-Fé y Figueroa, 2008).

El reclutamiento del personal es el primer contacto que tiene una persona con la empresa, con la aspiración de formar parte de la misma, por lo que esto añade interés a esta fase. La importancia que tiene en toda organización el reclutamiento es recolectar datos que puedan ser considerados para una futura contratación, se enfoca la búsqueda en base a lo requerido en el puesto de trabajo. En la organización el reclutamiento es también una manera de proyectar su imagen, por lo consiguiente tienen políticas establecidas para el reclutamiento, algunas prefieren medios discretos y formales, mientras que otras optan por la difusión de su imagen y su filosofía desde la publicación de anuncios. Debe tomar en cuenta para el reclutamiento el puesto vacante, y el perfil social que se desea que posean los candidatos, es decir el reclutamiento debe adaptarse de acuerdo a cada puesto y perfil.

El Proceso de Selección de Personal

Es un proceso que procura prever cuáles solicitantes tendrán éxito si se les contrata; es al mismo tiempo, es una comparación y una elección.

Para que pueda ser científica, necesita basarse en lo que el cargo vacante exige de su futuro ocupante. Así, el primer cuidado al hacer la selección de personal es conocer cuáles son las exigencias del cargo que será ocupado.

Es un proceso que parte del reclutamiento, elige, filtra, y decide aquél o aquellos candidatos que tengan mayores probabilidades de ajustarse a las necesidades del puesto, persigue dos principales resultados; personas idóneas para el puesto y personas que además de adecuadas sean eficientes en el puesto. Estos resultados se obtienen al comparar dos variables; los requisitos del puesto y el perfil de los candidatos. Es decir, no habrá éxito si esa persona pese a su adecuación decide no ser eficiente en su puesto, por causa de desmotivación, conflictividad, no integración, insatisfacción, entre otras. Los individuos se distinguen tanto en la capacidad por aprender una tarea, como en el nivel de desempeño una vez aprendida esta.

En el proceso de selección se siguen algunas técnicas y pasos para llegar al resultado final que culmina con la contratación final del candidato.

Técnicas del proceso de selección de personal:

Ventura y Delgado (2012) sostienen que dentro de la selección de personal, ya sea en una empresa grande, pequeña o mediana, de una manera universal por su funcionalidad y validez; el proceso de selección utiliza las técnicas que se describirán a continuación, Cada empresa personaliza el proceso de acuerdo a sus necesidades, pero los pasos son básicamente los mismos.

Pruebas psicotécnicas: Comúnmente se les da la denominación de test. Existen muchos tipos entre estos, de personalidad, de inteligencia, y para evaluar las diversas aptitudes como son, razonamiento verbal, razonamiento numérico, resistencia, concentración, conocimientos, entre otros.

Pruebas profesionales de habilidades: Estas pruebas se relacionan con el puesto de trabajo que se tiene vacante, el objetivo de la aplicación de las mismas es medir el nivel de capacidad profesional del candidato para el puesto de trabajo determinado. Estas pruebas básicamente son ejercicios prácticos, en los que se simulan actividades concretas que la persona debería realizar en caso de ser contratada por la empresa.

Pruebas situacionales: En estas pruebas se debe evaluar como principal aspecto la conducta de los candidatos, que se someten a supuestas experiencias que están relacionadas con el perfil del puesto vacante, para realizar este tipo de pruebas se debe tener un número considerable de candidatos, aproximadamente se puede realizar desde 6 a 15 candidatos, en la que todos los candidatos se someten a la misma prueba y se evalúa el candidato que reacciona de la mejor manera ante una misma situación. Las más frecuentes son; La interacción grupal, el método in básquet y el role playing.

Interacción grupal: Esta consiste en que los candidatos se reúnan en torno a una mesa redonda, o un ambiente que sea propicio para el dialogo, posteriormente se les plantea a los candidatos un tema relacionado al puesto de trabajo en el que ellos deban debatir y discutir abiertamente sobre el tema, mientras un examinador o varios examinadores evalúan y estudian a cada uno de los candidatos.

Método in Basket: Consiste en un ejercicio individual que simula el puesto de trabajo que ocuparía el candidato en caso de ser aceptado. Normalmente se realiza con la entrega de tareas que debe realizar, pidiéndole que ordene y seleccione las acciones se debe prestar atención a su importancia.

Role playing: Esta prueba consiste en asignar un rol a cada candidato, para que este lo desempeñe, exponga y defienda ante el grupo de los

otros candidatos, estos roles deben estar relacionados con el puesto de trabajo vacante dentro de la empresa. Este método es sumamente efectivo en el caso de selecciones múltiples en las que se tienen varios puestos vacantes, ya que se observa la aptitud de cada candidato para el puesto.

Verificación de referencias laborales y personales: Esta verificación se realiza en el proceso de selección, con el fin de asegurar que la contratación que está a punto de realizarse tenga un resultado exitoso.

Generalmente se realiza por medio de una llamada telefónica, primero se llama a las últimas tres empresas en las que el candidato ha laborado, en estas llamadas se solicitan datos estrictamente relacionados al comportamiento del candidato dentro de la empresa, se verifica el salario como también el crecimiento profesional y el motivo de salida del candidato. Posteriormente se procede a investigar las referencias personales, estas también se realizan regularmente por medio de una llamada telefónica a las personas que han extendido cartas de recomendación, o las personas que el candidato ha colocado en su hoja de vida, estas tienen el fin de averiguar datos familiares, socioeconómicos, y de actitud del candidato.

La entrevista de personal: Es en la que se fundamenta en un 50% la decisión de contratar, por lo mismo esta se considera pesar de ser la última prueba del proceso de selección, es la más importante, entre sus finalidades se puede mencionar; Constatar y ampliar información sobre el curriculum vitae, obtener información sobre la personalidad del postulante y sus motivaciones, determinar si es adecuado para la empresa y para el puesto de trabajo, como también esta entrevista es un encuentro clave en el que se le debe informar al candidato sobre las condiciones de trabajo.

Psicometría en el Proceso de Selección

Castillo (2006) refiere que la psicometría en el proceso de selección ocupa un lugar muy importante, para explicar de una mejor manera, da una definición de las pruebas en el proceso de selección. Las pruebas o test de selección son un conjunto estandarizado especialmente para poder medir las aptitudes, características, actitudes y capacidades personales, estas se establecen en medidas y perfiles que brindan las pruebas psicométricas. Las pruebas pueden ser escritas, manipulación, verbales o numéricas.

En el mercado existen diversas pruebas para medir diferentes rasgos. Sin embargo, nadie puede decir si alguna prueba determinada funciona o no en una situación dada, a menos que realice un estudio imparcial de investigación y base sus conclusiones en la ponderación cuidadosa de todas las evidencias.

La mayoría de las pruebas se pueden clasificar en, pruebas de inteligencia y psicológicas. A continuación, se verá con detalle cada una de ellas.

Pruebas de inteligencia: Estas pruebas miden principalmente la capacidad de los candidatos para razonar lógicamente ante diferentes modalidades de pensamiento lógico, a diferencia de las pruebas de desempeño que miden algunos rasgos intelectuales específicos, las pruebas de inteligencia permiten medir la capacidad intelectual en términos amplios. Estas pruebas normalmente son consideradas como predictivas del desempeño, ya que se considera que de acuerdo al razonamiento lógico se puede predecir el desempeño eficaz en el puesto de trabajo. Sin embargo, en sus inicios estas pruebas se fueron útiles únicamente para obtener un dato numérico de la capacidad intelectual de las personas.

Pruebas psicológicas o de personalidad: Estas pruebas miden rasgos característicos del comportamiento de un individuo, estas pruebas se seleccionan de acuerdo a los rasgos que a la empresa le interesa conocer del candidato, esto basándose en el perfil del puesto y en la requisición del personal, entre los principales rasgos que estas pruebas tienen la capacidad de medir se pueden mencionar las siguientes, temperamento, motivaciones, preferencias vocacionales, hábitos y actitudes.

La Entrevista: Llanos (2005) expone que la entrevista es una forma estructurada de comunicación interpersonal, generalmente entre dos personas (entrevistador y entrevistado), debidamente planeada con un objetivo determinado con la finalidad de obtener información relevante para tomar decisiones benéficas para ambas partes. La entrevista es un sistema de comunicación ligado a otros sistemas en función de cinco elementos; fuente, transmisor, canal, instrumento para descifrar y destino, es decir el entrevistador y el entrevistado ambos dependen de la dirección de la comunicación.

Durante la entrevista el lenguaje debe ser acorde con el nivel escolar y cultural del candidato. Utilizar un lenguaje de alto nivel con alguien que no lo entienda puede causar angustia y retraimiento; en cambio, el mismo tipo de lenguaje verbalizado hacia una persona preparada con estudios de posgrado y poseedora de una amplia cultura puede conducirlo a una actitud defensiva o a percibir la situación como un desafío. Hacer uso de un lenguaje relajado con un joven puede despertar sentimientos de desvaloración hacia el entrevistador y, por tanto, la pérdida de respeto hacia su figura, pero un lenguaje formal puede retraerlo. En general, el lenguaje que se utilice deberá ser sencillo, claro y directo en cuanto a las peticiones que plantee el entrevistador, sin olvidar que el respeto y la sencillez son importantes.

El Informe de Selección

Llanos (2005) establece que toda la información recopilada durante el proceso de selección debe finalmente concentrarse en el llamado informe de selección, el cual constará como mínimo de los siguientes puntos acerca del candidato.

Tabla 2. Informe de selección

Datos personales	Nombre, dirección, teléfonos, entre otros.
Formación académica, complementaria	Título universitario, diversificado, diplomas obtenidos en talleres y capacitaciones.
Idiomas /informática	Manejo de Office, internet y programas específicos, como también manejo de otros idiomas.
Experiencia Profesional	Se enfoca en las tres últimas empresas o en aquellas que se consideren significativas.
Cargos Ocupados y Funciones Sector al que pertenece en la empresa	Se busca obtener información relevante de la experiencia obtenida.
Puestos Dependientes	Se busca evaluar el liderazgo obtenido en puestos anteriores.
Datos Económico-financieros	Pretensión salarial, gastos mensuales, dependientes económicos.
Éxitos, fracasos y las causas de los mismos.	Principales logros y principales dificultades, tanto laborales como personales.
Información de entrevistas	Recopilación de información de entrevistas realizadas por jefe inmediato y entrevista de selección.
Disponibilidad, expectativas salariales y de desarrollo profesional	Lo que el candidato espera de la empresa, cuando desea ganar, si desea obtener un ascenso.
Confirmación y verificación de referencias personales y profesionales.	Personales, consultas con vecinos, amigos y conocidos Profesionales, consultas con jefes inmediatos de los últimos tres puestos anteriores.

Fuente, Llanos (2005)

Dimensiones del desempeño laboral

Competencia: Es el conjunto de habilidades da una capacidad, el conjunto de capacidades da una competencia, en ese sentido

competencia es la capacidad del recurso humano en la realización de las funciones laborales o del desempeño laboral (Laval, 2004).

Productividad: Es uno de los factores determinantes para que las empresas puedan competir en el mercado, y de esta manera fijar uno de los 6 condicionantes que tiene la capacidad de competir, la duración de la jornada de operación y su valor (Garoz, 2010). La productividad también se define como el desempeño laboral de un determinado recurso dentro de la empresa y que es importante para su evaluación y mantenimiento del recurso (Chiavenato, 2009).

Costos: Es la medición en términos monetarios de los costos en que incurre el personal en su desempeño laboral. Estos costos incurridos sirven para medir la eficacia y eficiencia del desempeño laboral del trabajador (Werther y Davis, 1990).

Identificación: Es la conducta que ejerce un trabajador frente a su institución, la cual está ligada a sus normas, a las funciones laborales o desempeño laboral, en el clima laboral. También se considera como el conjunto de características y particularidades de origen congénito o adquiridas que hacen de una persona sea igual a sí misma con prescindencia de toda otra de la misma especie (Godoy, 2008).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Desempeño laboral: Es el nivel de ejecución alcanzado por el colaborador, dentro del logro de metas, por un tiempo determinado por la organización. Es la eficacia del personal de las organizaciones, por lo que el desempeño laboral depende de gran manera del comportamiento organizacional del individuo (Robbins, 2005).

Evaluación del Desempeño: Es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor,

excelencia y cualidades de una persona. Para evaluar a los individuos que trabajan dentro de una organización se aplican varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, entre otros (Chiavenato, 2011).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General

Existe una relación positiva media entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Catac 2017.

2.4.2. Hipótesis Secundarias

- ✓ Existe una relación positiva media entre la gestión de los recursos humanos y la competencia laboral en la Municipalidad Distrital de Catac 2017.
- ✓ Existe una relación positiva media entre la gestión de los recursos humanos y la productividad en la Municipalidad Distrital de Catac 2017.
- ✓ Existe una relación positiva media entre la gestión de los recursos humanos y los costos en la Municipalidad Distrital de Catac 2017.
- ✓ Existe una relación positiva media entre la gestión de los recursos humanos y la identificación en la Municipalidad Distrital de Catac 2017

2.5. Variables

2.5.1. Definición Conceptual de la variable

Gestión de Recursos Humanos: Es el conjunto de procesos administrativos que realiza el área de recursos humanos con la finalidad de determinar el perfil para el puesto de trabajo y

seleccionar el personal adecuado para dicho puesto de trabajo en la organización empresarial (Latorre, 2013; Chiavenato, 2009).

Desempeño laboral: Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, esto constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (De Cenzo, y Robbins, 2003; Chiavenato, 2000).

2.5.2. Definición Operacional de la variable

Gestión de Recursos Humanos: La gestión del recurso humano se va a medir en función de cada uno de los indicadores de cada una de las dimensiones: Planificación del recurso humano, proceso de selección y proceso de recepción del nuevo personal (Hawes, 2001)

Desempeño laboral: El desempeño laboral se mide con los indicadores de las dimensiones competencia, productividad, costos e identificación de los trabajadores (Hawes, 2001).

Tabla 3. Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V. 1. Gestión del Recurso Humano	Es el conjunto de procesos administrativos que realiza el área de recursos humanos con la finalidad de determinar el perfil para el puesto de trabajo y seleccionar el personal adecuado para dicho puesto de trabajo en la	La gestión del recurso humano se va a medir en función de cada uno de los indicadores de cada una de las dimensiones: Planificación del recursos humano, proceso de selección y proceso de recepción del	Planificación del recursos humano	Estudio de necesidad de personal con perfil administrativo	Ordinal Malo (1), Regular (2), Normal (3), Bueno (4), Excelente (5)
				Análisis de necesidad de personal con perfil profesional operativo	
				Estudio de necesidad de personal con perfil técnico	
				Estudio de necesidad de personal con perfil no calificado	
			Proceso de selección	Proceso comunicación de selección de personal	
				Proceso de recepción de expedientes	
				Proceso de selección de expedientes	
				Proceso de evaluación del recurso humano	
				Proceso de entrevista	

	organización empresarial (Latorre, 2013; Chiavenato, 2009).	nuevo personal (Hawes, 2001)		Proceso de puntuación a la evaluación y entrevista Proceso de informe de selección de ganadores	
			Proceso de recepción al nuevo personal	Recepción del nuevo personal Proceso de registro y documentación laboral del nuevo personal Capacitación operativa del nuevo personal Capacitación normativa del nuevo personal	
V. 2. Desempeño Laboral	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, esto constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (De Cenzo, y Robbins, 2003; Chiavenato, 2000).	El desempeño laboral se mide con los indicadores de las dimensiones competencia, productividad, costos e identificación de los trabajadores (Hawes, 2001)	Competencia	Nivel de competencia del personal administrativo	Nominal Muy deficiente (1), Deficiente (2), Normal (3), Eficiente (4), Muy eficiente (5)
				Grado de competencia del profesional operativo	
				Nivel de competencia del personal técnico	
				Grado de competencia del personal no calificado	
			Productividad	Nivel de productividad del personal administrativo	
				Grado de productividad del profesional operativo	
				Nivel de productividad del personal técnico	
				Nivel de productividad del personal no calificado	
			Costos	Nivel de costos generados en el desempeño laboral del personal administrativo	
				Grado de costos generados en el desempeño laboral del profesional operativo	
				Nivel de costos generados en el desempeño laboral del personal técnico	
				Nivel de costos generados en el desempeño laboral del personal no calificado	
			Identificación	Nivel de identificación del personal administrativo	
				Grado de identificación del profesional operativo	
				Nivel de identificación del personal técnico	
				Nivel de identificación del personal no calificado	

Elaboración: Propia

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de Investigación

Tipo de Investigación

La presente investigación fue del tipo no experimental correlacional porque no se manipuló la variable independiente con la finalidad de medir la variable dependiente, es de decir, se determinó cómo se relacionaron las variables gestión del recurso humano y el desempeño laboral (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Nivel de Investigación

El nivel de investigación fue no experimental. Hernández, Fernández y Baptista (2010) lo definen: como un nivel de investigación de tipo general no experimental y subtipo correlacional; utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías

Diseño de la Investigación

El diseño de la presente investigación fue descriptiva no correlacional, es decir, es investigación donde no se va a variar intencionalmente las variables independientes. Lo que se va a hacer en la investigación no experimental es observar y analizar cómo se han estado llevando a cabo la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral del personal contratado en el periodo de estudio.

3.2. Descripción del ámbito de la Investigación

En la presente investigación se aplicaron los métodos de observación, se observó los archivos del desempeño del personal seleccionado en el año 2017 en la municipalidad de Catac, el método analítico, se analizó la gestión del recurso humano aplicado en el mismo año a los trabajadores seleccionados. Se aplicó encuesta a los trabajadores seleccionados, los datos e información fueron registrados y procesados mediante Microsoft Excel. Las relaciones entre variables fueron calculadas con el Índice de Correlación de Spearman.

3.3. Población y Muestra

Población

La población de estudio está constituida por el personal administrativo, profesional operativo, personal técnico y personal no calificado. El total de la población es 62 personas

Muestra

La población de estudio está constituida por el personal administrativo, profesional operativo, personal técnico y personal no calificado. El total de la población es 62 personas.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas

El instrumento a utilizar es la encuesta, la cual es definida por Tamayo, (2008) como aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida.

Instrumentos

El instrumento a utilizar será el cuestionario, la misma que es definida por Tamayo, (2008) como el documento que contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio.

El instrumento ha sido diseñado por la investigadora, su validez será determinada mediante el método de Juicio de Expertos, en tal sentido, se alcanzará la matriz de operacionalización de variables, el instrumento y un documento de calificación o validación del instrumento a tres jueces expertos en el tema. Asimismo, se determinará la confiabilidad del instrumento por el método de Alfa de Cronbach

Fuentes

Las fuentes de datos e información serán los archivos e las gerencias de la municipalidad Distrital de Catac, las fuentes primarias de información como las que contienen información original no abreviada ni traducida: tesis, libros, nomografías, artículos de revista, manuscritos. Se les llama también fuentes de información de primera mano; Incluye la producción documental electrónica de calidad (Bounocore, 1980).

3.5. Validez y confiabilidad del instrumento

Para Hernández, Fernández y Baptista (1998) “la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que quiere medir”. Al respecto, dicho proceso tanto de validez y confiabilidad del instrumento; se designó a un grupo de tres profesionales con el nivel de instrucción académico de licenciado, magister y doctor en su especialidad, y que estuvo conformado por: Berrospi Roggero, Javier; licenciado en administración. Ramírez Asís, Edwin; magister en administración. Vega Huincho; Fernando; doctor en Educación con Mención en Investigación Científica, los cuales dieron las observaciones y revisiones respectivas para dicha validación y confiabilidad del instrumento.

Por ello, la validación del instrumento se obtuvo a través del juicio de expertos, actividad que se revisó en todas las fases de la investigación, a fin de someter el modelo a la consideración y juicio de conocedores de la materia en cuanto a ciencias empresariales se refiere y así facilitar el montaje metodológico del instrumento tanto de forma como de fondo, con el fin único de su evaluación y al considerar la misma, hacer las correcciones que tuvieran lugar, para de esta forma garantizar la calidad y certidumbre del modelo. Cada experto recibió una planilla de validación, donde se recogió la información. Esta planilla tuvo los siguientes aspectos de información por cada ítem: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. Luego de la revisión de parte de los expertos se procedió a: (a) en los ítems con 100% de coincidencia favorable entre los expertos con un promedio (17.3) Aceptable, (16.2) Aceptables con recomendaciones, (16.3) Aceptables con recomendaciones; donde existió acuerdo parcial entre los expertos se revisaron los ítems, se reformularon y nuevamente se validaron.

Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, Sánchez y Guarisma (1995) plantean que una medición es confiable o segura, cuando aplicada repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados”.

Por ello con el fin de revisar, evaluar y determinar la confiabilidad del instrumento, así como la detección de dificultades se ejecutó la encuesta de la misma a un grupo individuos incluidos en la muestra, en dos oportunidades diferentes. Realizadas ambas aplicaciones se compararon los resultados obtenidos y no se detectaron discrepancias, por lo tanto, se consideró confiable el instrumento de recolección de datos.

3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos

Se coordinó con la Gerencia de la Alcaldía para que los trabajadores de la municipalidad participaran activamente en la recolección de datos. Se coordinó para acceder a los registros de la gestión del talento humano, a los registros del desempeño laboral. Así mismo se coordinó para seleccionar a los trabajadores que conformaron la muestra.

Previa preparación del instrumento ya validado y determinado su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach, se procedió a aplicar la prueba al inicio de la investigación a los elementos de la muestra de la presente investigación. El instrumento aplicado fue archivado en un lugar no accesible para personas ajenas a la presente investigación. Los datos fueron obtenidos y procesados con toda la rigurosidad que exige este tipo de investigación.

Los datos se obtuvieron de la encuesta. Se verificó el llenado y marcado correcto de las respuestas de cada pregunta de la encuesta aplicados a los encuestados de la municipalidad. Estos datos fueron

debidamente organizados, registrados e ingresados a una Hoja de Cálculo en Microsoft Excel 2017. El procesamiento de datos se procesó utilizando SPSS 22.0 for Windows para aplicar las frecuencias en función de los ítems y Microsoft Excel para las tablas de frecuencias en función de los rangos de valores obtenidos en la investigación

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Gestión de Recursos Humanos y Planificación

Tabla 4. Frecuencia de Gestión de Recursos Humanos: Planificación. Pregunta 1

01. ¿Cómo califica el estudio de necesidad de personal con perfil administrativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	18	29.0
Regular	19	30.6
Normal	16	25.8
Bueno	6	9.7
Excelente	3	4.8
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

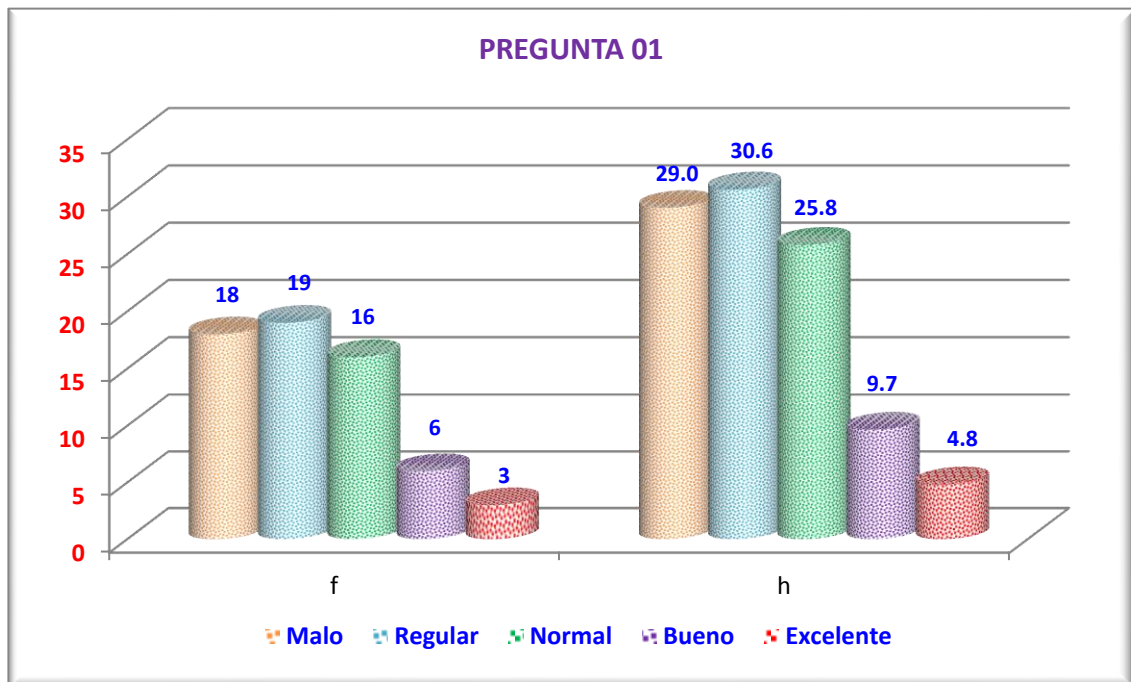


Figura 1. Frecuencia de Gestión de Recursos Humanos: Planificación. Pregunta 1

Ante la pregunta 01 de la encuesta realizada sobre cómo califica el estudio de necesidad de personal con perfil administrativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 18 personas encuestadas (29.0%) calificaron como malo, 19 de ellos (30.6%) calificaron como regular, 16 personas encuestadas (25.8%) calificaron como normal, 06 de ellos (9.7%) calificaron como bueno y 03 personas encuestadas (4.8%) calificaron como excelente.

Tabla 5. Frecuencia de Gestión de Recursos Humanos: Planificación. Pregunta 2

02. ¿Cómo valora el estudio de necesidad de personal con perfil profesional en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	18	29.0
Regular	13	21.0
Normal	19	30.6
Bueno	8	12.9
Excelente	4	6.5
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

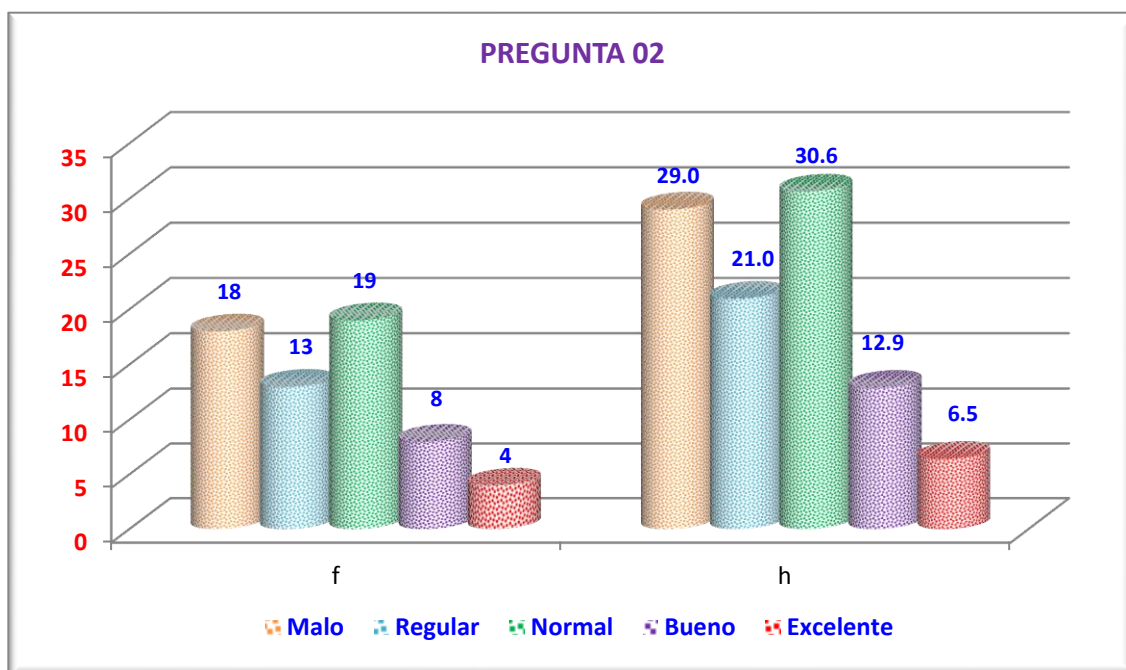


Figura 2. Frecuencia Gestión de Recursos Humanos: Planificación. Pregunta 2

Ante la pregunta 02 de la encuesta realizada sobre cómo valora el estudio de necesidad de personal con perfil profesional en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 18 personas encuestadas (29.0%) calificaron como malo, 13 de ellos (21.0%) calificaron como regular, 19 personas encuestadas (30.6%) calificaron como normal, 08 de ellos (12.9%) calificaron como bueno y 04 personas encuestadas (6.5%) calificaron como excelente.

Tabla 6. Frecuencia de Gestión de Recursos Humanos: Planificación. Pregunta 3

03. ¿Cómo considera el estudio de necesidad de personal con perfil técnico en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	14	22.6
Regular	16	25.8
Normal	20	32.3
Bueno	9	14.5
Excelente	3	4.8
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

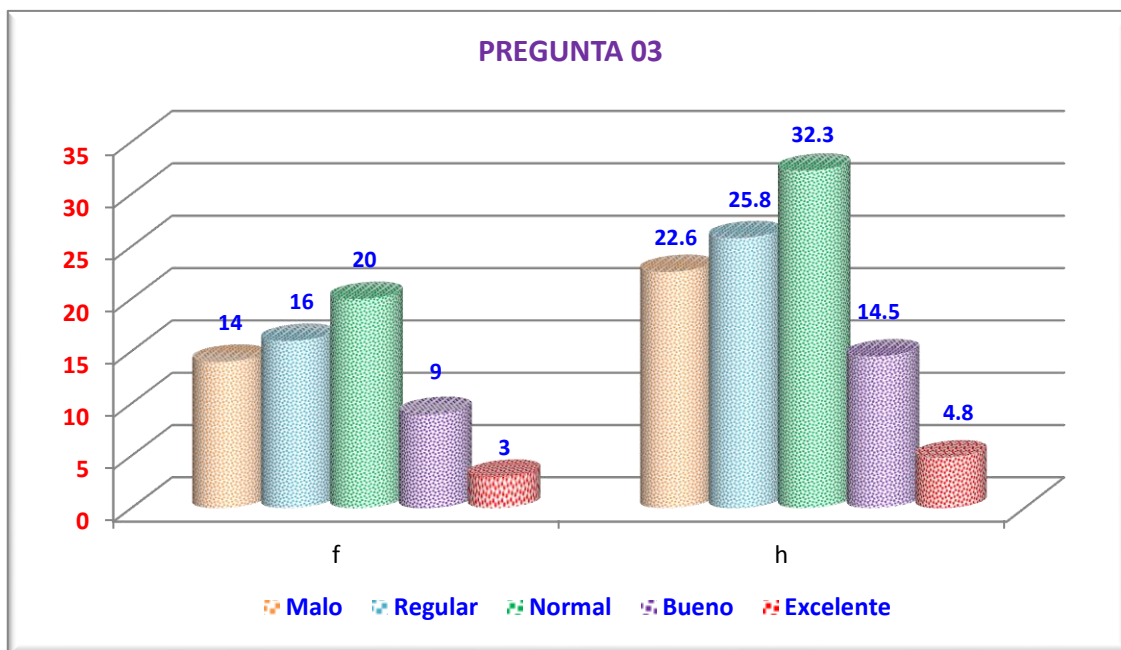


Figura. 3. Frecuencia Gestión de Recursos Humanos: Planificación. Pregunta 3

Ante la pregunta 03 de la encuesta realizada sobre cómo considera el estudio de necesidad de personal con perfil técnico en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 14 personas encuestadas (22.6%) calificaron como malo, 16 de ellos (25.8%) calificaron como regular, 20 personas encuestadas (32.3%) calificaron como normal, 09 de ellos (14.5%) calificaron como bueno y 03 personas encuestadas (4.8%) calificaron como excelente.

Tabla 7. Frecuencia de Gestión de Recursos Humanos: Planificación. Pregunta 4

04. ¿Cómo evalúa el estudio de necesidad de personal con perfil no calificado en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?

RESPUESTA	f	h
Malo	18	29.0
Regular	17	27.4
Normal	19	30.6
Bueno	5	8.1
Excelente	3	4.8
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

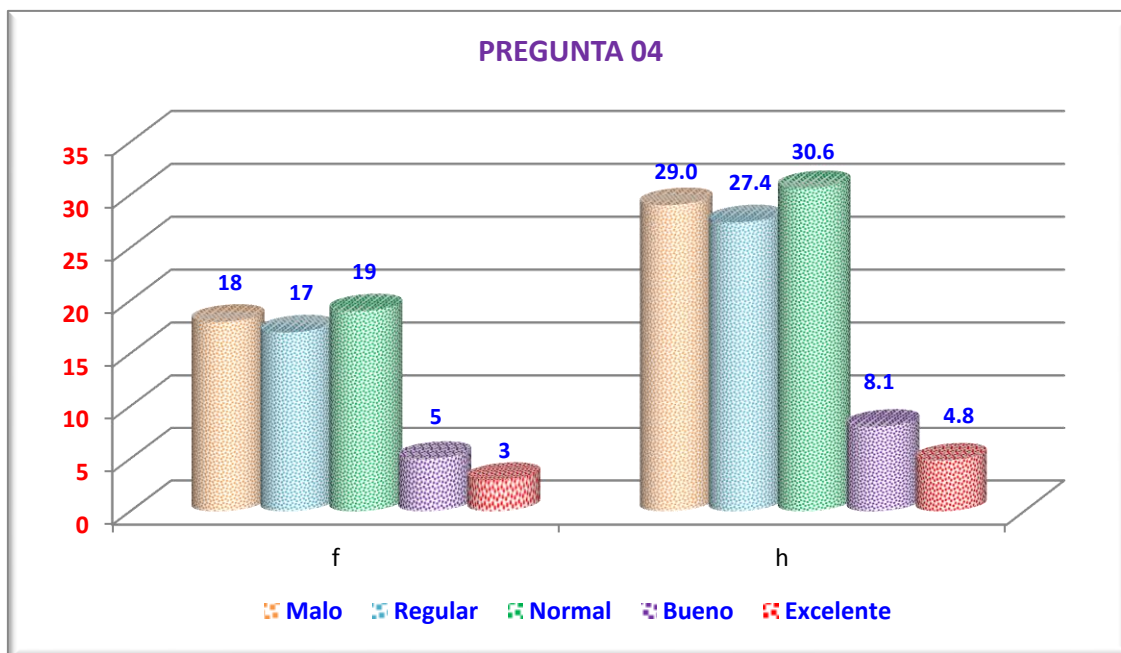


Figura. 4. Frecuencia Gestión de Recursos Humanos: Planificación. Pregunta 4

Ante la pregunta 04 de la encuesta realizada sobre cómo evalúa el estudio de necesidad de personal con perfil no calificado en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 18 personas encuestadas (29.0%) calificaron como malo, 17 de ellos (27.4%) calificaron como regular, 19 personas encuestadas (30.6%) calificaron como normal, 05 de ellos (8.1%) calificaron como bueno y 03 personas encuestadas (4.8%) calificaron como excelente.

4.2. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección

Tabla 8. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 05

05. ¿Cómo califica el proceso de comunicación de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	15	24.2
Regular	18	29.0
Normal	20	32.3
Bueno	6	9.7
Excelente	3	4.8
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

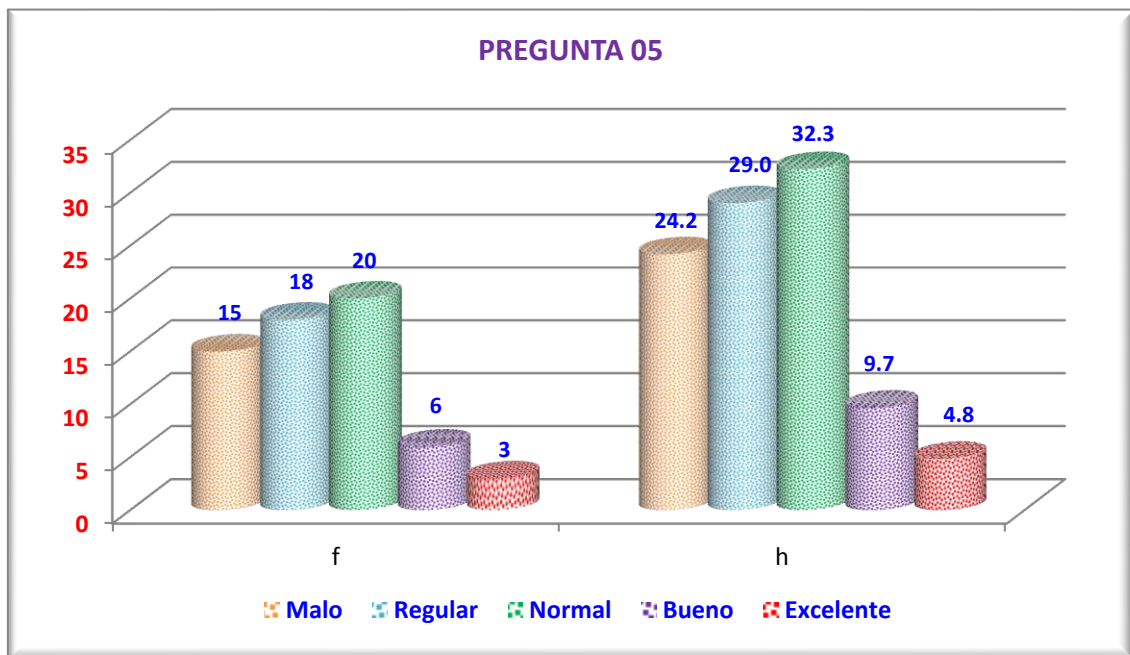


Figura 5. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 05

Ante la pregunta 05 de la encuesta realizada sobre cómo califica el proceso de comunicación de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 15 personas encuestadas (24.2%) calificaron como malo, 18 de ellos (29.0%) calificaron como regular, 20 personas encuestadas (32.3%) calificaron como normal, 06 de ellos (9.7%) calificaron como bueno y 03 personas encuestadas (4.8%) calificaron como excelente.

Tabla 9. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 06

06. ¿Cómo valora el proceso de recepción de expedientes en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	18	29.0
Regular	17	27.4
Normal	18	29.0
Bueno	5	8.1
Excelente	4	6.5
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

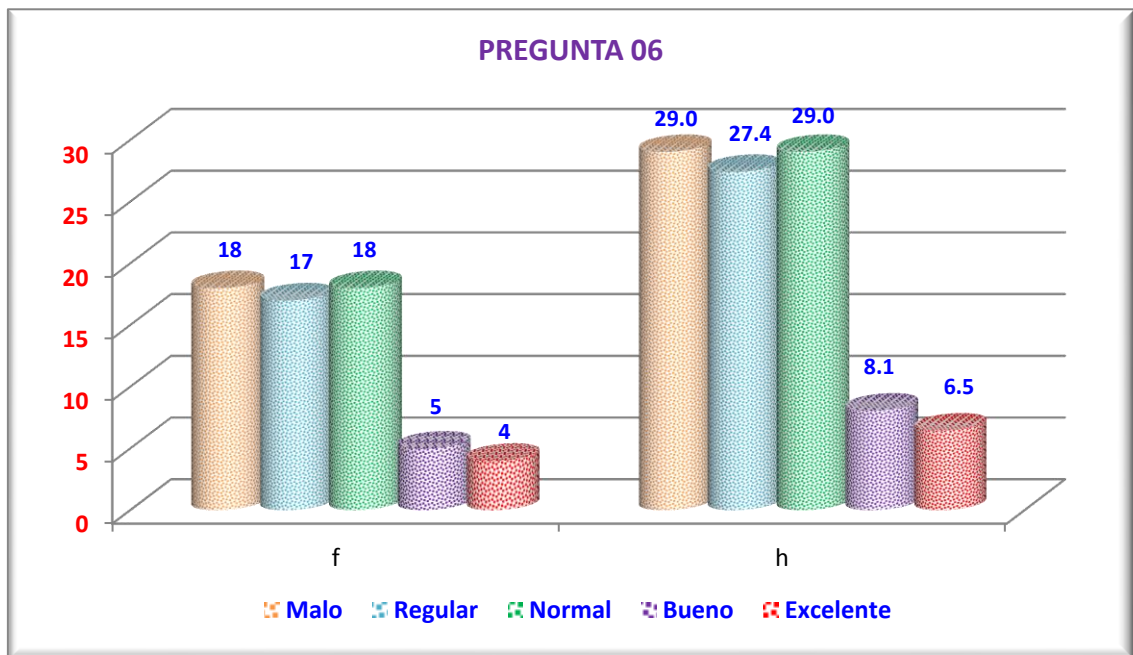


Figura 6. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 06

Ante la pregunta 06 de la encuesta realizada sobre cómo valora el proceso de recepción de expedientes en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 18 personas encuestadas (29.0%) calificaron como malo, 17 de ellos (27.4%) calificaron como regular, 18 personas encuestadas (29.0%) calificaron como normal, 05 de ellos (8.1%) calificaron como bueno y 04 personas encuestadas (6.5%) calificaron como excelente.

Tabla 10. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 07

07. ¿Cómo considera el proceso de selección de expedientes en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	21	33.9
Regular	16	25.8
Normal	17	27.4
Bueno	5	8.1
Excelente	3	4.8
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

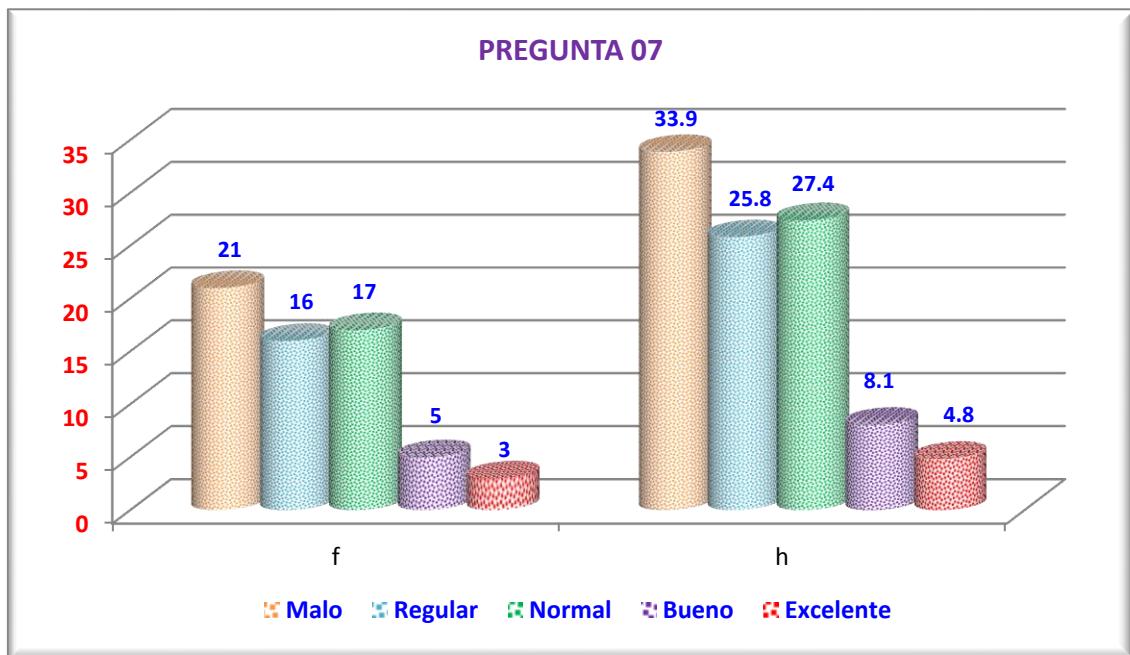


Figura 7. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 07

Ante la pregunta 07 de la encuesta realizada sobre cómo considera el proceso de selección de expedientes en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 21 personas encuestadas (33.9%) calificaron como malo, 16 de ellos (25.8%) calificaron como regular, 17 personas encuestadas (27.4%) calificaron como normal, 05 de ellos (8.1%) calificaron como bueno y 03 personas encuestadas (4.8%) calificaron como excelente.

Tabla 11. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 07

08. ¿Cómo evalúa el proceso de selección de expedientes en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	17	27.4
Regular	15	24.2
Normal	22	35.5
Bueno	5	8.1
Excelente	3	4.8
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

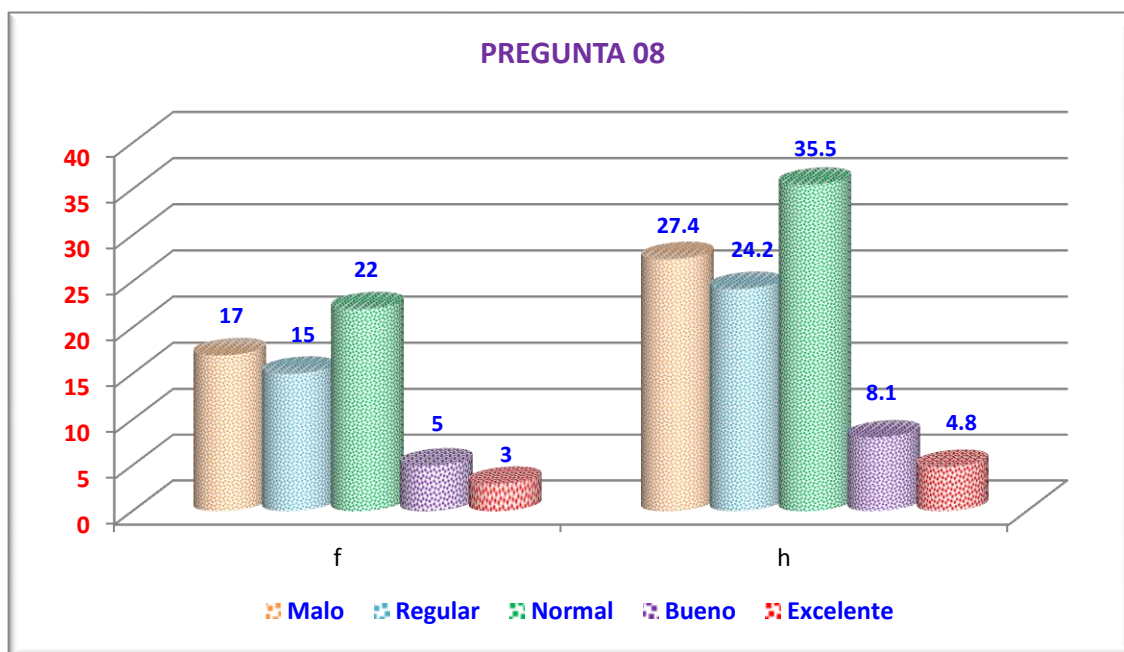


Figura 8. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 08

Ante la pregunta 08 de la encuesta realizada sobre cómo evalúa el proceso de selección de expedientes en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 17 personas encuestadas (27.4%) calificaron como malo, 15 de ellos (24.2%) calificaron como regular, 22 personas encuestadas (35.5%) calificaron como normal, 05 de ellos (8.1%) calificaron como bueno y 03 personas encuestadas (4.8%) calificaron como excelente.

Tabla 12. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 09

09. ¿Cómo califica el proceso de entrevista de personal con perfil administrativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	16	25.8
Regular	21	33.9
Normal	17	27.4
Bueno	6	9.7
Excelente	4	6.5
TOTAL	64	103.2

Fuente: Encuesta

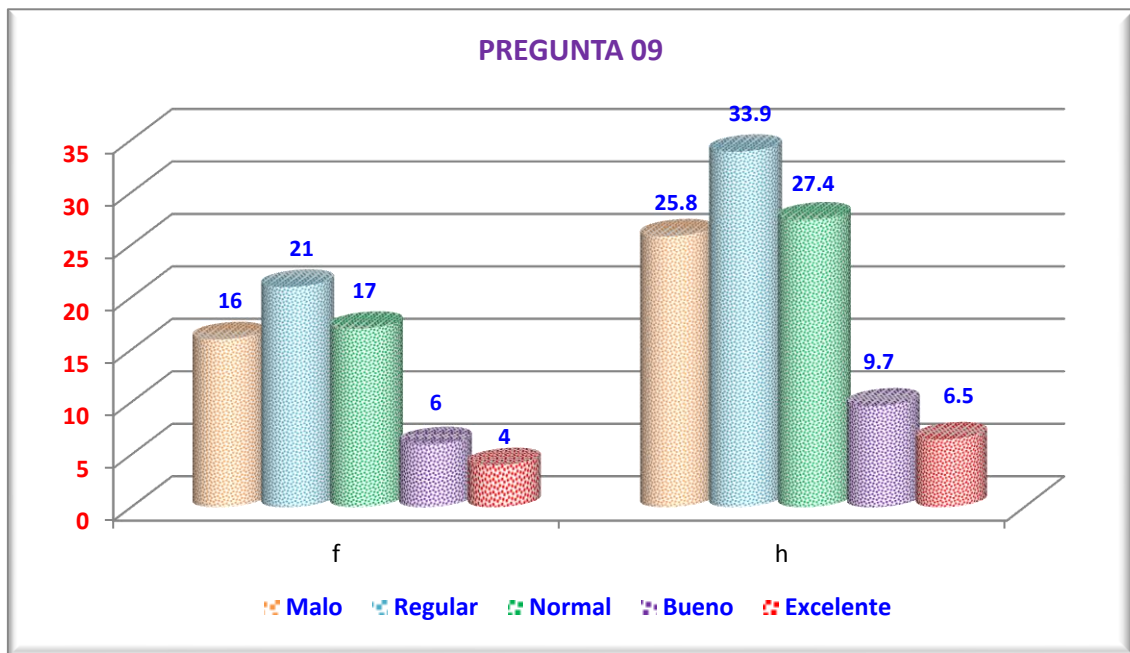


Figura 9. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 09

Ante la pregunta 09 de la encuesta realizada sobre cómo califica el proceso de entrevista de personal con perfil administrativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 16 personas encuestadas (25.8%) calificaron como malo, 21 de ellos (33.9%) calificaron como regular, 17 personas encuestadas (27.4%) calificaron como normal, 06 de ellos (9.7%) calificaron como bueno y 04 personas encuestadas (6.5%) calificaron como excelente.

Tabla 13. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 10

10. ¿Cómo valora el proceso de necesidad de personal con perfil profesional de puntuación a la evaluación y entrevista en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?

RESPUESTA	f	h
Malo	19	30.6
Regular	17	27.4
Normal	18	29.0
Bueno	6	9.7
Excelente	2	3.2
TOTAL	62	100

Fuente: Encuesta

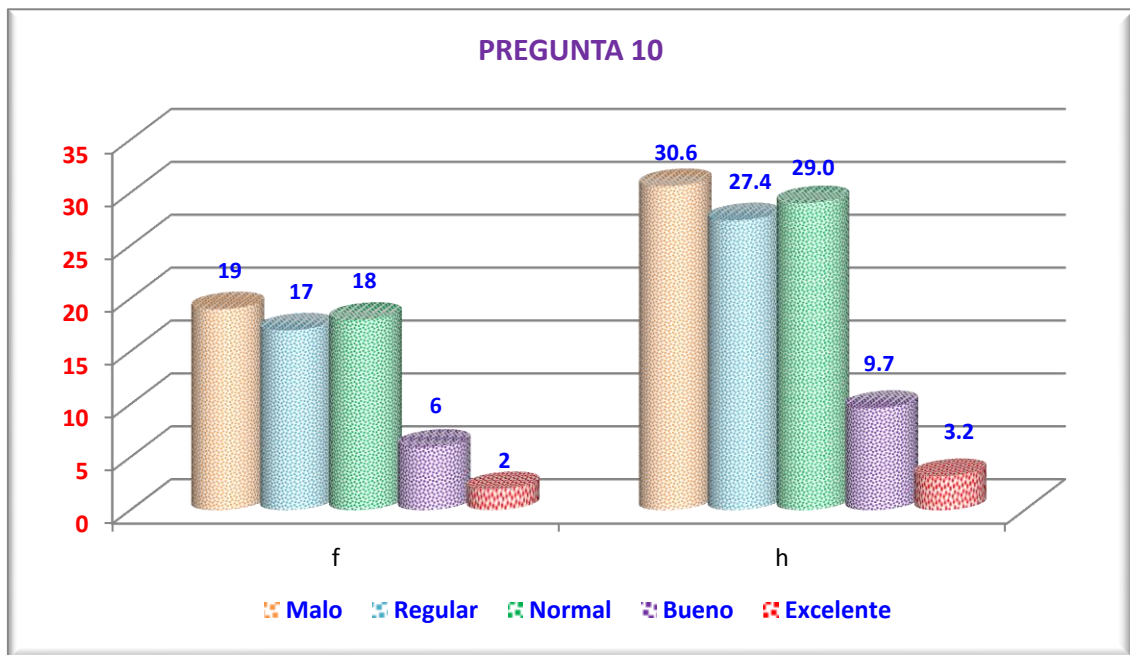


Figura 10. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 10

Ante la pregunta 10 de la encuesta realizada sobre cómo valora el proceso de necesidad de personal con perfil profesional de puntuación a la evaluación y entrevista en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 19 personas encuestadas (30.6%) calificaron como malo, 17 de ellos (27.4%) calificaron como regular, 18 personas encuestadas (29.0%) calificaron como normal, 06 de ellos (9.7%) calificaron como bueno y 02 personas encuestadas (3.2%) calificaron como excelente.

Tabla 14. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 11

11. ¿Cómo evalúa el proceso de informe de selección de ganadores en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?

RESPUESTA	f	h
Malo	21	33.9
Regular	16	25.8
Normal	20	32.3
Bueno	3	4.8
Excelente	2	3.2
TOTAL	62	100.0

Fuente: encuesta

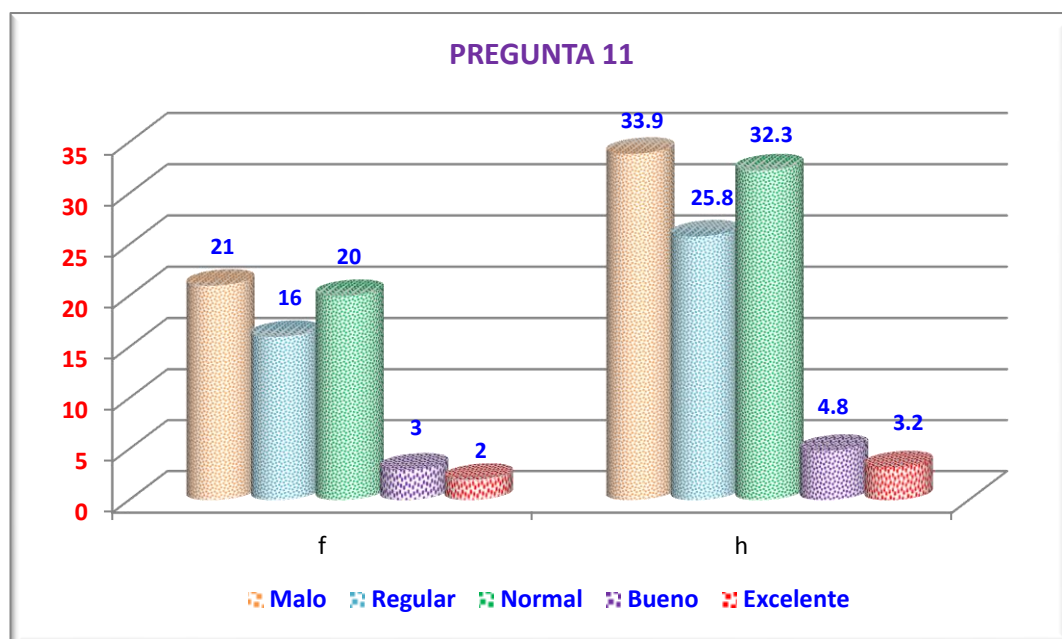


Figura 11. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Selección Pregunta 11

Ante la pregunta 11 de la encuesta realizada sobre cómo evalúa el proceso de informe de selección de ganadores en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 21 personas encuestadas (33.9%) calificaron como malo, 16 de ellos (25.8%) calificaron como regular, 20 personas encuestadas (32.3%) calificaron como normal, 03 de ellos (4.8%) calificaron como bueno y 02 personas encuestadas (3.2%) calificaron como excelente.

4.3. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción

Tabla 15. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción Pregunta 12

12. ¿Cómo califica la recepción del nuevo personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	15	24.2
Regular	18	29.0
Normal	23	37.1
Bueno	3	4.8
Excelente	3	4.8
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

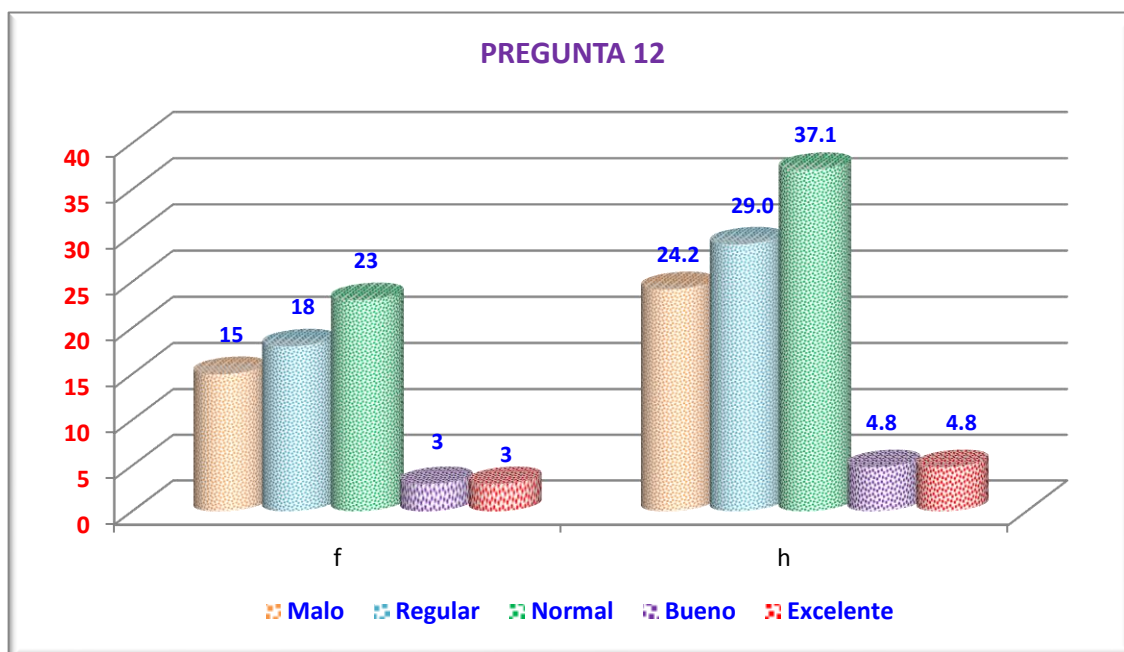


Figura 12. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción Pregunta 12

Ante la pregunta 12 de la encuesta realizada sobre cómo califica la recepción del nuevo personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 15 personas encuestadas (24.2%) calificaron como malo, 18 de ellos (29.0%) calificaron como regular, 23 personas encuestadas (37.1%) calificaron como normal, 03 de ellos (4.8%) calificaron como bueno y 03 personas encuestadas (4.8%) calificaron como excelente.

Tabla 16. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción Pregunta 13

13. ¿Cómo valora el proceso de registro y documentación laboral del nuevo personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	13	21.0
Regular	19	30.6
Normal	22	35.5
Bueno	5	8.1
Excelente	3	4.8
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

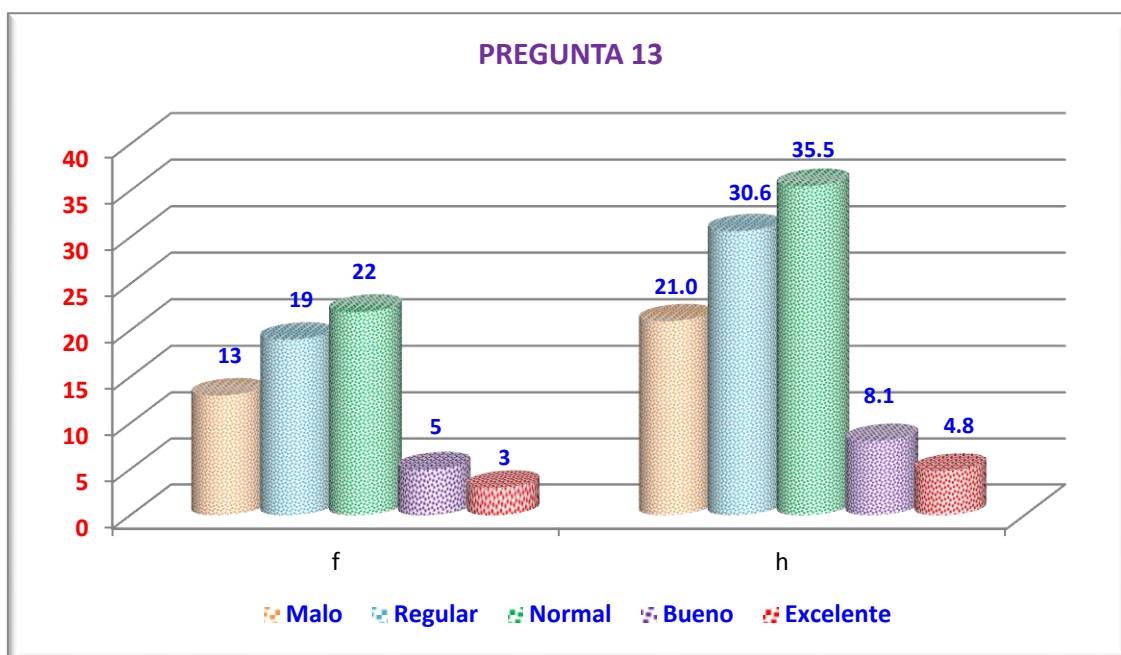


Figura 13. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción Pregunta 13

Ante la pregunta 13 de la encuesta realizada sobre cómo valora el proceso de registro y documentación laboral del nuevo personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 13 personas encuestadas (21.0%) calificaron como malo, 19 de ellos (30.6%) calificaron como regular, 22 personas encuestadas (35.5%) calificaron como normal, 05 de ellos (8.1%) calificaron como bueno y 03 personas encuestadas (4.8%) calificaron como excelente.

Tabla 17. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción Pregunta 14

14. ¿Cómo considera la capacitación operativa del nuevo personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?

RESPUESTA	f	h
Malo	19	30.6
Regular	17	27.4
Normal	19	30.6
Bueno	4	6.5
Excelente	3	4.8
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

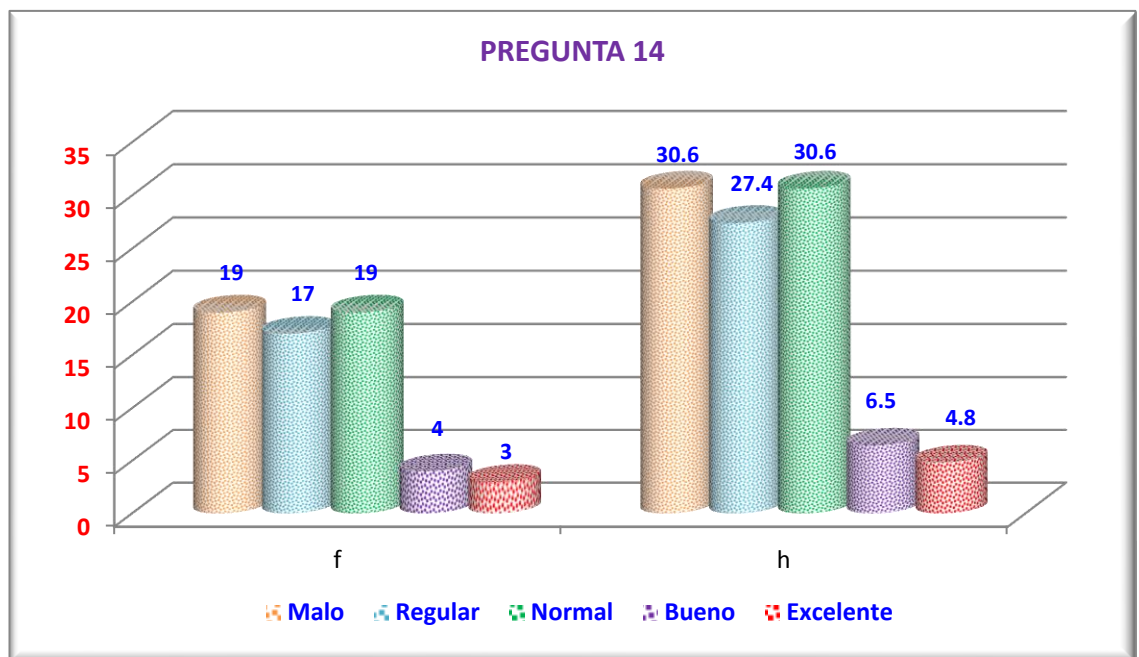


Figura 14. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción Pregunta 14

Ante la pregunta 14 de la encuesta realizada sobre cómo considera la capacitación operativa del nuevo personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 19 personas encuestadas (30.6%) calificaron como malo, 17 de ellos (27.4%) calificaron como regular, 19 personas encuestadas (30.6%) calificaron como normal, 04 de ellos (6.5%) calificaron como bueno y 03 personas encuestadas (4.8%) calificaron como excelente.

Tabla 18. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción Pregunta 15

15. ¿Cómo evalúa la capacitación normativa del nuevo personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	16	25.8
Regular	14	22.6
Normal	22	35.5
Bueno	6	9.7
Excelente	4	6.5
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

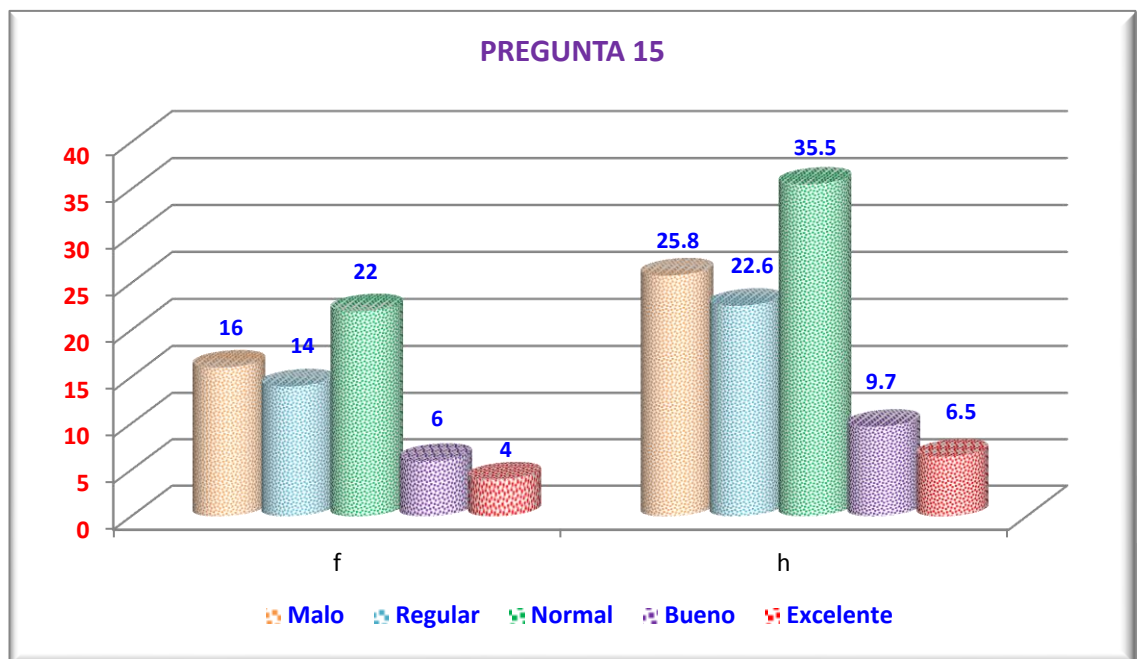


Figura 15. Gestión de Recursos Humanos y Procesos de Recepción Pregunta 15

Ante la pregunta 15 de la encuesta realizada sobre cómo evalúa la capacitación normativa del nuevo personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 16 personas encuestadas (25.8%) calificaron como malo, 14 de ellos (22.6%) calificaron como regular, 22 personas encuestadas (35.5%) calificaron como normal, 06 de ellos (9.7%) calificaron como bueno y 04 personas encuestadas (6.5%) calificaron como excelente.

4.4. Desempeño Laboral y Competencia

Tabla 19. Desempeño Laboral y Competencia: Pregunta 01

01. ¿Cómo califica el nivel de competencia del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	17	27.4
Regular	18	29.0
Normal	16	25.8
Bueno	7	11.3
Excelente	4	6.5
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

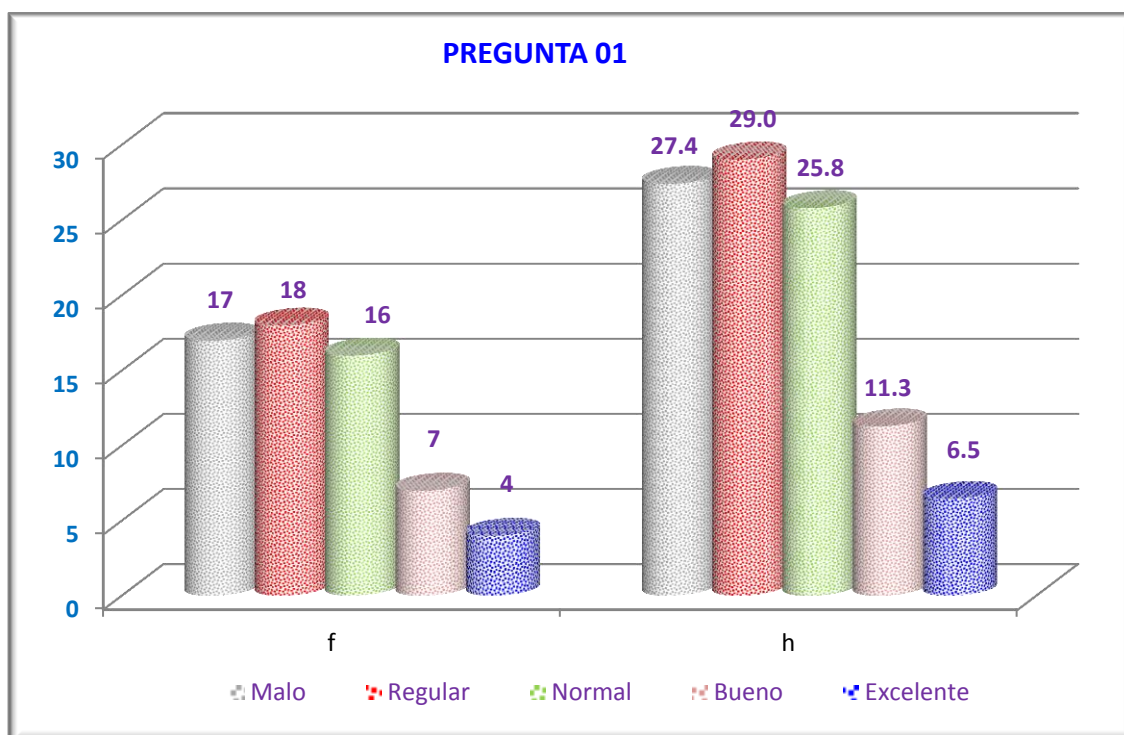


Figura 16. Desempeño Laboral y Competencia: Pregunta 01

Ante la pregunta 01 de la encuesta realizada sobre cómo califica el nivel de competencia del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 17 personas encuestadas (27.4%) calificaron como malo, 18 de ellos (29.0%) calificaron como regular, 16 personas encuestadas (25.8%) calificaron como normal, 07 de ellos (11.3%) calificaron como bueno y 04 personas encuestadas (6.5%) calificaron como excelente.

Tabla 20. Desempeño Laboral y Competencia: Pregunta 02

02. ¿Cómo valora el grado de competencia del profesional operativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	15	24.2
Regular	14	22.6
Normal	19	30.6
Bueno	9	14.5
Excelente	5	8.1
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

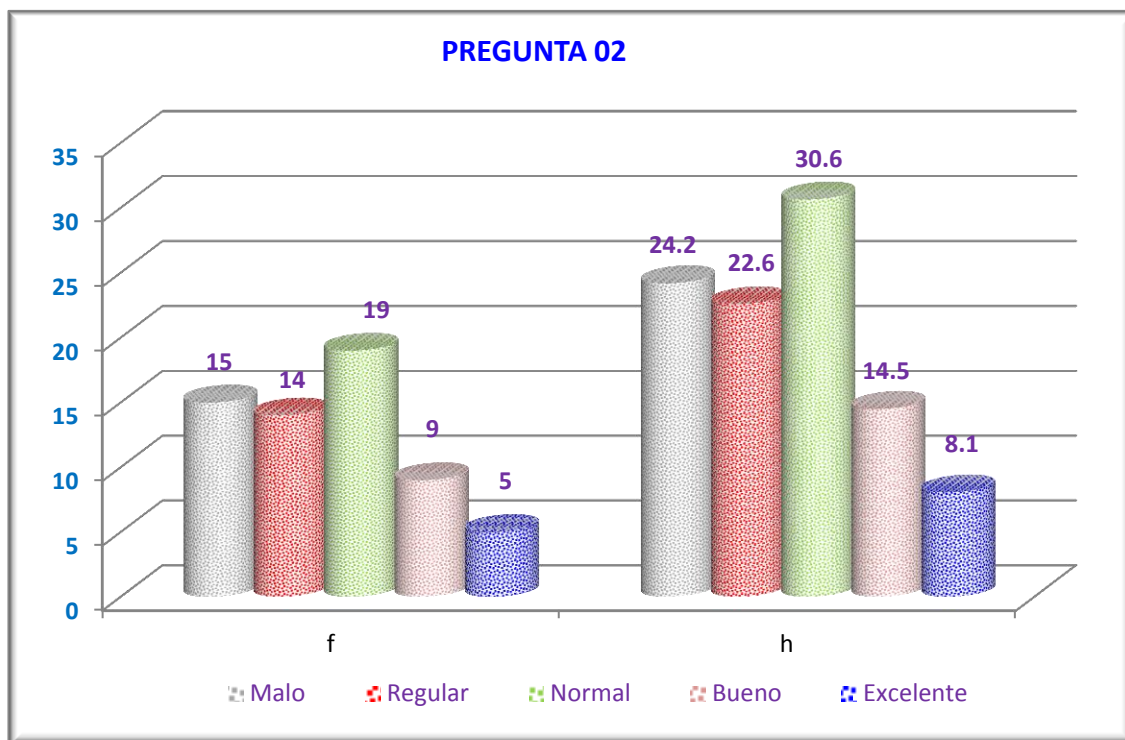


Figura 17. Desempeño Laboral y Competencia: Pregunta 02

Ante la pregunta 02 de la encuesta realizada sobre cómo valora el grado de competencia del profesional operativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 15 personas encuestadas (24.2%) calificaron como malo, 14 de ellos (22.6%) calificaron como regular, 19 personas encuestadas (30.6%) calificaron como normal, 09 de ellos (14.5%) calificaron como bueno y 05 personas encuestadas (8.1%) calificaron como excelente.

Tabla 21. Desempeño Laboral y Competencia: Pregunta 03

03. ¿Cómo considera el nivel de competencia del personal técnico en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	17	27.4
Regular	12	19.4
Normal	19	30.6
Bueno	9	14.5
Excelente	5	8.1
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

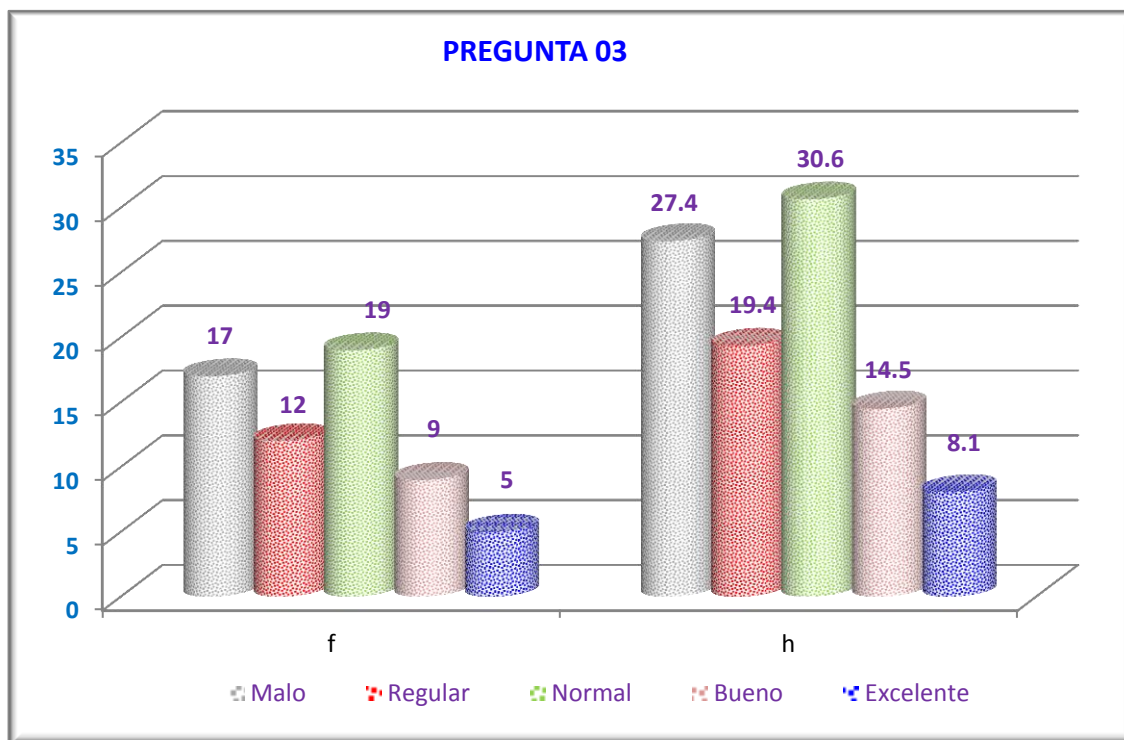


Figura 18. Desempeño Laboral y Competencia: Pregunta 03

Ante la pregunta 03 de la encuesta realizada sobre cómo considera el nivel de competencia del personal técnico en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 17 personas encuestadas (27.4%) calificaron como malo, 12 de ellos (19.4%) calificaron como regular, 19 personas encuestadas (30.6%) calificaron como normal, 09 de ellos (14.5%) calificaron como bueno y 05 personas encuestadas (8.1%) calificaron como excelente.

Tabla 22. Desempeño Laboral y Competencia: Pregunta 04

04. ¿Cómo evalúa el grado de competencia del personal no calificado en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?

RESPUESTA	f	h
Malo	15	24.2
Regular	18	29.0
Normal	16	25.8
Bueno	9	14.5
Excelente	4	6.5
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

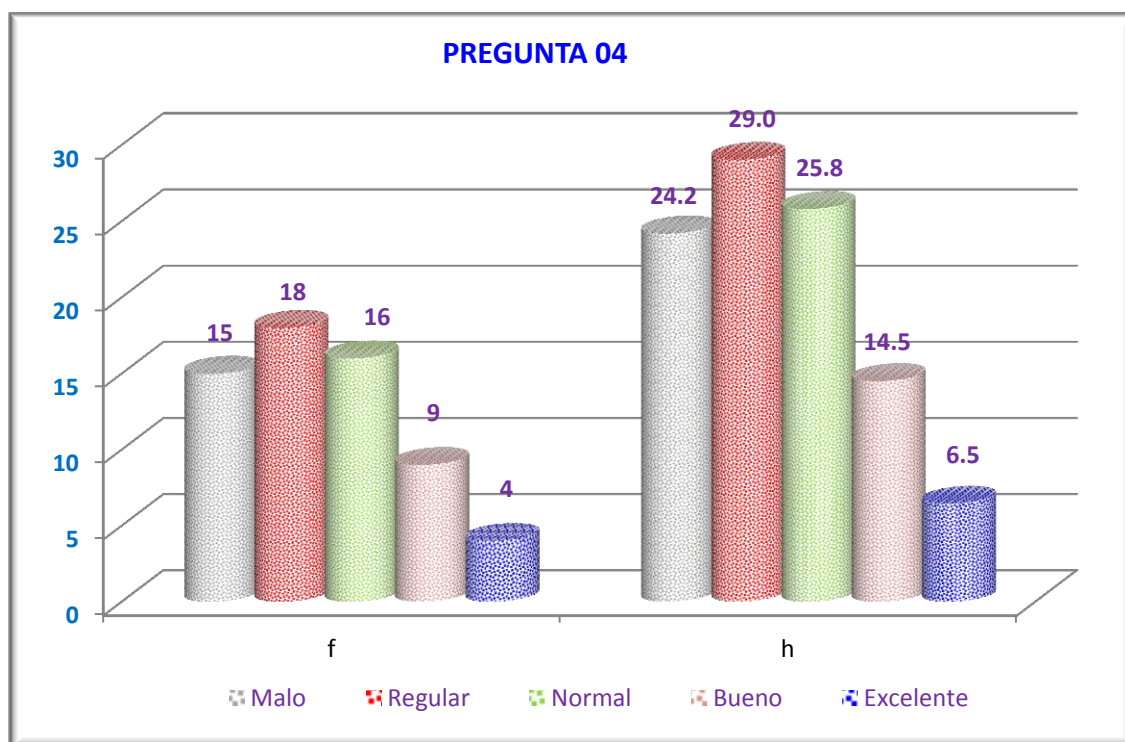


Figura 19. Desempeño Laboral y Competencia: Pregunta 04

Ante la pregunta 04 de la encuesta realizada sobre cómo evalúa el grado de competencia del personal no calificado en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 15 personas encuestadas (24.2%) calificaron como malo, 18 de ellos (29.0%) calificaron como regular, 16 personas (25.8%) calificaron como normal, 09 de ellos (14.5%) calificaron como bueno y 04 personas (6.5%) calificaron como excelente.

4.5. Desempeño Laboral y Productividad

Tabla 23. Desempeño Laboral y Productividad Pregunta 05

05. ¿Cómo califica el nivel de productividad del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	12	19.4
Regular	20	32.3
Normal	17	27.4
Bueno	10	16.1
Excelente	3	4.8
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

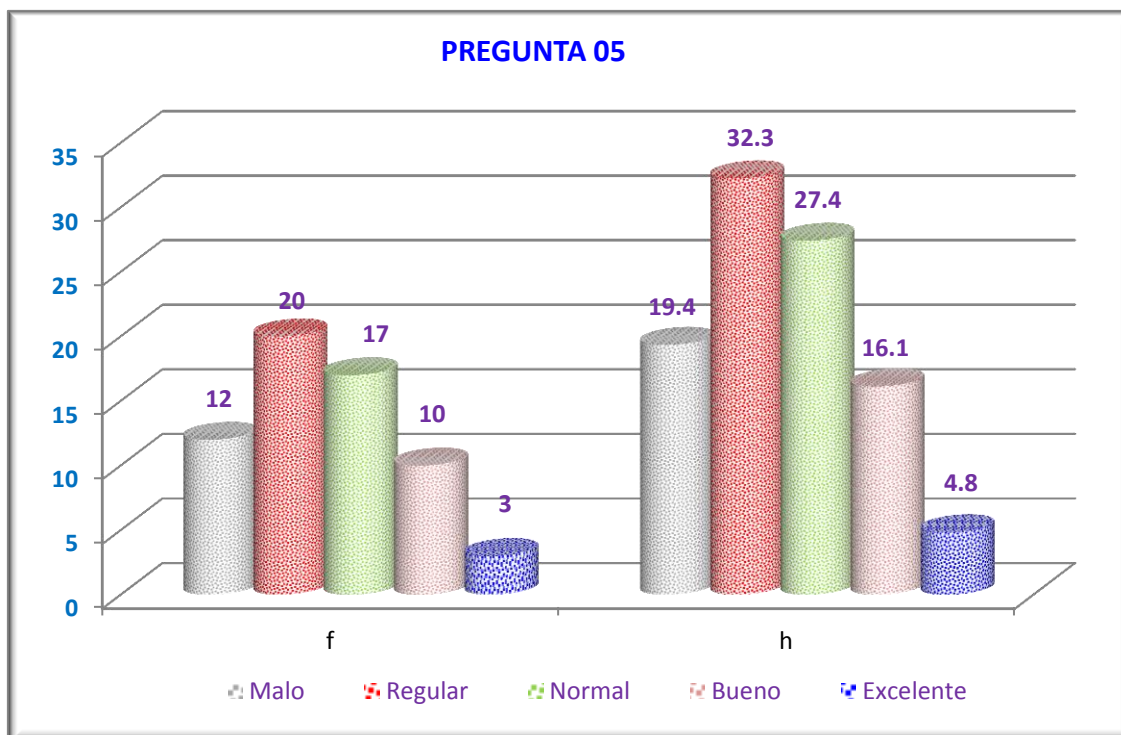


Figura. 20. Desempeño Laboral y Productividad Pregunta 05

Ante la pregunta 05 de la encuesta realizada sobre cómo califica el nivel de productividad del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 12 personas encuestadas (19.4%) calificaron como malo, 20 de ellos (32.3%) calificaron como regular, 17 personas encuestadas (27.4%) calificaron como normal, 10 de ellos (16.1%) calificaron como bueno y 03 personas encuestadas (4.8%) calificaron como excelente.

Tabla 24. Desempeño Laboral y Productividad Pregunta 06

06. ¿Cómo valora el grado de productividad del profesional operativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	14	22.6
Regular	17	27.4
Normal	16	25.8
Bueno	11	17.7
Excelente	4	6.5
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

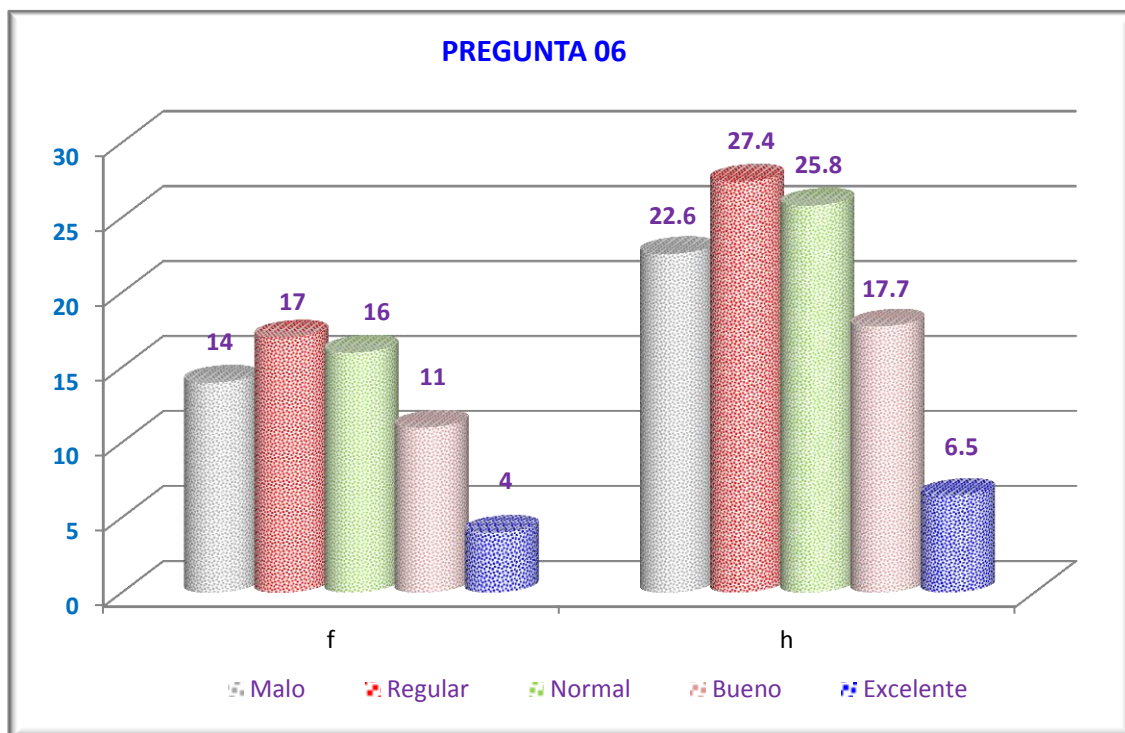


Figura. 21. Desempeño Laboral y Productividad Pregunta 06

Ante la pregunta 06 de la encuesta realizada sobre cómo valora el grado de productividad del profesional operativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 14 personas encuestadas (22.6%) calificaron como malo, 17 de ellos (27.4%) calificaron como regular, 16 personas encuestadas (25.8%) calificaron como normal, 11 de ellos (17.7%) calificaron como bueno y 04 personas encuestadas (6.5%) calificaron como excelente.

Tabla 25. Desempeño Laboral y Productividad Pregunta 07

07. ¿Cómo considera el nivel de productividad del personal técnico en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	17	27.4
Regular	15	24.2
Normal	16	25.8
Bueno	10	16.1
Excelente	4	6.5
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

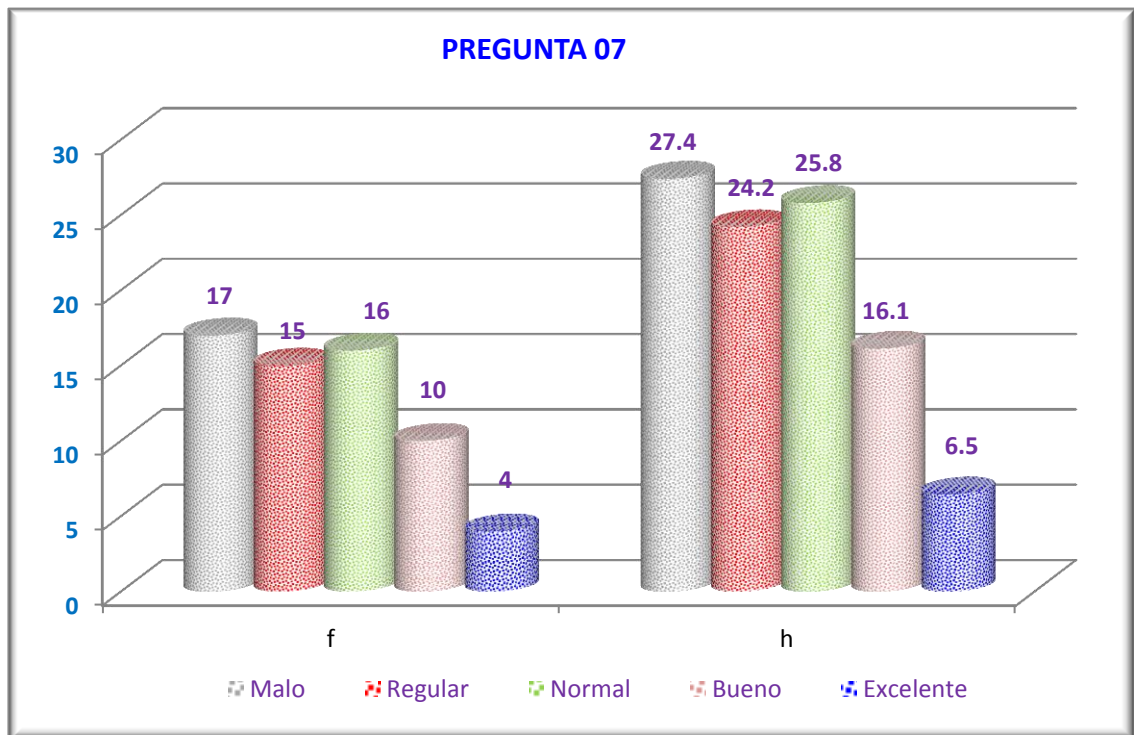


Figura. 22. Desempeño Laboral y Productividad Pregunta 07

Ante la pregunta 07 de la encuesta realizada sobre cómo considera el nivel de productividad del personal técnico en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 17 personas encuestadas (27.4%) calificaron como malo, 15 de ellos (24.2%) calificaron como regular, 16 personas encuestadas (25.8%) calificaron como normal, 10 de ellos (16.1%) calificaron como bueno y 04 personas encuestadas (6.5%) calificaron como excelente.

Tabla 26. Desempeño Laboral y Productividad Pregunta 08

08. ¿Cómo evalúa el grado de productividad del personal no calificado en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?

RESPUESTA	f	h
Malo	15	24.2
Regular	20	32.3
Normal	12	19.4
Bueno	9	14.5
Excelente	6	9.7
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

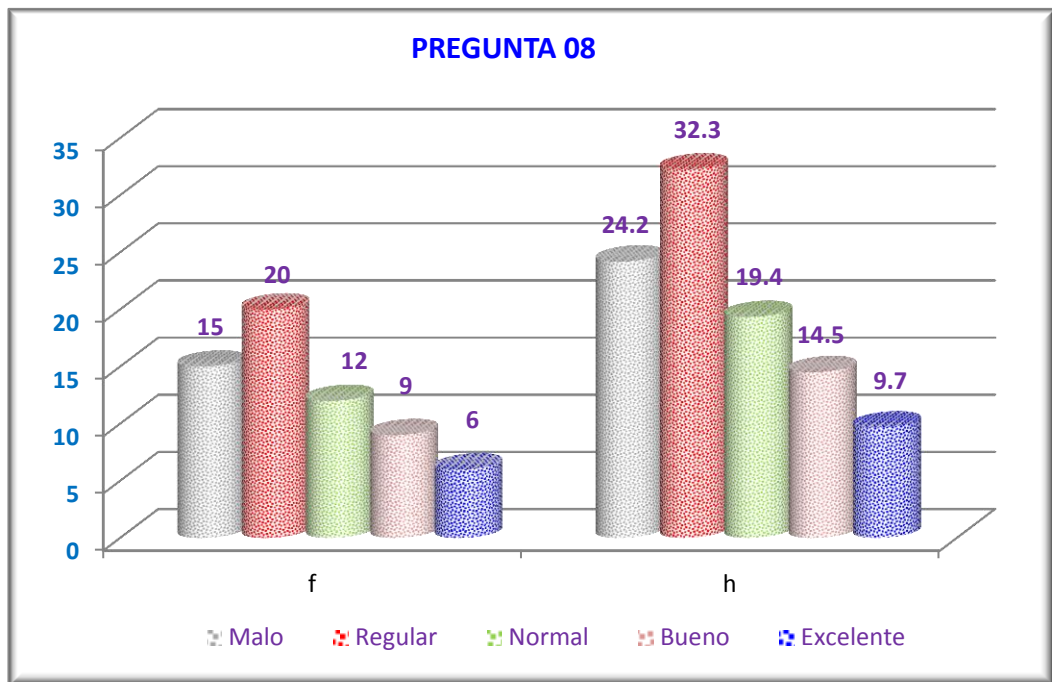


Figura. 23. Desempeño Laboral y Productividad Pregunta 08

Ante la pregunta 08 de la encuesta realizada sobre cómo evalúa el grado de productividad del personal no calificado en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 15 personas encuestadas (24.2%) calificaron como malo, 20 de ellos (32.3%) calificaron como regular, 12 personas encuestadas (19.4%) calificaron como normal, 09 de ellos (14.5%) calificaron como bueno y 06 personas encuestadas (9.7%) calificaron como excelente.

4.6. Desempeño Laboral y Costos

Tabla 27. Desempeño Laboral y Costos: Pregunta 09

09. ¿Cómo califica el nivel de costos generados en el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?

RESPUESTA	f	h
Malo	14	22.6
Regular	16	25.8
Normal	18	29.0
Bueno	10	16.1
Excelente	4	6.5
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

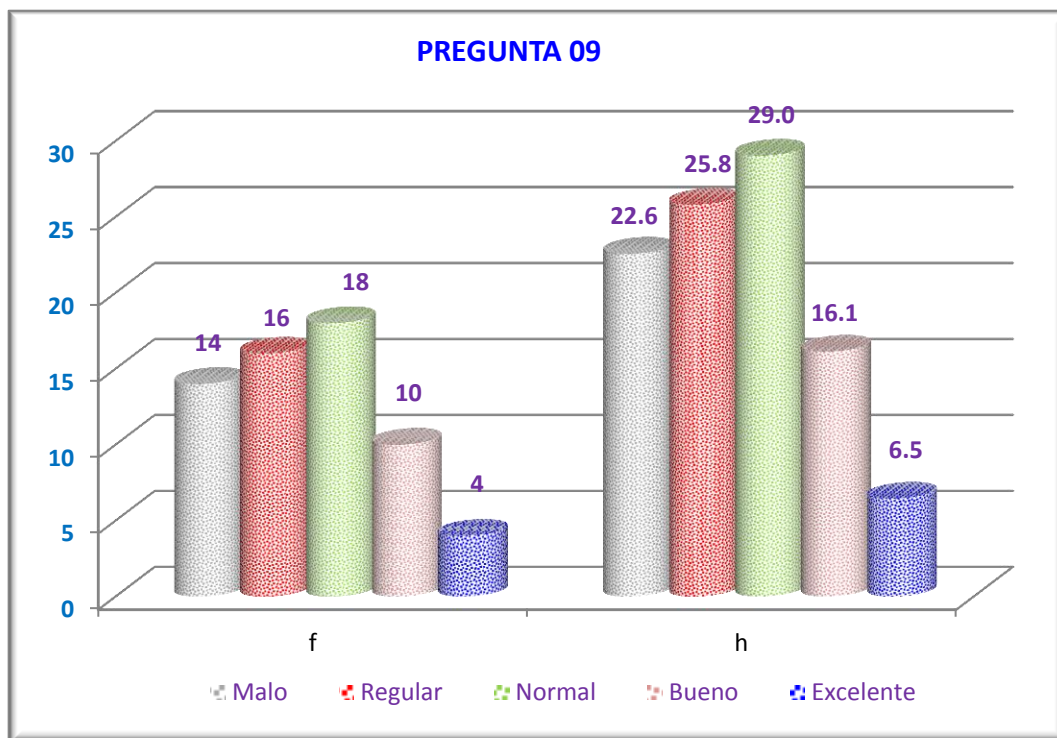


Figura. 24. Desempeño Laboral y Costos Pregunta 09

Ante la pregunta 09 de la encuesta realizada sobre cómo califica el nivel de costos generados en el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 14 personas encuestadas (22.6%) calificaron como malo, 16 de ellos (25.8%) calificaron como regular, 18 personas encuestadas (29.0%) calificaron como normal, 10 de ellos (16.1%) calificaron como bueno y 04 personas encuestadas (6.5%) calificaron como excelente.

Tabla 28. Desempeño Laboral y Costos: Pregunta 10

10. ¿Cómo valora el grado de costos generados en el desempeño laboral del profesional operativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	15	24.2
Regular	15	24.2
Normal	19	30.6
Bueno	8	12.9
Excelente	5	8.1
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

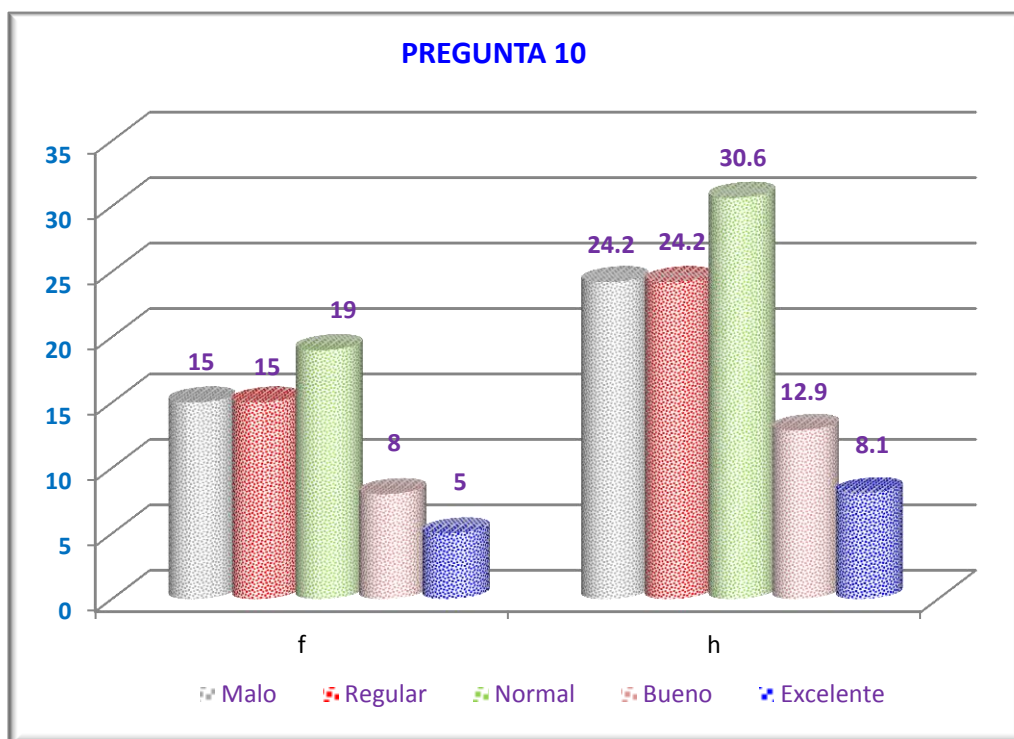


Figura. 25. Desempeño Laboral y Costos Pregunta 10

Ante la pregunta 10 de la encuesta realizada sobre cómo valora el grado de costos generados en el desempeño laboral del profesional operativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 15 personas encuestadas (24.2%) calificaron como malo, 15 de ellos (24.2%) calificaron como regular, 19 personas encuestadas (30.6%) calificaron como normal, 08 de ellos (12.9%) calificaron como bueno y 05 personas encuestadas (8.1%) calificaron como excelente.

Tabla 29. Desempeño Laboral y Costos: Pregunta 11

11. ¿Cómo considera el nivel de costos generados en el desempeño laboral del personal técnico en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	18	29.0
Regular	16	25.8
Normal	15	24.2
Bueno	9	14.5
Excelente	4	6.5
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

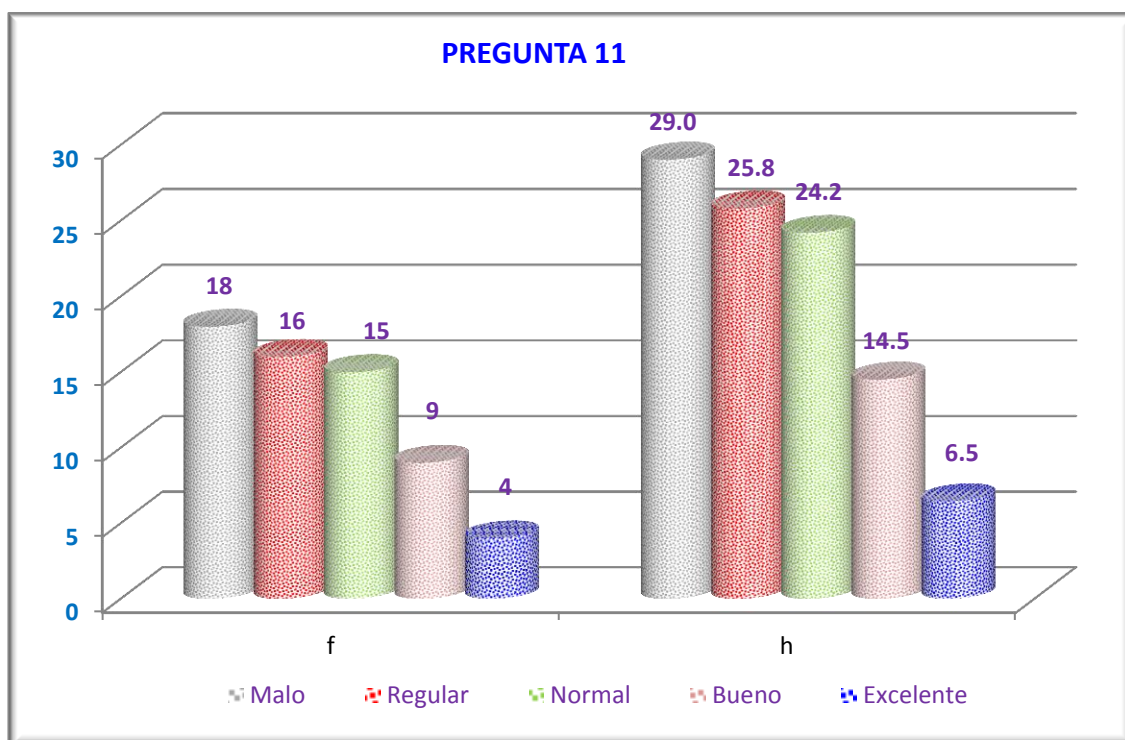


Figura. 26. Desempeño Laboral y Costos Pregunta 11

Ante la pregunta 11 de la encuesta realizada sobre cómo considera el nivel de costos generados en el desempeño laboral del personal técnico en la Municipalidad Distrital de Catac 2017; 18 personas encuestadas (29.0%) calificaron como malo, 16 de ellos (25.8%) calificaron como regular, 15 personas encuestadas (24.2%) calificaron como normal, 09 de ellos (14.5%) calificaron como bueno y 04 personas encuestadas (6.5%) calificaron como excelente.

Tabla 30. Desempeño Laboral y Costos: Pregunta 11

12. ¿Cómo evalúa el grado de costos generados en el desempeño laboral del personal no calificado en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	15	24.2
Regular	15	24.2
Normal	17	27.4
Bueno	10	16.1
Excelente	5	8.1
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

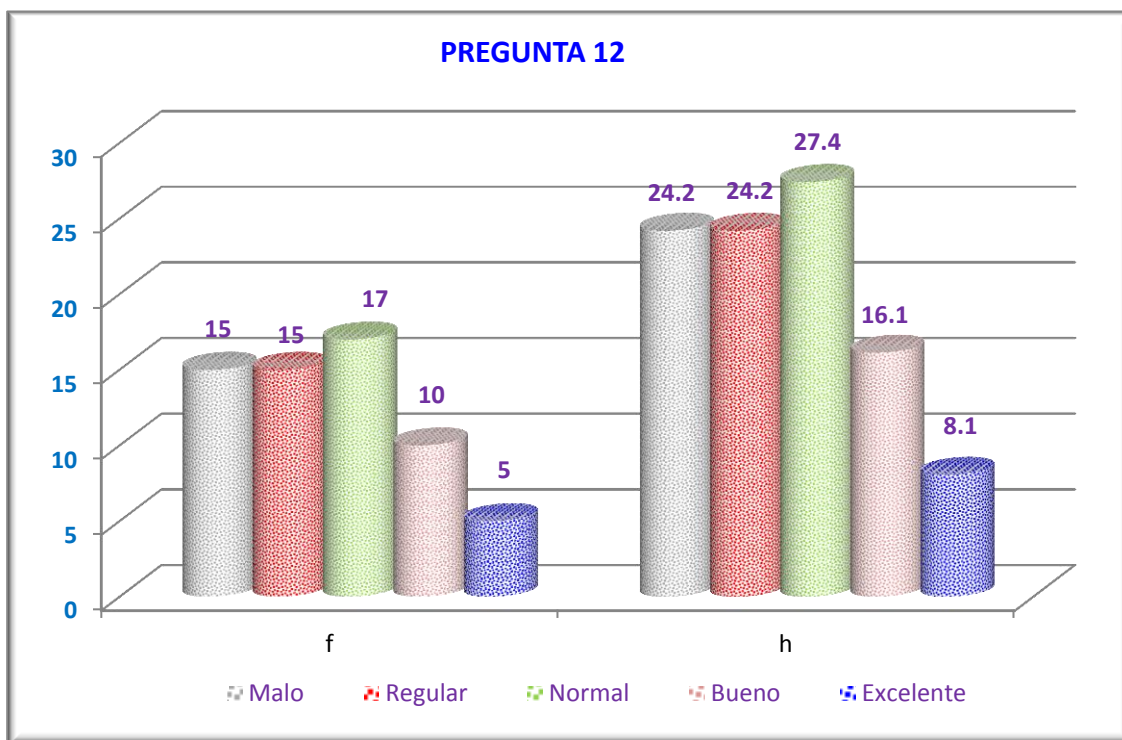


Figura. 27. Desempeño Laboral y Costos Pregunta 12

Ante la pregunta 12 de la encuesta realizada sobre cómo evalúa el grado de costos generados en el desempeño laboral del personal no calificado en la Municipalidad Distrital de Catac 2017; 15 personas encuestadas (24.2%) calificaron como malo, 15 de ellos (24.2%) calificaron como regular, 17 personas encuestadas (27.4%) calificaron como normal, 10 de ellos (16.1%) calificaron como bueno y 05 personas encuestadas (8.1%) calificaron como excelente.

4.7. Desempeño Laboral e identificación

Tabla 31. Desempeño Laboral e identificación; Pregunta 13

13. ¿Cómo califica el nivel de identificación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	16	25.8
Regular	15	24.2
Normal	19	30.6
Bueno	7	11.3
Excelente	5	8.1
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

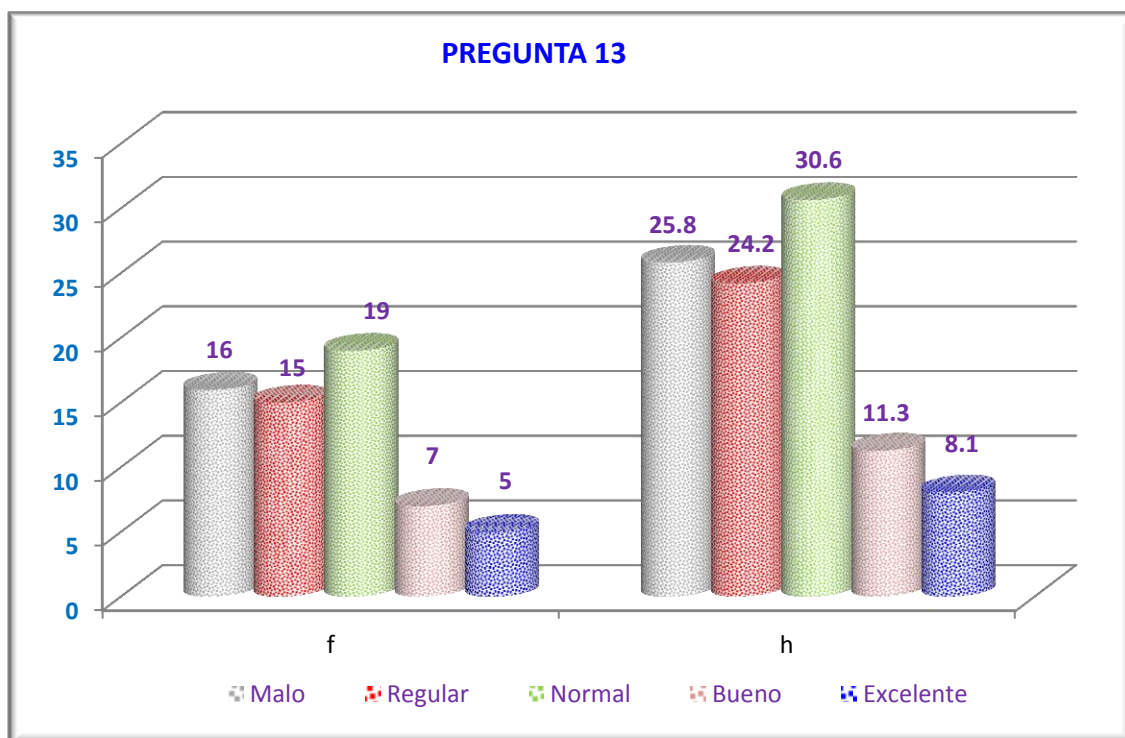


Figura 28. Desempeño Laboral e identificación; Pregunta 13

Ante la pregunta 13 de la encuesta realizada sobre cómo califica el nivel de identificación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 16 personas encuestadas (25.8%) calificaron como malo, 15 de ellos (24.2%) calificaron como regular, 19 personas encuestadas (30.6%) calificaron como normal, 07 de ellos (11.3%) calificaron como bueno y 05 personas encuestadas (8.1%) calificaron como excelente.

Tabla 32. Desempeño Laboral e identificación; Pregunta 14

14. ¿Cómo valora el grado de identificación del profesional operativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?		
RESPUESTA	f	h
Malo	15	24.2
Regular	14	22.6
Normal	19	30.6
Bueno	9	14.5
Excelente	5	8.1
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

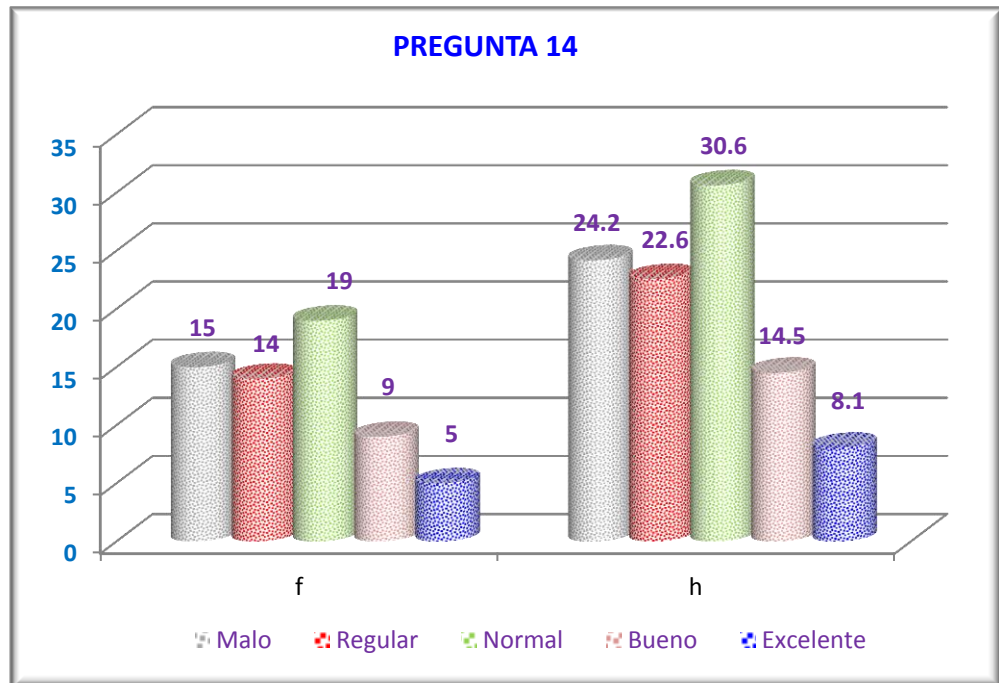


Figura 29. Desempeño Laboral e identificación; Pregunta 14

Ante la pregunta 14 de la encuesta realizada sobre cómo valora el grado de identificación del profesional operativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 15 personas encuestadas (24.2%) calificaron como malo, 14 de ellos (22.6%) calificaron como regular, 19 personas encuestadas (30.6%) calificaron como normal, 09 de ellos (14.5%) calificaron como bueno y 05 personas encuestadas (8.1%) calificaron como excelente.

Tabla 33. Desempeño Laboral e identificación; Pregunta 15

15. ¿Cómo considera el nivel de identificación del personal técnico en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?

RESPUESTA	f	h
Malo	16	25.8
Regular	14	22.6
Normal	18	29.0
Bueno	10	16.1
Excelente	4	6.5
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

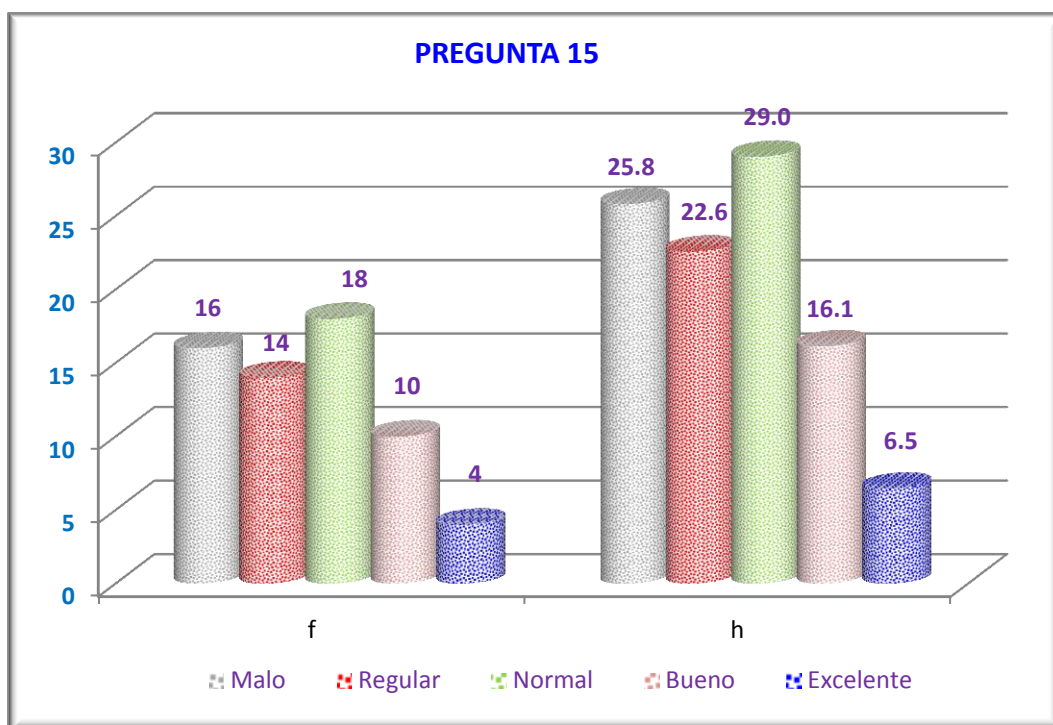


Figura 30. Desempeño Laboral e identificación; Pregunta 15

Ante la pregunta 15 de la encuesta realizada sobre cómo considera el nivel de identificación del personal técnico en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 16 personas encuestadas (25.8%) calificaron como malo, 14 de ellos (22.6%) calificaron como regular, 18 personas encuestadas (29.0%) calificaron como normal, 10 de ellos (16.1%) calificaron como bueno y 04 personas encuestadas (6.5%) calificaron como excelente.

Tabla 34. Desempeño Laboral e identificación; Pregunta 16

16. ¿Cómo evalúa el grado de identificación del personal no calificado en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?

RESPUESTA	f	h
Malo	15	24.2
Regular	17	27.4
Normal	20	32.3
Bueno	7	11.3
Excelente	3	4.8
TOTAL	62	100.0

Fuente: Encuesta

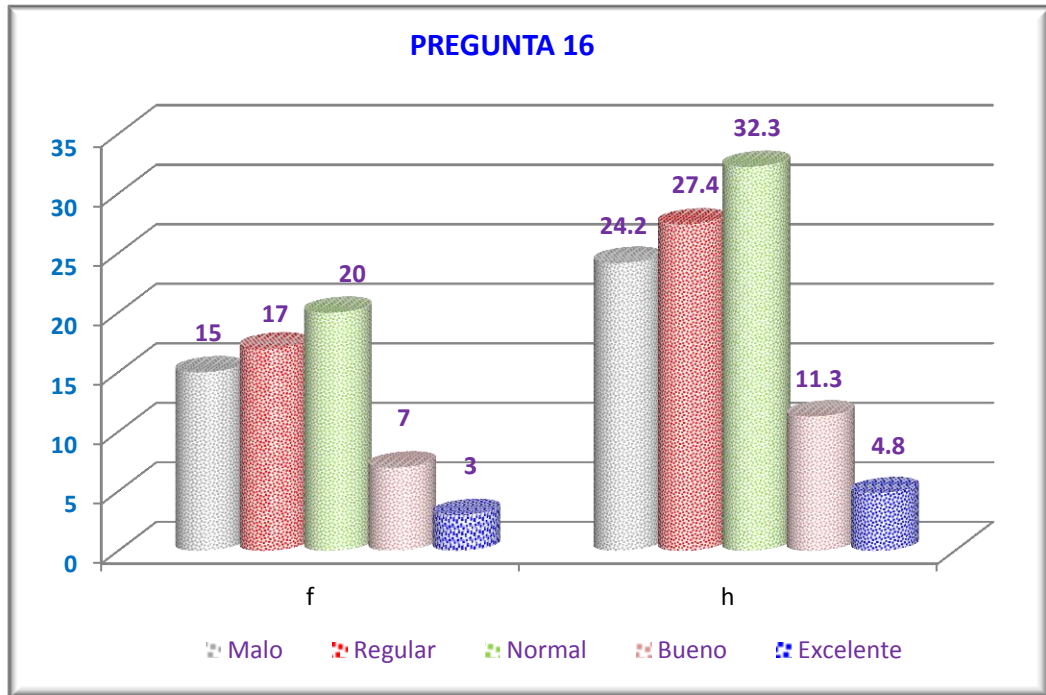


Figura 31. Desempeño Laboral e identificación; Pregunta 16

Ante la pregunta 16 de la encuesta realizada sobre cómo evalúa el grado de identificación del personal no calificado en la Municipalidad Distrital de Catac 2017, 15 personas encuestadas (24.2%) calificaron como malo, 17 de ellos (27.4%) calificaron como regular, 20 personas encuestadas (32.3%) calificaron como normal, 07 de ellos (11.3%) calificaron como bueno y 03 personas encuestadas (4.8%) calificaron como excelente.

4.8. Resumen estadístico de frecuencias

Tabla 35. Resumen estadístico de frecuencias

VARIABLE	DIMENSIONES	FRECUENCIAS					Suma
		Malo	Regular	Normal	Bueno	Excelente	
V1	Planificación	17	16	19	7	3	62
	Procesos de Selección	18	17	19	5	3	62
	Proceso de Selección	16	17	22	4	3	62
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS							
V2	Competencia	16	16	18	8	4	62
	Productividad	15	18	15	10	4	62
	Costos	15	16	17	9	5	62
	Identificación	16	15	19	8	4	62
DESEMPEÑO LABORAL							
V1	Gestión de Recursos Humanos	17	17	20	5	3	62
V2	Desempeño Laboral	16	16	17	9	4	62

Fuente: Base de datos Encuesta

4.9. Prueba de Hipótesis

La tabla se ha construido colocando los valores de las frecuencias respectivas de cada variable obtenidos por los datos recolectados de la aplicación de los instrumentos. El diseño estadístico utilizado en la Correlación de Spearman. Su aplicación se detalla en cada cálculo de la misma

4.9.1. Correlación de Spearman

. La tabla se ha construido colocando los valores de las frecuencias respectivas de cada variable obtenidos por los datos recolectados de la aplicación de los instrumentos.

4.9.2. Correlación de Gestión de Recursos Humanos y Competencia

Tabla 36. Correlación Gestión de Recursos Humanos y Competencia

CORRELACIÓN DE SPEARMAN				
N	X1	X2	di	di2
1	1.0	12.5	-11.5	132.250
2	1.0	12.5	-11.5	132.250
3	1.0	12.5	-11.5	132.250

4	1.0	12.5	-11.5	132.250
5	1.0	12.5	-11.5	132.250
6	1.0	12.5	-11.5	132.250
7	1.0	12.5	-11.5	132.250
8	1.0	12.5	-11.5	132.250
9	1.0	12.5	-11.5	132.250
10	1.0	12.5	-11.5	132.250
11	1.0	12.5	-11.5	132.250
12	1.0	12.5	-11.5	132.250
13	1.0	12.5	-11.5	132.250
14	1.0	12.5	-11.5	132.250
15	1.0	12.5	-11.5	132.250
16	1.0	12.5	-11.5	132.250
17	1.0	27.5	-26.5	702.250
18	2.0	27.5	-25.5	650.250
19	2.0	27.5	-25.5	650.250
20	2.0	27.5	-25.5	650.250
21	2.0	27.5	-25.5	650.250
22	2.0	27.5	-25.5	650.250
23	2.0	27.5	-25.5	650.250
24	2.0	27.5	-25.5	650.250
25	2.0	27.5	-25.5	650.250
26	2.0	27.5	-25.5	650.250
27	2.0	27.5	-25.5	650.250
28	2.0	27.5	-25.5	650.250
29	2.0	27.5	-25.5	650.250
30	2.0	27.5	-25.5	650.250
31	2.0	27.5	-25.5	650.250
32	2.0	27.5	-25.5	650.250
33	2.0	32.5	-30.5	930.250
34	2.0	32.5	-30.5	930.250
35	3.0	32.5	-29.5	870.250
36	3.0	32.5	-29.5	870.250
37	3.0	32.5	-29.5	870.250
38	3.0	32.5	-29.5	870.250
39	3.0	32.5	-29.5	870.250
40	3.0	32.5	-29.5	870.250
41	3.0	32.5	-29.5	870.250
42	3.0	32.5	-29.5	870.250
43	3.0	32.5	-29.5	870.250
44	3.0	32.5	-29.5	870.250
45	3.0	32.5	-29.5	870.250
46	3.0	32.5	-29.5	870.250

47	3.0	32.5	-29.5	870.250
48	3.0	32.5	-29.5	870.250
49	3.0	32.5	-29.5	870.250
50	3.0	32.5	-29.5	870.250
51	3.0	37.5	-34.5	1190.250
52	3.0	37.5	-34.5	1190.250
53	3.0	37.5	-34.5	1190.250
54	3.0	37.5	-34.5	1190.250
55	4.0	37.5	-33.5	1122.250
56	4.0	37.5	-33.5	1122.250
57	4.0	37.5	-33.5	1122.250
58	4.0	37.5	-33.5	1122.250
59	4.0	47.5	-43.5	1892.250
60	5.0	47.5	-42.5	1806.250
61	5.0	47.5	-42.5	1806.250
62	5.0	47.5	-42.5	1806.250
				44917.50
n = Tamaño de muestra				
X1 = Gestión de Recursos Humanos				
X2 = Competencia				

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)} = 1 - \frac{6 * (44917.50)}{62(62^2 - 1)} = -0.131110$$

El índice de correlación de Spearman $r_s = -0.131110$, significa que existió una correlación negativa muy baja entre la Gestión de Recursos Humanos y la Dimensión Competencia de la variable Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Catac – 2017.

4.9.3. Segmentación de Gestión de Recursos Humanos y Productividad

Tabla 37. Correlación de Gestión de Recursos Humanos y Productividad

CORRELACIÓN DE SPEARMAN				
N	X1	X2	di	di2
1	1.0	12.5	-11.5	132.250
2	1.0	12.5	-11.5	132.250
3	1.0	12.5	-11.5	132.250
4	1.0	12.5	-11.5	132.250
5	1.0	12.5	-11.5	132.250
6	1.0	12.5	-11.5	132.250

7	1.0	12.5	-11.5	132.250
8	1.0	12.5	-11.5	132.250
9	1.0	12.5	-11.5	132.250
10	1.0	12.5	-11.5	132.250
11	1.0	12.5	-11.5	132.250
12	1.0	12.5	-11.5	132.250
13	1.0	12.5	-11.5	132.250
14	1.0	12.5	-11.5	132.250
15	1.0	12.5	-11.5	132.250
16	1.0	27.5	-26.5	702.250
17	1.0	27.5	-26.5	702.250
18	2.0	27.5	-25.5	650.250
19	2.0	27.5	-25.5	650.250
20	2.0	27.5	-25.5	650.250
21	2.0	27.5	-25.5	650.250
22	2.0	27.5	-25.5	650.250
23	2.0	27.5	-25.5	650.250
24	2.0	27.5	-25.5	650.250
25	2.0	27.5	-25.5	650.250
26	2.0	27.5	-25.5	650.250
27	2.0	27.5	-25.5	650.250
28	2.0	27.5	-25.5	650.250
29	2.0	27.5	-25.5	650.250
30	2.0	27.5	-25.5	650.250
31	2.0	27.5	-25.5	650.250
32	2.0	27.5	-25.5	650.250
33	2.0	27.5	-25.5	650.250
34	2.0	32.5	-30.5	930.250
35	3.0	32.5	-29.5	870.250
36	3.0	32.5	-29.5	870.250
37	3.0	32.5	-29.5	870.250
38	3.0	32.5	-29.5	870.250
39	3.0	32.5	-29.5	870.250
40	3.0	32.5	-29.5	870.250
41	3.0	32.5	-29.5	870.250
42	3.0	32.5	-29.5	870.250
43	3.0	32.5	-29.5	870.250
44	3.0	32.5	-29.5	870.250
45	3.0	32.5	-29.5	870.250
46	3.0	32.5	-29.5	870.250
47	3.0	32.5	-29.5	870.250
48	3.0	32.5	-29.5	870.250
49	3.0	37.5	-34.5	1190.250

50	3.0	37.5	-34.5	1190.250
51	3.0	37.5	-34.5	1190.250
52	3.0	37.5	-34.5	1190.250
53	3.0	37.5	-34.5	1190.250
54	3.0	37.5	-34.5	1190.250
55	4.0	37.5	-33.5	1122.250
56	4.0	37.5	-33.5	1122.250
57	4.0	37.5	-33.5	1122.250
58	4.0	37.5	-33.5	1122.250
59	4.0	47.5	-43.5	1892.250
60	5.0	47.5	-42.5	1806.250
61	5.0	47.5	-42.5	1806.250
62	5.0	47.5	-42.5	1806.250
				45847.50
n = Tamaño de muestra				
X1 = Gestión de Recursos Humanos				
X2 = Productividad				

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)} = 1 - \frac{6 * (45847.50)}{62(62^2 - 1)} = -0.154529$$

El índice de correlación de Spearman $r_s = -0.154529$, significa que existió una correlación negativa muy baja entre la Gestión de Recursos Humanos y la Dimensión Productividad de la variable Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Catac – 2017.

4.9.4. Gestión de Recursos Humanos y Costos

Tabla 38. Correlación Gestión de Recursos Humanos y Costos

CORRELACIÓN DE SPEARMAN				
N	X1	X2	di	di2
1	1.0	12.5	-11.5	132.250
2	1.0	12.5	-11.5	132.250
3	1.0	12.5	-11.5	132.250
4	1.0	12.5	-11.5	132.250
5	1.0	12.5	-11.5	132.250
6	1.0	12.5	-11.5	132.250
7	1.0	12.5	-11.5	132.250
8	1.0	12.5	-11.5	132.250
9	1.0	12.5	-11.5	132.250
10	1.0	12.5	-11.5	132.250

11	1.0	12.5	-11.5	132.250
12	1.0	12.5	-11.5	132.250
13	1.0	12.5	-11.5	132.250
14	1.0	12.5	-11.5	132.250
15	1.0	12.5	-11.5	132.250
16	1.0	27.5	-26.5	702.250
17	1.0	27.5	-26.5	702.250
18	2.0	27.5	-25.5	650.250
19	2.0	27.5	-25.5	650.250
20	2.0	27.5	-25.5	650.250
21	2.0	27.5	-25.5	650.250
22	2.0	27.5	-25.5	650.250
23	2.0	27.5	-25.5	650.250
24	2.0	27.5	-25.5	650.250
25	2.0	27.5	-25.5	650.250
26	2.0	27.5	-25.5	650.250
27	2.0	27.5	-25.5	650.250
28	2.0	27.5	-25.5	650.250
29	2.0	27.5	-25.5	650.250
30	2.0	27.5	-25.5	650.250
31	2.0	27.5	-25.5	650.250
32	2.0	32.5	-30.5	930.250
33	2.0	32.5	-30.5	930.250
34	2.0	32.5	-30.5	930.250
35	3.0	32.5	-29.5	870.250
36	3.0	32.5	-29.5	870.250
37	3.0	32.5	-29.5	870.250
38	3.0	32.5	-29.5	870.250
39	3.0	32.5	-29.5	870.250
40	3.0	32.5	-29.5	870.250
41	3.0	32.5	-29.5	870.250
42	3.0	32.5	-29.5	870.250
43	3.0	32.5	-29.5	870.250
44	3.0	32.5	-29.5	870.250
45	3.0	32.5	-29.5	870.250
46	3.0	32.5	-29.5	870.250
47	3.0	32.5	-29.5	870.250
48	3.0	32.5	-29.5	870.250
49	3.0	37.5	-34.5	1190.250
50	3.0	37.5	-34.5	1190.250
51	3.0	37.5	-34.5	1190.250
52	3.0	37.5	-34.5	1190.250
53	3.0	37.5	-34.5	1190.250

54	3.0	37.5	-34.5	1190.250
55	4.0	37.5	-33.5	1122.250
56	4.0	37.5	-33.5	1122.250
57	4.0	37.5	-33.5	1122.250
58	4.0	47.5	-43.5	1892.250
59	4.0	47.5	-43.5	1892.250
60	5.0	47.5	-42.5	1806.250
61	5.0	47.5	-42.5	1806.250
62	5.0	47.5	-42.5	1806.250
				47177.50
n = Tamaño de muestra				
X1 = Gestión de Recursos Humanos				
X2 = Costos				

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)} = 1 - \frac{6 * (47177.50)}{62(62^2 - 1)} = -0.188021$$

El índice de correlación de Spearman $r_s = -0.188021$, significa que existió una correlación negativa muy baja entre la Gestión de Recursos Humanos y la Dimensión Costos de la variable Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Catac – 2017.

4.9.5. Gestión de Recursos Humanos e Identificación

Tabla 39. Correlación Gestión de Recursos Humanos e Identificación

CORRELACIÓN DE SPEARMAN				
N	X1	X2	di	di2
1	1.0	12.5	-11.5	132.250
2	1.0	12.5	-11.5	132.250
3	1.0	12.5	-11.5	132.250
4	1.0	12.5	-11.5	132.250
5	1.0	12.5	-11.5	132.250
6	1.0	12.5	-11.5	132.250
7	1.0	12.5	-11.5	132.250
8	1.0	12.5	-11.5	132.250
9	1.0	12.5	-11.5	132.250
10	1.0	12.5	-11.5	132.250
11	1.0	12.5	-11.5	132.250
12	1.0	12.5	-11.5	132.250
13	1.0	12.5	-11.5	132.250
14	1.0	12.5	-11.5	132.250
15	1.0	12.5	-11.5	132.250

16	1.0	12.5	-11.5	132.250
17	1.0	27.5	-26.5	702.250
18	2.0	27.5	-25.5	650.250
19	2.0	27.5	-25.5	650.250
20	2.0	27.5	-25.5	650.250
21	2.0	27.5	-25.5	650.250
22	2.0	27.5	-25.5	650.250
23	2.0	27.5	-25.5	650.250
24	2.0	27.5	-25.5	650.250
25	2.0	27.5	-25.5	650.250
26	2.0	27.5	-25.5	650.250
27	2.0	27.5	-25.5	650.250
28	2.0	27.5	-25.5	650.250
29	2.0	27.5	-25.5	650.250
30	2.0	27.5	-25.5	650.250
31	2.0	27.5	-25.5	650.250
32	2.0	32.5	-30.5	930.250
33	2.0	32.5	-30.5	930.250
34	2.0	32.5	-30.5	930.250
35	3.0	32.5	-29.5	870.250
36	3.0	32.5	-29.5	870.250
37	3.0	32.5	-29.5	870.250
38	3.0	32.5	-29.5	870.250
39	3.0	32.5	-29.5	870.250
40	3.0	32.5	-29.5	870.250
41	3.0	32.5	-29.5	870.250
42	3.0	32.5	-29.5	870.250
43	3.0	32.5	-29.5	870.250
44	3.0	32.5	-29.5	870.250
45	3.0	32.5	-29.5	870.250
46	3.0	32.5	-29.5	870.250
47	3.0	32.5	-29.5	870.250
48	3.0	32.5	-29.5	870.250
49	3.0	32.5	-29.5	870.250
50	3.0	32.5	-29.5	870.250
51	3.0	37.5	-34.5	1190.250
52	3.0	37.5	-34.5	1190.250
53	3.0	37.5	-34.5	1190.250
54	3.0	37.5	-34.5	1190.250
55	4.0	37.5	-33.5	1122.250
56	4.0	37.5	-33.5	1122.250
57	4.0	37.5	-33.5	1122.250
58	4.0	37.5	-33.5	1122.250

59	4.0	47.5	-43.5	1892.250
60	5.0	47.5	-42.5	1806.250
61	5.0	47.5	-42.5	1806.250
62	5.0	47.5	-42.5	1806.250
				45197.50
n = Tamaño de muestra				
X1 = Gestión de Recursos Humanos				
X2 = Identificación				

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)} = 1 - \frac{6 * (45197.50)}{62(62^2 - 1)} = -0.138161$$

El índice de correlación de Spearman $r_s = -0.138161$, significa que existió una correlación negativa muy baja entre la Gestión de Recursos Humanos y la Dimensión Identificación de la variable Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Catac – 2017.

4.9.6. Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral

Tabla 40. Correlación Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral

CORRELACIÓN DE SPEARMAN				
N	X1	X2	di	di2
1	1.0	12.5	-11.5	132.250
2	1.0	12.5	-11.5	132.250
3	1.0	12.5	-11.5	132.250
4	1.0	12.5	-11.5	132.250
5	1.0	12.5	-11.5	132.250
6	1.0	12.5	-11.5	132.250
7	1.0	12.5	-11.5	132.250
8	1.0	12.5	-11.5	132.250
9	1.0	12.5	-11.5	132.250
10	1.0	12.5	-11.5	132.250
11	1.0	12.5	-11.5	132.250
12	1.0	12.5	-11.5	132.250
13	1.0	12.5	-11.5	132.250
14	1.0	12.5	-11.5	132.250
15	1.0	12.5	-11.5	132.250
16	1.0	12.5	-11.5	132.250
17	1.0	27.5	-26.5	702.250
18	2.0	27.5	-25.5	650.250
19	2.0	27.5	-25.5	650.250
20	2.0	27.5	-25.5	650.250

21	2.0	27.5	-25.5	650.250
22	2.0	27.5	-25.5	650.250
23	2.0	27.5	-25.5	650.250
24	2.0	27.5	-25.5	650.250
25	2.0	27.5	-25.5	650.250
26	2.0	27.5	-25.5	650.250
27	2.0	27.5	-25.5	650.250
28	2.0	27.5	-25.5	650.250
29	2.0	27.5	-25.5	650.250
30	2.0	27.5	-25.5	650.250
31	2.0	27.5	-25.5	650.250
32	2.0	27.5	-25.5	650.250
33	2.0	32.5	-30.5	930.250
34	2.0	32.5	-30.5	930.250
35	3.0	32.5	-29.5	870.250
36	3.0	32.5	-29.5	870.250
37	3.0	32.5	-29.5	870.250
38	3.0	32.5	-29.5	870.250
39	3.0	32.5	-29.5	870.250
40	3.0	32.5	-29.5	870.250
41	3.0	32.5	-29.5	870.250
42	3.0	32.5	-29.5	870.250
43	3.0	32.5	-29.5	870.250
44	3.0	32.5	-29.5	870.250
45	3.0	32.5	-29.5	870.250
46	3.0	32.5	-29.5	870.250
47	3.0	32.5	-29.5	870.250
48	3.0	32.5	-29.5	870.250
49	3.0	32.5	-29.5	870.250
50	3.0	37.5	-34.5	1190.250
51	3.0	37.5	-34.5	1190.250
52	3.0	37.5	-34.5	1190.250
53	3.0	37.5	-34.5	1190.250
54	3.0	37.5	-34.5	1190.250
55	4.0	37.5	-33.5	1122.250
56	4.0	37.5	-33.5	1122.250
57	4.0	37.5	-33.5	1122.250
58	4.0	37.5	-33.5	1122.250
59	4.0	47.5	-43.5	1892.250
60	5.0	47.5	-42.5	1806.250
61	5.0	47.5	-42.5	1806.250
62	5.0	47.5	-42.5	1806.250
				45237.50

n = Tamaño de muestra
X1 = Gestión de Recursos Humanos
X2 = Competencia

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)} = 1 - \frac{6 * (45237.50)}{62(62^2 - 1)} = 0.139168$$

El índice de correlación de Spearman $r_s = -0.139168$, significa que existió una correlación negativa muy baja entre la Gestión de Recursos Humanos y la variable Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Catac – 2017.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN CON LOS ANTECEDENTES

Con referencia a la investigación antecedente de Cancinos (2015) tuvo como conclusiones que el proceso de selección de personal se relacionó de manera considerable con el proceso de la evaluación del desempeño, debido a las inconsistencias y fortalezas encontradas en la selección que se vieron reflejadas en los niveles de desempeño. Que el proceso de Selección de personal tuvo una efectividad de 71.15% por lo que se considera efectivo, que los niveles del desempeño de los colaboradores se encontraron en un rango sobresaliente y aceptable, lo que indicó que el desempeño de los colaboradores si cumplió con los objetivos del puesto pero que también se pudo mejorar. Estos resultados difieren significativamente con las conclusiones de la presente investigación, en donde se obtuvo relacione negativas muy bajas.

Sobre la investigación antecedente de Fernández (2011), indicó que la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Inteligencia Estratégica del Estado no contó con procesos ni modelos de gestión basado en desarrollo de competencias laborales en sus subsistemas de

trabajo, en este caso existen similitudes con la presente investigación, que la Secretaría de Inteligencia Estratégica del Estado contó con una estructura técnica, administrativa y financiera plenamente integrada, con un equipo de recursos humanos alineados e identificados con la filosofía y su marco estratégico institucional, para proporcionar la información estratégica nacional e internacional de manera objetiva y oportuna, pero no presentó resultados relacionales de las variables, sirvió para estructurar el marco teórico de la presente investigación.

Respecto a la investigación antecedente de Del Castillo (2016), sus resultados difieren a los de la presente investigación en el sentido de que existió relación significativa alta entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016, con correlación Rho Spearman de 0.77, que existió relación significativa entre el conocimiento con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos con coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.71, que existió relación significativa entre las habilidades con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos 2016, con correlación Rho Spearman de 0.94. Que existió relación significativa entre motivación con el Desempeño Laboral, con correlación Rho Spearman de 0.85, que existió relación significativa entre las actitudes con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos con correlación Rho Spearman de 0.44 representó una regular media asociación entre las actitudes y la variable Desempeño Laboral. Estos resultados fueron totalmente diferentes a los de la presente investigación en donde se obtuvo para todos los casos relaciones negativas muy bajas.

Con referencia a la investigación antecedente de Oscco (2015), concluyó que la Gestión del Talento Humano se relacionó de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad

Distrital de Pacucha, con coeficiente de correlación de Spearman (0.552), que la Planificación del Talento Humano se relacionó de forma positiva débil (0.475,) con el desempeño laboral del personal, que la Integración del Talento Humano se relacionó de forma positiva débil (0.483,) con el desempeño laboral del personal, que el Desarrollo del Talento Humano se relacionó de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral. Todos estos resultados difieren significativamente ya que en la presente investigación se obtuvo relaciona negativas bajas.

Sobre la investigación antecedente de Guanilo (2015), tuvo resultados y conclusiones parecidas ya que concluyó que la Gestión del Talento Humano incidió de manera desfavorable en el desempeño de los trabajadores ya que se observó que la empresa no practicó una buena selección de su personal, que en la actualidad el Recurso Humano de la empresa Informática Spirall Computer S.A.C mantuvo un bajo nivel motivacional lo cual desfavoreció el rendimiento Laboral; donde el salario fue el menos motivador. Con referencia a la investigación antecedente de Flores y Núñez (2015), concluyó que si presentaron el compromiso que Quetzal Group tuvo con sus colaboradores al realizar su pago de nómina, y los pagos a la seguridad social cumplidamente, pero faltó una política salarial con fines motivacionales en las personas, no existió un manual de funciones e donde se encuentren las especificaciones de cada puesto de trabajo y que sirva de guía para el reclutamiento, selección e inducción de personal, situación que difiere ligeramente con los resultados de la presente investigación.

Respecto a la investigación antecedente de Medina (2017), sus resultados difieren diametralmente con los resultados de la presente investigación en el sentido de que el 82% de los trabajadores de la Municipalidad evidenció un bajo desempeño laboral, el 17% reveló un mediano desempeño laboral y para el restante 2% apenas un alto desempeño laboral; que el mayoritario 68% de los trabajadores de la

Municipalidad evidenció desempeño laboral positivo en todos los casos, mientras que en la presente investigación todos fueron muy bajos y negativos.

5.2. DISCUSIÓN CON EL MARCO TEÓRICO

Se está de acuerdo con la Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg en el sentido de que el desempeño de las personas se ve influida por dos tipos de factores que explican la motivación: factores motivadores (Nivel de responsabilidad, promoción, logro, etc.) y 2los factores de higiene (Salario, condiciones laborales, etc.).

Asimismo, se está de acuerdo con la Teoría de las necesidades de Maslow, cuando manifiesta de que el hombre trabaja por necesidades, fisiológicas, por brindar seguridad a su familia y a sí mismo, por necesidades de éxitos, de autorrealización. Se está de acuerdo en que la persona está en permanente estado de motivación, y que a medida que se satisface un deseo, surge otro en su lugar.

También se está de acuerdo con la Teoría de las expectativas de Vroom cuando reconoce la importancia de diversas necesidades y motivaciones individuales, en su propuesta de un modelo de expectativas de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un objetivo final, esto es la armonía de os objetivos en donde las personas tienen sus propias metas que son a su vez diferentes a los de la organización (Furnham, 2000).

De acuerdo con esta teoría, la motivación es un proceso que regula la selección de los comportamientos. El modelo no actúa, en función de necesidades no satisfechas, o de la aplicación de recompensas y castigos, sino por el contrario, considera a las personas como seres pensantes cuyas percepciones y estimaciones de probabilidades de

ocurrencia, influyen de manera importante en su comportamiento (Chiavenato, 2005; Furnham, 2000).

Asimismo, se está de acuerdo con lo sostenido por la teoría de la gestión del recurso humano, cuando afirma que es el conjunto de actividades diseñadas para atraer hacia una organización un conjunto de candidatos calificados (Chiavenato, 2011).

CONCLUSIONES

Conclusión general

Existió una correlación negativa muy baja entre la Gestión de Recursos Humanos y la variable Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Catac – 2017, con un El índice de correlación de Spearman $r_s = -0.139168$.

Conclusiones específicas

Existió una correlación negativa muy baja entre la Gestión de Recursos Humanos y la Dimensión Competencia de la variable Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Catac – 2017 ($r_s = -0.131110$).

Existió una correlación negativa muy baja entre la Gestión de Recursos Humanos y la Dimensión Productividad de la variable Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Catac – 2017 ($r_s = -0.154529$).

Existió una correlación negativa muy baja entre la Gestión de Recursos Humanos y la Dimensión Costos de la variable Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Catac – 2017 ($r_s = -0.188021$).

Existió una correlación negativa muy baja entre la Gestión de Recursos Humanos y la Dimensión Identificación de la variable Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Catac – 2017 ($r_s = -0.138161$).

RECOMENDACIONES

Recomendación general

La Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Catac debe mejorar significativamente sus funciones de Gestión de Recursos Humanos con la finalidad de que esto influya positivamente en el Desempeño Laboral; para ello debe buscar apoyo administrativo de sus similares tales como la Municipalidad provincial de Huaraz o de Independencia, así como también buscar el apoyo de municipalidades de ciudades más importantes del país vía convenios o acuerdos con el gobierno Central.

Recomendaciones específicas

La Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Catac debe mejorar significativamente sus funciones de Gestión de Recursos Humanos ya que ejerce una correlación negativa muy baja con la Dimensión Competencia de la variable Desempeño Laboral, para ello debe capacitar al personal en la mejora de los procesos de la gestión de los recursos humanos en función a la competencia.

La Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Catac debe mejorar significativamente sus funciones de Gestión de Recursos Humanos ya que ejerce una correlación negativa muy baja con la Dimensión Productividad de la variable Desempeño Laboral, para ello debe capacitar al personal en la mejora de los procesos de la gestión de los recursos humanos en función a la productividad.

La Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Catac debe mejorar significativamente sus funciones de Gestión de Recursos Humanos ya que ejerce una correlación negativa muy baja con la Dimensión Costos de la variable Desempeño Laboral, para ello debe capacitar al personal en la mejora de los procesos de la gestión de los recursos humanos en función a los costos en que incurren los trabajadores de la municipalidad.

La Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Catac debe mejorar significativamente sus funciones de Gestión de Recursos Humanos ya que ejerce una correlación negativa muy baja con la Dimensión Identificación de la variable Desempeño Laboral, para ello debe capacitar al personal en el aspecto psicológico y administrativo respecto a ambas variables.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Abraims, D.J. (1994). *Relationship of job stressors to job performance: linear or inverted-U?* Psychological Reports, 75, 547-558.
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Argentina: Granica.
- Beardwell, I., Holden, L. y Claydon, T. (2004). *Human Resource Management a Contemporary Approach*, (4ª Ed.). Harlow: Prentice Hall.
- Bernardin, H.J., Beatty, R.W. (1984). *Performance Appraisal: Assessing Human Behavior at Work*. Kent, Boston.
- Bittel (1996). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutierrez.
- Bernardin, H. J., Kane, J. S., Ross, S., Spina, J.D., & Johnson, D.L. (1995). *Performance appraisal design, development, and implementation*. In: Ferris, G.R., Rosen, S.D. & Barnum, D.T. Handbook of Human Resource Management, Cambridge, Massachusetts: Blackwell Publishers, Inc., pp. 462-493.
- Boyatzis, R.E. (2006). *Using tipping points of emotional intelligence and cognitive competencies to predict financial performance of leaders*. Psicothema, 18,124-131.
- Boyatzis, R.E. (2008). *Competencies in the 21st century*. Journal of Management Development, 27(1), 5-12.
- Buonacore, D. (1980). *Diccionario de Bibliotecología*. Buenos Aires: Marymar.
- Cancinos, A. M. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral. Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur*. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. México.

- Castillo J. (2006). *Administración de personal, un enfoque hacia la realidad*, segunda edición. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición. Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ra ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones*. 9a. Edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano* (1ra ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2005) *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Editorial McGraw.
- Colquitt, J. A., Noe, R. A., y Jackson, C. L. (2002). *Justice in teams: Antecedents and consequences of procedural justice climate*. *Personnel Psychology*, 55, 83–109.
- De Cenzo, D. y Robbins, S. (2003). *Administración de recursos humanos*. México: Limusa.
- Del Castillo, A. Y. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016. Tesis para optar el grado académico de Maestra en gestión pública*. Universidad César Vallejo. Perú.

- Dunnette, M. (1974): *Selección y administración de personal*. México: CESCA.
- Fernández, G. A. (2011). *Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado guatemalteco*. Tesis de maestría. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Flores, L. E. y Núñez, S. B. (2015). *Propuesta de creación del área de recursos humanos, para la mejora del clima organizacional en quetzal SAC, de la ciudad de Chiclayo, 2014*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- Furnham, A. (2000). *Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*. Cuarta Edición. Londres: Edit. Oxford University.
- García, A. P. (2013). *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Ecuador.
- García-Sáiz, M. (2011). *Una revisión constructiva de la gestión por competencias*. *Anales de Psicología*, 27(2), 473-497.
- Garoz (2010) *Artículo el mercado de trabajo, los salarios y la productividad disponible en internet* <http://suite101.net/article/el-mercado-de-trabajo-lossalarios-y-la-productividad-a34152>.)
- Ghiselli (1998). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutierrez.

- Godoy, C. A. (2008) *La identificación humana dentro del proceso penal. Para optar el título de abogado.* Universidad de Chile.
- Guanilo, G. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el Desempeño laboral del personal en la empresa informática Spirall Computer S.A.C- Pacasmayo 2014.* Tesis para optar el título de Licenciado en Administración. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Harper y Lynch (1992). *Manuales de recursos humanos.* Madrid: Ed. La Gaceta de los Negocios.
- Harrison, D. A. y Martocchio, J. J. (1998). *Time for absenteeism: A 20-year review of origins, offshoots, and outcomes.* Journal of Management, 24, 305-350.
- Hawes, G. (2001). *El diseño de las profesiones y el perfil profesional.* Recuperado de: [http://www.gustavohawes.com/Educacion%20Superior/2001Perfil Profesional.pdf](http://www.gustavohawes.com/Educacion%20Superior/2001Perfil%20Profesional.pdf)
- Hawes, G. (2005). *Evaluación de Competencias en la Educación Superior.* Recuperado de: <http://www.gustavohawes.com/Educacion%20Superior/2004Evaluacioncompetencias.pdf>.
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación Científica.* México: Prentice hall.
- Kerr, S. (1995). *On the folly of rewarding A, while hoping for B.* Academy of Management Executive, 9, 7–16.
- Kline, T. y Sulsky, L. (2009). *Measurement and assessment issues in performance appraisal.* Canadian Psychology, 50(3), 161-171

- Landy, F.J. y Conte, J.M. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Latorre, M. F. (2013). *La gestión de recursos humanos y el Desempeño laboral*. Universidad de Valencia. España. I.S.B.N.: 978-84-370-8850-1
- Laval, C. (2004). *La escuela no es una empresa*. Barcelona: Paidós.
- Llanos, J. (2005). *Cómo entrevistar en la selección de personal*. México: Pax, Librería Carlos Cesarman S.A.
- López F. y Figueroa, C. M. (2008). *Persona y Profesión, procedimientos y técnicas de selección y orientación*. España: TEA ediciones S.A.
- Maslow, A. (1994). *Una teoría de la Motivación Humana*. En *Hitos en la Gestión Empresarial*. España, McKinsey & Company Ediciones Apóstrofe, 1994, pp. 225-245.
- Medina. S. E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Tesis de maestría en Gestión pública. Universidad Cesar Vallejo de Chimbote.
- Mondy, W. y Noe, R. (2000). *Administración de recursos humanos*. 6ª edición. México: Prentice Hall Hispanoamérica.
- Montes, M. J., & Gonzáles, P. (2006). *Selección de Personal*. España: Ideas Propias.
- Nicholson, N., y Johns, G. (1985). *The absence culture and the psychological contract: Who's in control of absence?* Academy of Management

Review, 10, 397-407.

Noe, R. A.; Hollenbeck, J. R.; Gewhart, B. y Wright, P. M. (1994): *Human Resource Management. Gaining a Competitive Advantage*. Homewood: Austen Press.

Nybo, G. (2004). *Personnel development for dissolving jobs: Towards a competency-based approach*. International Journal of Human Resource.

Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas Universidad Nacional José María Arguedas. Perú.

Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. México: Pearson.

Robinson, S. L., & Bennett, R J.(1995): *A typology of deviant workplace behaviors*. A multidimensional scaling study. Academy of Management Journal, 38, 555-572.

Santos, G. (1993). *La evaluación, un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Ed. Aljibe. Archidona.

Sikula, A. y J. McKenna (1989). *Administración de recursos humanos. Conceptos prácticos*. México: Ed Limusa S.A. 502 pp.

Smulders, P. G. (1980). *Comments on employee absence/attendance as a dependent variable in organizational research*. Journal of Applied Psychology, 65, 368-371.

Tamayo, M. (2010). *El proceso de la investigación científica*. Cuarta edición. México: Limusa Noriega editores.

Van Dyne, L., Cummings, L. L., & Mclean Parks, J. (1995). *Extra role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddled waters)*. *Research in Organizational Behavior*, 17,215-285.

Ventura E. Delgado S. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. España: Ediciones paraninfo.

Werther, W. B. y Davis, K. (1990). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: Mcgraw-Hill, 3ª ed

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CATAC – 2017

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DISEÑO DE LA INVESTIGACION	VARIABLES
<p>GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión del recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Catac, 2017?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión del recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Catac, 2017</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Hi: Existe una relación positiva baja entre la Gestión del recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Catac, 2017.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental</p> <p>Esquema</p> <p>Dónde:</p> <p>M es la muestra</p> <p>O1 es Gestión del recurso Humano.</p> <p>O2 es el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Catac 2017.</p> <p>r es la relación entre las dos variables</p>	<p>V.1.</p> <p>Gestión de los Recursos humanos</p>
<p>ESPECIFICAS</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la competencia laboral en la Municipalidad Distrital de Catac-2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la productividad en la Municipalidad Distrital de Catac-2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y los costos en la Municipalidad Distrital de Catac-2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la identificación en la Municipalidad Distrital de Catac-2017?</p>	<p>ESPECIFICO:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la competencia laboral en la Municipalidad Distrital de Catac 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la productividad en la Municipalidad Distrital de Catac 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y los costos en la Municipalidad Distrital de Catac 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y la identificación en la Municipalidad</p>	<p>Ho: No Existe una relación positiva baja entre la Gestión del recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Catac, 2017.</p> <p>ESPECIFICAS</p> <p>Existe una relación positiva media entre la gestión de los recursos humanos y la competencia laboral en la Municipalidad Distrital de Catac 2017.</p> <p>Existe una relación positiva media entre la gestión de los recursos humanos y la productividad en la Municipalidad Distrital de Catac 2017.</p> <p>Existe una relación positiva media entre la gestión de los recursos humanos y los costos en la Municipalidad Distrital de Catac 2017.</p> <p>Existe una relación positiva media entre</p>	<p>V.2.</p> <p>Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Catac 2017</p>	

	Distrital de Catac 2017.	la gestión de los recursos humanos y la identificación en la Municipalidad Distrital de Catac 2017		
--	--------------------------	--	--	--



ANEXO 02

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ENCUESTA A PERSONAL

Autor: Alvarado Esquivel Judith Maritza

ENCUESTA

Estimado encuestado: Sírvase responder con absoluta sinceridad la siguiente encuesta, que corresponde al estudio de determinación la correlación entre la gestión de los recursos humanos y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Catac 2017. Sírvase responder la encuesta con responsabilidad y honestidad. Este proceso es totalmente anónimo, se reitera el pedido de absoluta honestidad en sus respuestas. Muchas Gracias por su participación.

I. DATOS GENERALES

Edad

1. Sexo: Masculino Femenino

II. CUESTIONARIO

Gestión del recurso humano y desempeño laboral

N°	DIM	CUESTIONARIO	ESCALA				
			1	2	3	4	5
01	Planificación	¿Cómo califica el estudio de necesidad de personal con perfil administrativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
02		¿Cómo valora el estudio de necesidad de personal con perfil profesional en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
03		¿Cómo considera el estudio de necesidad de personal con perfil técnico en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
04		¿Cómo evalúa el estudio de necesidad de personal con perfil no calificado en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					

05	Proceso de selección	¿Cómo califica el proceso de comunicación de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
06		¿Cómo valora el proceso de recepción de expedientes en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
07		¿Cómo considera el proceso de selección de expedientes en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
08		¿Cómo evalúa el proceso de selección de expedientes en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
09		¿Cómo califica el proceso de entrevista de personal con perfil administrativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
10		¿Cómo valora el proceso de necesidad de personal con perfil profesional de puntuación a la evaluación y entrevista en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
11		¿Cómo evalúa el proceso de informe de selección de ganadores en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
12	Proceso de recepción	¿Cómo califica la recepción del nuevo personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
13		¿Cómo valora el proceso de registro y documentación laboral del nuevo personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
14		¿Cómo considera la capacitación operativa del nuevo personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
15		¿Cómo evalúa la capacitación normativa del nuevo personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
01	Competencia	¿Cómo califica el nivel de competencia del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
02		¿Cómo valora el grado de competencia del profesional operativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
03		¿Cómo considera el nivel de competencia del personal técnico en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
04		¿Cómo evalúa el grado de competencia del personal no calificado en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					

05	Productividad	¿Cómo califica el nivel de productividad del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
06		¿Cómo valora el grado de productividad del profesional operativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
07		¿Cómo considera el nivel de productividad del personal técnico en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
08		¿Cómo evalúa el grado de productividad del personal no calificado en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
09	Costos	¿Cómo califica el nivel de costos generados en el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
10		¿Cómo valora el grado de costos generados en el desempeño laboral del profesional operativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
11		¿Cómo considera el nivel de costos generados en el desempeño laboral del personal técnico en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
12		¿Cómo evalúa el grado de costos generados en el desempeño laboral del personal no calificado en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
13	Identificación	¿Cómo califica el nivel de identificación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
14		¿Cómo valora el grado de identificación del profesional operativo en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
15		¿Cómo considera el nivel de identificación del personal técnico en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					
16		¿Cómo evalúa el grado de identificación del personal no calificado en la Municipalidad Distrital de Catac 2017?					

LEYENDA

1 Malo 2 Regular 3 Normal
4 Bueno 5 Excelente

ANEXO 03.
CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH

N°	CONTROL GUBERNAMENTAL																		
	Planificación				TOT	P. de Selección						TOT	P. de Recepción				TOT	TOT	
	1	2	3	4		5	6	7	8	9	10		11	12	13	14			15
1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	8	1	3	2	1	7	12
2	2	1	1	3	7	5	1	1	1	2	2	1	13	1	4	3	2	10	27
3	1	5	3	4	13	1	5	3	4	4	4	5	26	4	3	4	5	16	49
4	1	4	1	1	7	1	4	1	2	2	1	4	15	1	4	1	1	7	38
5	2	1	1	2	6	1	1	1	1	3	2	1	10	1	2	1	4	8	23
6	2	1	2	3	8	1	1	2	1	2	1	1	9	1	4	1	5	11	25
7	2	4	1	2	9	1	4	1	1	4	5	1	17	1	1	1	5	8	37
8	2	3	1	2	8	1	3	1	1	2	1	3	12	2	1	1	2	6	28
9	2	1	2	3	8	1	1	2	1	3	1	1	10	3	2	1	4	10	24
10	1	1	4	2	8	1	1	4	1	1	4	2	14	2	4	1	5	12	32
11	1	1	4	5	11	4	1	4	1	1	1	1	13	1	3	1	4	9	36
12	2	1	5	3	11	1	1	5	1	1	4	1	14	3	1	1	1	6	34
13	3	1	3	2	9	1	1	3	1	2	1	1	10	4	1	1	2	8	25
14	4	1	5	4	14	1	1	5	1	3	4	1	16	5	2	1	2	10	38
15	2	1	2	1	6	1	1	2	1	4	1	1	11	1	3	1	4	9	27
Var					6.77							18.2	2				6.249	30.333	
Suma de varianzas																	31.182		
Varianza General																	71.556		
Valor de Alfa																	0.846		

N°	RENDICIÓN DE CUENTAS																				
	ORGANIZACIÓN				TOT	PROMOCIÓN				TOT	COSTOS				TOT	IDENTIFICACIÓN				TOT	TOT
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12		13	14	15	16		
1	12.5	12.5	27.5	12.5	65	12.5	12.5	12.5	12.5	50	12.5	12.5	27.5	12.5	65	12.5	12.5	27.5	12.5	65	245
2	12.5	27.5	12.5	27.5	80	12.5	27.5	27.5	12.5	80	12.5	12.5	12.5	47.5	85	29.5	12.5	32.5	12.5	87	332
3	37.5	12.5	12.5	37.5	100	32.5	37.5	12.5	37.5	120	27.5	34.5	34.5	27.5	124	27.5	32.5	47.5	47.5	155	499
4	47.5	27.5	37.5	37.5	150	47.5	27.5	47.5	29.5	152	47.5	12.5	47.5	47.5	155	47.5	47.5	47.5	27.5	170	627
5	27.5	12.5	27.5	12.5	80	12.5	12.5	12.5	12.5	50	12.5	47.5	12.5	12.5	85	12.5	12.5	12.5	12.5	50	265
6	12.5	27.5	12.5	12.5	65	12.5	27.5	27.5	12.5	80	32.5	12.5	12.5	12.5	70	12.5	12.5	12.5	32.5	70	285
7	27.5	12.5	12.5	12.5	65	27.5	12.5	12.5	12.5	65	34.5	12.5	34.5	12.5	94	32.5	27.5	12.5	47.5	120	344
8	12.5	37.5	37.5	27.5	115	47.5	19.5	19.5	12.5	99	27.5	12.5	12.5	47.5	100	27.5	12.5	47.5	27.5	115	429
9	12.5	12.5	27.5	12.5	65	12.5	12.5	32.5	12.5	70	12.5	12.5	12.5	12.5	50	12.5	12.5	12.5	12.5	50	235
10	12.5	27.5	12.5	12.5	65	12.5	27.5	27.5	37.5	105	19.5	12.5	32.5	32.5	97	12.5	12.5	47.5	47.5	120	387
11	12.5	12.5	12.5	27.5	65	27.5	12.5	12.5	12.5	65	19.5	27.5	12.5	19.5	79	47.5	27.5	27.5	47.5	150	359
12	12.5	29.5	27.5	12.5	82	12.5	12.5	29.5	32.5	87	12.5	32.5	12.5	12.5	70	27.5	12.5	47.5	12.5	100	339
13	12.5	32.5	12.5	12.5	70	12.5	12.5	12.5	12.5	50	12.5	27.5	32.5	29.5	102	32.5	12.5	29.5	12.5	87	309
14	47.5	12.5	47.5	12.5	120	32.5	32.5	47.5	37.5	150	27.5	47.5	47.5	12.5	135	47.5	47.5	27.5	47.5	170	575
15	12.5	27.5	12.5	12.5	65	12.5	27.5	27.5	12.5	80	12.5	12.5	29.5	29.5	84	29.5	27.5	32.5	12.5	102	331
Var					642					1017					772					##	370.7
Suma de varianzas																			4073.860		
Varianza General																			12601.396		
Valor de Alfa																			0.846		