UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe -2018

Tesis que presenta los autores

FLOR DE MARÍA CASTAÑEDA HUACHEZ

JOSE FERNANDO VILCABANA TENORIO

Para obtener el título profesional de

LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN

Asesora

M. SC. ANGELITA REQUENA FUENTES

Lambayeque – Perú

MAYO- 2020

GESTION DE PERSONAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE FERREÑAFE- 2018

DECRETO DE SUSTENTACIÓN N° 002-2020-VIRTUAL-UNPRG-U.I./FACEAC

De fecha 25 de Mayo del 2020

Flor de María Castañeda Huachez
Bachiller

José Fernando Vilcabana Tenorio
Bachiller

M.Sc. Angelita Requena Fuentes
Asesor

Presentada para obtener el título profesional de Licenciados en Administración

Aprobado por el jurado:

M.Sc. Gerardo Gaspar Deza Malca
Presidente

M.Sc. Manuel Luján Vereau
Secretario

M.Sc. Francisco Zentner Alva
Vocal

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la vida y guiarnos por el camino del bien, a la universidad Nacional Pedro Ruiz gallo y la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables por acogernos en sus aulas hasta culminar nuestra carrera y ser profesional, al decano, al director y a los docentes de la escuela profesional de administración quienes nos impartieron conocimientos, valores, experiencias y motivación constante a crecer y ser mejores personas cada día.

A nuestra asesora de tesis la M.Sc. Angelita Requena Fuentes, por el apoyo incondicional durante todo el proceso y por la motivación constante que nos brinda, al jurado de la sustentación de tesis al M.Sc. Gerardo Gaspar Deza Malca, al M.Sc. Manuel Lujan Vereau y al M.Sc. Francisco Zentner Alva, quienes nos brindaron sus conocimientos, experiencia y todo su apoyo para el logro del objetivo.

A nuestros amigos y colegas de trabajo de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe quienes participaron y nos mostraron su apoyo en la recopilación de la información lo cual estamos muy agradecido con cada uno de ellos en especial con el Gerente Municipal el Arq. Miguel Salazar Llontop, quien nos brindó todas las facilidades para realizar el estudio.

José Fernando y Flor de María

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a Dios todo poderoso, a mi amada madre Santos Huachez Melendrez, quién me ha acompañado incondicionalmente y a quién le debo todo lo que soy; sin su apoyo constante no hubiese logrado llegar hasta aquí. A mis hermanas Deily, Carla y Fiorela y a mis amigos quienes siempre me apoyaron dándome una palabra de aliento que me impulsara a seguir creciendo. Todos han sido parte importante y aportaron cosas maravillosas en el camino.
Les estaré eternamente agradecida.

Flor de María.

A Dios por ser quien siempre me guía y me cuida, a mi madre Silvia Tenorio Sánchez quien me cuido, protegió, me educo y quien se esforzó para lograr ser un profesional y además quien es mi motivación día a día junto con mi abuelita María Sánchez Campo, a mis hermanos que siempre me apoyaron, a mi padre José Vilcabana Sánchez, a mi novia y todos mis familiares que siempre estuvo cuando los necesitaba y como olvidar a mis amigos que me motivaban constantemente.

José Fernando.

INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS III
DEDICATORIA IV
INDICE GENERAL V
INDICE DE TABLAS VII
INDICE DE FIGURAS IX
RESUMEN 10
ABSTRACT 11
INTRODUCCIÓN 12
CAPÍTULO 1: OBJETO DEL ESTUDIO 14
1.1. Contextualización del objeto de estudio 14
1.2. Características y manifestaciones del problema de investigación 20
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO 26
2.1. Gestión de Personas 26
2.2. Desempeño laboral 35
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DESARROLLADA 39
3.1. Formulación del problema de investigación 39
3.1.1. Problema General 39
3.1.2. Problemas Específicos 39
3.2. Objetivos 40
3.2.1. Objetivos Generales 40
3.2.2. Objetivos Específicos 40
3.3. Hipótesis 41
3.3.1. Hipótesis General 41
3.3.2. Hipótesis Específicas 41
3.4. Variables 42
3.4.1. Variable independiente: Gestión de personas 42
3.4.2. Variable dependiente: Desempeño laboral 42
3.5. Operacionalización de variable 43
3.6. Diseño de la Investigación 51
3.7. Técnica para el análisis estadístico de la investigación. 52
3.8. Población, muestra 53

3.8.1. Población 53
3.8.2. Muestra 53
3.9. Técnicas, Instrumentos, equipos y materiales 53
3.9.1. Técnica 53
3.9.2. Instrumentos 54
3.9.3. Equipos y Materiales 54
CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 55
RESULTADOS 55
DISCUSIÓN 98
CONCLUSIONES 102
RECOMENDACIONES 104
REFERENCIAS 106
ANEXOS 111

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de frecuencia de los trabajadores entrevistados 55
Tabla 2. Distribución de frecuencia de las edades de los encuestados 56
Tabla 3. Distribución de frecuencia del grado de instrucción de los encuestados 57
Tabla 4. Distribución de frecuencia de la antigüedad de los encuestados en la institución. 58
Tabla 5. Planificación de políticas de recursos humanos 60
Tabla 6. La organización del trabajo y su distribución 62
Tabla 7. La Gestión del empleo 64
Tabla 8. Gestión de la compensación 66
Tabla 9. Gestión de desarrollo y capacitación 68
Tabla 10. Gestión de las relaciones humanas y sociales 70
Tabla 11. Eficacia 72
Tabla 12. Eficiencia 74
Tabla 13. Efectividad 76
Tabla 14. Escala de valoración para la variable Gestión de Personas 78
Tabla 15. Distribución de Frecuencia de la Valoración de la planificación de políticas de recursos humanos 78
Tabla 16. Distribución de Frecuencia de la Valoración de la organización del trabajo y su distribución 80
Tabla 17. Distribución de Frecuencias de la Valoración de la Gestión del empleo 81
Tabla 18. Distribución de Frecuencia de la Valoración de la Gestión de la Compensación 82
Tabla 19. Distribución de Frecuencia de la Valoración de la Gestión del Desarrollo y Capacitación 83
Tabla 20. Distribución de Frecuencia de la Valoración de la Gestión de las Relaciones Humanas 84
Tabla 21. Distribución de Frecuencia de la Valoración de la Gestión de Personas 85
Tabla 22. Escala de valoración para la variable Desempeño Laboral 86
Tabla 23. Distribución de Frecuencia de la Valoración de Eficacia 86
Tabla 24. Distribución de Frecuencia de la Valoración de Eficiencia 88
Tabla 25. Distribución de Frecuencia de la Valoración de Efectividad 89

Tabla 26. Distribución de Frecuencia de la Valoración del Desempeño Laboral 90
Tabla 27. Relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral 91
Tabla 28. Relación entre la planificación de políticas de recursos humanos y el desempeño laboral..... 92
Tabla 29. Relación entre la organización del trabajo y su distribución y el desempeño laboral..... 93
Tabla 30. Relación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral 94
Tabla 31. Relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral 95
Tabla 32. Relación entre la gestión de desarrollo y capacitación y el desempeño laboral .. 96
Tabla 33. Relación entre la gestión de las relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral..... 97

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos: Ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos 27
Figura 2: Genero de los encuestados 55
Figura 3: Rango de edad de los encuestados 56
Figura 4: Grado de instrucción de los encuestados 57
Figura 5: Rango de antigüedad de los encuestados en la institución 58
Figura 6. Dimensión: Planificación de políticas de recursos humanos 61
Figura 7. Dimensión: La organización del trabajo y su distribución 63
Figura 8. Dimensión: Gestión del empleo 65
Figura 9. Dimensión: Gestión de la compensación 67
Figura 10. Dimensión: Gestión de desarrollo y capacitación 69
Figura 11. Dimensión: Gestión de las relaciones humanas y sociales 70
Figura 12. Dimensión Eficacia 73
Figura 13. Dimensión Eficiencia 75
Figura 14. Dimensión Efectividad 77
Figura 15. Valoración de dimensión Planificación de políticas de recursos humanos 79
Figura 16: Valoración de dimensión de la organización del trabajo y su distribución 80
Figura 17. Valoración de dimensión de la gestión del empleo 81
Figura 18: Valoración de la dimensión Gestión de la compensación 82
Figura 19. Valoración de la dimensión Gestión del Desarrollo y capacitación 83
Figura 20. Valoración de la dimensión Gestión de las Relaciones Humanas 84
Figura 21. Valoración de la Variable Independiente Gestión de Personas 85
Figura 22. Valoración de la dimensión Eficacia 87
Figura 23. Valoración de la dimensión Eficiencia 88
Figura 24. Valoración de la dimensión Efectividad 89
Figura 25. Valoración de la Variable Dependiente Desempeño Laboral 90

RESUMEN

La presente investigación; tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, cuantitativa y correlacional con un diseño no experimental, transversal. La muestra fue igual a la población (106), Gerentes, jefes, asistentes, auxiliares y secretarias; se utilizó un cuestionario con veintiocho ítems para medir la variable gestión de personas y veinticuatro ítems para medir la variable de desempeño laboral, con escala de Likert (cinco opciones: totalmente en desacuerdo, de acuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo y totalmente de acuerdo). Los resultados señalaron que existe correlación entre ambas variables, pues el coeficiente de Pearson fue de 0,441, con un grado de significancia de 0,000 según al 5% de significancia, lo cual demuestra que la gestión de personas en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe es regular (60%) y el desempeño laboral es bueno (63.3%). según el análisis de datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas en noviembre del 2019 comparándolas con la escala de valoración establecida en la investigación: Malo, regular, bueno, muy bueno.

Palabras clave: Gestión de personas, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation; Its objective was to determine the relationship between people management and the labor performance of the workers of the Provincial Municipality of Ferreñafe, 2018. The methodology used was quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive correlational design. The sample was equal to the population (106), managers, bosses, assistants, assistants and secretaries; A questionnaire with twenty-eight items was used to measure the variable of people management and twenty-four items to measure the variable of job performance, with a Likert scale (five options: totally disagree, agree, neither disagree nor agree and totally agree). The results indicated that there is a correlation between both variables, since the Pearson's coefficient was 0.441, with a degree of significance of 0.000 according to 5% significance, which shows that the management of people in the Provincial Municipality of Ferreñafe is regular (60%) and job performance is good (63.3%). According to the analysis of data obtained through the surveys applied in November 2019, comparing them with the assessment scale established in the research: Bad, fair, good, very good.

Keywords: People management, work performance,

INTRODUCCIÓN

La presente tesis se desarrolló de acuerdo a la teoría presentada en la Ley Nª 30057, Ley del Servicio Civil, que manifiesta cómo debe llevarse la Gestión de Personas en las entidades públicas para alcanzar la modernización del Estado. En este caso la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, siendo una institución del Estado debe tener cuenta que el factor humano es muy importante para el desarrollo de la entidad y que debe someterse bajo el régimen de gestión según la Ley SERVIR, para logar un mejor desempeño de los trabajadores y así contribuir con el objetivo de la Modernización del Estado.

En la investigación nos formulamos conocer ¿Cuál es la relación entra la gestión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018? Para ello nos plateamos como objetivo determinar la relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018. Así mismo nos planteamos la hipótesis que la gestión de personas tiene una relación directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018. Las técnicas que se utilizó fue las fichas bibliográficas, análisis documental, entrevistas con los trabajadores. La población fue igual a la muestra (106 trabajadores), el enfoque fue cuantitativa con un diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional y el instrumento fue el cuestionario con cincuenta y dos ítems a escala de Likert a cinco opciones.

En el primer capítulo, se desarrolló sobre el objeto de estudio donde abarca la contextualización del objeto de estudio, las características y manifestaciones del problema de investigación. En el segundo capítulo, se desarrolló sobre el marco teórico en cual se da conocer las bases teóricas científica que dan soportes a la variable independiente como a la variable dependiente. En el tercer capítulo, se desarrolló los problemas, las hipótesis, los objetivos, también abarca la Operacionalización de la variable, el diseño de investigación, la población, la muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos. En el capítulo cuatro, se desarrolló el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, donde se observa los resultados estadísticos en tablas y figuras obtenidos de la aplicación del

instrumento de recolección de datos, además abarca la discusión de los resultados Y por último se presenta las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO 1: OBJETO DEL ESTUDIO

1.1. Contextualización del objeto de estudio

En nuestro país, la descentralización del poder se encuentra establecido a través de las municipalidades. “Las municipalidades son los órganos del gobierno local, emanadas de la voluntad popular. Como personas jurídicas de derecho público interno, tienen autonomía económica y administrativa en los asuntos de su competencia”. (Congreso de la Republica, 2003). “Las municipalidades tienen como finalidad asegurar la representación política de los vecinos, promover y conducir el desarrollo socio-económico de su circunscripción” (Congreso de la Republica, 2003).

(Municipio al dia, 2020) “Las municipalidades tienen como referencia al cabildo, instancia de gobierno local creada durante el virreinato que adquiere roles de administración al regular la actividad económica local y en general la vida cotidiana local. Contaba con un alcalde, elegido por periodos anuales mientras que el cargo de regidor se obtenía por compra o herencia”.

(Municipio al dia, 2020) El Cabildo es retomado durante los primeros años de la república prácticamente con las mismas características, diferenciando a las “municipalidades de pueblos de peruanos” – comunidades de indígenas específicamente-, y, posteriormente en 1823, se establece un régimen común.

(Municipio al dia, 2020) “La Municipalidad ha atravesado diversas etapas, de supresión, de restablecimiento, de cambios en la elección de sus órganos de gobierno, de cambios en su misión y mecanismos de creación”.

La clasificación de municipalidades nos señala que existen 3 tipos: las municipalidades provinciales, distritales y de centros poblados.

“Existen municipalidades que, por sus características particulares, se sujetan a regímenes especiales como la Municipalidad de Lima Metropolitana, las ubicadas en zonas de frontera y las Municipalidades ubicadas en zonas rurales. La Ley Orgánica de

Municipalidades 27972 establece un título especial – el Título XI- con el objeto de promover el desarrollo municipal en zonas rurales" (Congreso de la Republica, 2003).

Hasta el año 2017 y según reporte del INEI a través de la actualización del Registro Nacional de Municipalidades 2017, en nuestro país existen 196 municipalidades provinciales, 1655 municipalidades distritales y 2534 municipalidades de centros poblados (Instituto Nacional de estadística e Informatica, 2020).

Las municipalidades en el Perú, están organizadas por el gobierno local que está compuesta por el concejo municipal (órgano normativo y fiscalizador), y la alcaldía (órgano ejecutivo del gobierno local); por la administración municipal que está compuesta por la gerencia municipal, el órgano de auditoría interna, la procuraduría pública municipal, la oficina de asesoría jurídica y la oficina de planeamiento y presupuesto la cual está de acuerdo a su disponibilidad económica y los límites presupuestales asignados para gasto corriente y los demás órganos de línea, apoyo y asesoría que se establecen conforme lo determina cada gobierno local; y por ultimo por el sistema de control que está compuesto por el Órgano de Control Interno (OCI) (Congreso de la Republica, 2003).

La clasificación del personal tiene como marco normativo lo dispuesto por el artículo 4° de la Ley Marco del Empleo Público – (Ley 28175, 2004) los mismos que establecen la siguiente definición. Los trabajadores de las municipalidades pueden clasificarse de diferente manera; por el tipo de funciones que desarrolla, ligado a la forma en que llegan a ser reclutados para formar parte del equipo que trabaja en cada periodo. Así tenemos "*El funcionario público* es quien desarrolla funciones de preferencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un fragmento de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas, los mismos que pueden ser elegidos por elección y popular, confianza política o tener libre nombramiento y remoción". "*El empleado de confianza*, quien desempeña cargo de confianza, técnico o político distinto al del funcionario público y se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente". "*El servidor público* cuyas funciones a desarrollar pueden ser funciones administrativas (directivo superior, ejecutivo), labores de ejecución de los servicios públicos (especialistas), labores auxiliares de complemento (apoyo) y también los obreros" (Congreso de la Republica, 2004).

Otro tipo de clasificación de los trabajadores es teniendo en cuenta el régimen laboral al que pertenecen, así tenemos los trabajadores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 o el Decreto Legislativo N° 276. (Proyecto de ley n°2169/2017/CR - LEY QUE PRECISA EL REGIMEN LABORAL DE LAS MUNICIPALIDADES Y SUS TRABAJADORES).

La Municipalidad Provincial de Ferreñafe, es una de las tres municipalidades pertenecientes a la región Lambayeque; esta fue fundada en el periodo de gobierno correspondiente al General de Brigada D. Manuel Odría un 17 de febrero de 1951 mediante la ley N° 11590: LEY DE LA CREACIÓN DE LA PROVINCIA DE FERREÑAFE. Mediante esta ley se dictamina crear la Provincia de Ferreñafe, en el departamento de Lambayeque, cuya capital será la ciudad del mismo nombre y se compondrá de los caseríos de: Inkawasi, Cañaris, Tres Tomas, Pueblo Nuevo, Pítipo, los mismos que por medio de esta ley, se elevan a la categoría de Distritos. Los límites de la Nueva provincia serán: por el norte con los Distritos de Jayanca y Salas, y con el Departamento de Piura y el Distrito de Chongoyape, por el sur con los Distritos de Picsi y Lambayeque, Mochumí, Túcume y Pacora (Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2017). La Municipalidad Provincial de Ferreñafe se encuentra ubicada en la calle Nicanor Carmona N°436, frente a la plaza principal.

La Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, es el área encargada de mejorar el rendimiento y velar por el bienestar del trabajador administrativo y funcionario, ya que son ellos quienes tienen un trato directo con cada trabajador que milita en las distintas áreas que tiene la institución; además, se encarga de que el personal cumpla con los objetivos y metas establecidas.

Entonces, es aquí se hizo necesario realizar una investigación más a fondo en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, para conocer cómo se está realizando la gestión de personas y su nivel de avance en la implementación de la Ley Servir. La investigación se concentró en indagar en temas como planificación de políticas de recursos humanos, organización y distribución del trabajo, gestión del empleo, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y capacitaciones, gestión de las relaciones humanas, eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño laboral de los trabajadores.

El propósito del desempeño del trabajador en toda institución es que tenga un rendimiento eficiente y efectivo y la municipalidad Provincial de Ferreñafe no es la excepción, ya que un 63.3% de su población tiene un desempeño bueno.

La población de la investigación estuvo conformada por un total de 106 trabajadores, entre gerentes, jefes, asistentes y auxiliares y secretarias, de los cuales sólo se pudo encuestar a 90 trabajadores.

La finalidad de la investigación pretendió determinar la relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.

A nivel Local

(Elera & Vigo, 2017). En su investigación "El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomalca, 2015", concluye que los trabajadores se sienten identificados con la institución, sin embargo, aspectos como la comunicación y las relaciones interpersonales tienen que reforzarse para lograr un mejor trabajo en equipo. Asimismo, señala que las condiciones de trabajo no son las más adecuadas, las capacitaciones no son las oportunas y la falta de incentivos hace que se vuelvan rutinarios y conformistas. Finalmente, recomienda que deba gestionarse un proyecto de implantación para ofrecer un ambiente de trabajo favorable en las diferentes oficinas y un plan de incentivos y actividades de integración fuera del área de trabajo, todo ello con el único propósito de lograr óptimos resultados en el desarrollo de sus funciones.

(Checa Apolo & Flores cueva, 2013). En su tesis "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque- 2013", menciona que siendo la satisfacción laboral uno de los elementos claves para el desempeño laboral en los trabajadores, en la Municipalidad Provincial de Lambayeque se encontró que las personas entre 35 y 65 años de edad sienten más satisfacción laboral que los jóvenes ya que las personas mayores se sienten más comprometidas y cuentan con la experiencia necesaria para desarrollar el cargo. Otro aspecto importante que señala es la capacitación, ya que gracias a ésta los trabajadores actúan de manera pacífica ante alguna insatisfacción

que tuvieran por medio de quejas o negociaciones contractuales formales. Concluye además que no existen diferencias significativas en cuanto al sexo y condición laboral, esto quiere decir que tanto hombres y mujeres poseen el mismo desempeño y rendimiento laboral. Por último, la investigación realizada determinó que, si existe una relación de nivel positivo débil entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque afirmando que, a mayor clima organizacional, mayor será el desempeño laboral y que si existe un adecuado ambiente laboral, el rendimiento será alto.

(More Mayanga, 2017). En su trabajo de Investigación "Gestión del Talento Humano para la mejora en la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016'' señala que el 60% de los trabajadores de la empresa ¨Ángel Divino¨ desarrolla eficientemente su labor en cuanto al perfil que exige cada puesto, el 50% considera relevante la experiencia profesional, el reconocimiento de logros acoge a un 28% y un 57% de los mismos están satisfechos con su ambiente de trabajo. En cuanto al desempeño laboral, el 25% de los trabajadores de la empresa Ángel Divino confirman que se realicen capacitaciones y el 48% de los trabajadores cumplen con sus funciones de manera rápida. El presente estudio buscó determinar si los trabajadores cumplen eficientemente sus obligaciones de trabajo y si el tiempo en que lo hacen es oportuno, a lo que el un 38% de los trabajadores afirmó lo anteriormente mencionado. La falta de capacitación, la deficiente comunicación y la falta de organización constituyen factores que inducen a que la gestión del talento humano de la empresa sea deficiente. Por consiguiente, se recomienda la ejecución de la propuesta de para la Gestión del Talento humano de la empresa Ángel Divino la cual se encuentra detallada en el trabajo de investigación correspondiente.

(Bazán Fernández , 2015). En su tesis "Propuesta de un modelo de gestión del talento humano, para brindar un mejor servicio en el hospital belén, Lambayeque, 2015'', concluye que una característica que le corresponde a la Gestión de Talento Humano en el Hospital Belén de Lambayeque es que la mayoría de personas que laboran en esta institución consideran que el puesto de trabajo que desarrollan va acorde con su preparación profesional. Por otro lado, señaló que la calidad de servicio que presta el hospital Belén es baja ya que no se muestra el interés necesario por atender adecuadamente a los pacientes ni

se maneja la información suficiente para generar confianza en los usuarios. Finalmente, se recomienda implantar un modelo de selección de personal más estricto basado en competencias que a su vez ayudará a mejorar la calidad del servicio que ofrece.

1.2. Características y manifestaciones del problema de investigación

A través de las practicas pre profesionales y experiencia laboral de José Fernando en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, la institución de la investigación, se pudo detectar a grandes rasgos una serie de situaciones con respecto a la forma en cómo se está llevando a cabo la gestión de personas. Se pudo conocer que algunas de las personas que ocupan un puesto de trabajo, no se encontraban especializados o carecían de estudios afines a lo que el puesto requiere, lo cual nos llevó a pensar que existe cierta falla en el proceso de admisión de personas; de manera que, puede que se estén eligiendo personas deliberadamente o exista un favoritismo político al momento de elegir al personal que labora en la municipalidad; esto se comprobó en el cambio de gobierno e inicio de la nueva gestión, en donde se registró el ingreso de nuevo personal en un porcentaje de 23.3%. Pero tampoco se pudo afirmar que este sea un factor determinante para el buen desempeño que puedan o no tener estas personas, ya que se observó que a pesar de las deficiencias, entre los trabajadores prevalece el trabajo en equipo y existe una preocupación por superarse académicamente, además existe la posibilidad de que estas se adapten a sus funciones y se vean motivadas de manera intrínseca o extrínseca a realizar sus labores, a cumplir con sus horarios de trabajo y a contribuir con el fin de la organización. Además, existen otros factores que influyen directamente en el desempeño del trabajador; los cuales se verán más adelante.

En el año 2013 se publicó el Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPREMO Nº 040-2014-PCM, con el objetivo de impulsar la meritocracia en el sector público; además, de poder realizar una buena gestión de personas según los lineamientos establecidos con la finalidad de lograr un desempeño optimo del trabajador; sin embargo, durante los años que ya tiene vigencia la ley, solo 6 de las 196 municipalidades provinciales de nuestro país, cuentan con la resolución de inicio a la ley del servicio civil, generando un problema, por el tiempo en que la ley tiene vigencia y porque retrasa la modernización del estado.

Además, un factor clave que ha venido tomando importancia en los últimos años tanto en las organizaciones públicas y privadas, es la gestión de personas para un buen

desempeño laboral. Esto se puede sustentar en el interés por el tema, el cual ha sido fuente de varias investigaciones en un contexto nacional e internacional.

A nivel Internacional

(Caicedo Sánchez, 2015) En su Tesis "Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo", concluye que "la Gestión del Personal que realiza el departamento de Recursos Humanos favorece al Empowerment entre los empleados en forma parcial, y afirma que es importante la autoevaluación y mejoramiento de procesos por parte de los clientes internos". Sin embargo, en la entidad el trabajo en equipo se ejecuta en términos medio, por cuanto el personal en su mayoría no acepta sugerencias de los compañeros, predominando así factores propios que corporativos; a pesar de esto, el estudio arrojo que la satisfacción personal de los empleados se promedia en términos normales y que los reconocimientos y los logros que entrega la empresa públicamente son aceptados y causan un grado de satisfacción aceptable en el personal. Sin embargo, la empresa necesita incentivar al personal con estímulos monetarios, cursos y seminarios de capacitación para incrementar sus competencias laborables.

(Rodríguez Díaz & Santofimio Martínez, 2016) En su estudio "Modelo de gestión estratégica de talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional". Concluye que, "el modelo de gestión estratégica del talento humano se implementó con éxito dentro de la comunidad administrativa y docente, ya que los mismos dieron cuenta del hecho de formalidad del estudio y de la proyección de aplicabilidad de los talleres, pues se observaron los beneficios con los cuales el gestor ético interactuó dentro de las dinámicas establecidas y de los momentos agradables que beneficiaron a los diversos grupos con los cuales se trabajó". Además, se cree que el modelo de gestión estratégica del talento humano se realice a nivel local para mejorar la calidad en la prestación de los servicios en los 15 jardines infantiles, ya que éste involucra aspectos que correlacionan lo humano y lo administrativo, lo cual es un punto a favorable tanto del organismo, como del personal y por ende de los infantes y familias con las cuales se trabaja en el Jardín Infantil Alcalá Muzú. Además, considera que el salario

emocional es un eje que determina el mejoramiento del clima organizacional, pues permite mejorar el sentido de pertenencia del trabajador hacia la entidad y no requiere de inversiones financieras por parte de las directivas y que además ayuda al cumplimiento y objetivo del Código de ética de la SDIS.

(Martínez Rivera & Flores Rugama , 2017). En su trabajo de investigación "Propuesta de un modelo de gestión por competencias, para el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí), para el año 2017." Determina que, en cuanto al reclutamiento y selección del personal, al ofrecer una plaza laboral, los requisitos se publican en las páginas web y en el sistema de ingresos de la facultad. Además, para lograr una vacante se utiliza el concurso por méritos. La evaluación del desempeño de los docentes se realiza en base al cumplimiento de las investigaciones, planes de clases, proyectos, ensayos, entre otros. Es importante mencionar que estos métodos son conocidos por la mayoría de docentes que laboran en esta institución. En su estudio, se encontró que existen buenas relaciones humanas y satisfacción laboral, cada docente cultiva sus propios valores y aptitudes. Por otro lado, existe la necesidad de conocer cuáles son las habilidades con que cuentan los colaboradores y comunicar quiénes de ellos estarían próximos a algún ascenso o transferencia de trabajo. Es importante mencionar la institución está comprometida con sus trabajadores, valora el tiempo de servicio y el cargo que tiene docente.

(Cevallos Sánchez & Pachana Pachana, 2013). En su tesis. "Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013", señala que el ingreso de un nuevo servidor público a la institución agropecuaria obedece a la ejecución de todo un proceso de reclutamiento y selección. Cada trabajador debe conocer las exigencias y perfil del cargo que desempeñan y la capacitación que se les brinda mejora el desempeño de sus funciones y responsabilidades. Por otro lado, menciona que el personal es ajeno a la existencia de la estructura organizacional y documentos administrativos como manual de funciones y procedimientos de la empresa, por ello se recomienda que los nuevos colaboradores que ingresen a la empresa pasen por el proceso

de inducción. También deben desarrollar estrategias de comunicación que permitan mantener actualizado al personal sobre los recientes hechos que acontecen.

A nivel Nacional

(Inca Allccahuamán, 2015) En su investigación "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015", concluye que en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas existe una correlación positiva alta entre la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión del talento humano, se estimará en el desempeño laboral del trabajador. Así mismo también se puede apreciar que existe una correlación positiva moderada en la selección del personal y la calidad de trabajo, así como también lo es en la selección del personal y el trabajo en equipo, la capacitación del personal y trabajo en equipo, en lo cual se puede realizar algunos ajustes en la gestión del talento humano que permita un mejor desarrollo de lo ya mencionado. Sin embargo, existe una correlación positivamente alta, entre la capacitación del personal y la calidad de trabajo, en lo cual la Municipalidad debe aprovechar para lograr la eficiencia laboral.

(Oscco Peralta, 2015). En su Tesis "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha- Andahuaylas-Apurímac, 2014", concluye que en la Municipalidad Distrital de Pacucha existe una relación positiva débil entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal, esto se debe a que la municipalidad realiza la gestión del talento humano de forma práctica y es la oficina de personal quien se encarga de administrar a las personas, así como la solución de problemas que se presenta. Los resultados de la investigación demuestran que el nivel de desempeño se da de forma regular, además de que la mayor parte del personal está conformado por trabajadores con estudios universitario y no universitario.

Así mismo se puede apreciar que la planificación del talento humano se relaciona de manera positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, esto se debe que la institución si realiza planificación del personal, pero es por

mero cumplimiento de las normas legales, mas no lo realiza como un mecanismo y una herramienta de gestión, no pudiéndose determinar con exactitud si es que la planificación del talento humano favorece a la eficiencia laboral en el personal. También se puede apreciar que la integración del talento humano, el desarrollo del talento humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal, esto se debe que para la integración del personal no se realiza el proceso de selección y reclutamiento, debido a que el alcalde tiene su personal de confianza en los diferentes puestos, trayendo como consecuencia que solo algunos trabajadores puedan acceder a cursos de capacitación cuando existen proyecto a ejecutarse. (Oscco Peralta, 2015)

(Estela Saldaña, 2015) En su investigación "Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Empresa Hipermercado Tottus S.A de la Provincia de Pacasmayo", concluye que "los trabajadores de Hipermercado Tottus de la Provincia de Pacasmayo, aprecian a la gestión del talento humano en general como regular". "El personal se sienten sutilmente satisfecho respeto a la administración, aplicación, mantenimiento, evaluación de las personas, así mismo consideran que sus servicios no están siendo valorados mediante la dirección, desarrollo y retribución que perciben". Sin embargo, en "los aspectos de, administración y evaluación de personas, los trabajadores presentan un mayor índice de satisfacción, lo cual debe aprovechar Hipermercado Tottus para mejorar y fortalecer sus resultados". Así mismo en cuanto al estudio de los factores del desempeño laboral, se determinó que los trabajadores poseen un desempeño general de grado medio, donde el trabajador se identificar con la empresa de una forma moderada. Por tanto los resultados de "la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, determinaron que, existe una relación de influencia entre las variables". "La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores a través de sus percepciones que se ven reflejados en la afectividad entre el empleado y su empresa y su desempeño, pues de ellos depende el logro de eficiencia y mejores resultados".

(Sifuentes Perez, 2014) En su estudio “Influencia de la Gestión del Talento Humano en la mejora del Clima Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión”. Concluye que la gestión del talento humano influye de manera positiva en el clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, esto se debe a que la institución ha implementado un modelo de gestión del talento humano basado en programas de gestión del conocimiento y gestión por competencias, liderazgo y desarrollo; mejorando así el clima laboral de la organización, el cual beneficia de manera directa a los colaboradores. Dentro del programa, la municipalidad coopera con sus colaboradores capacitándolos, incentivándolos y explotando su mejor talento. Como resultado del modelo es que sus colaboradores desempeñan sus funciones trabajando en equipo y se comprometen en el logro de los objetivos.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Gestión de Personas

(Resolución presidencial, 2014, pág. 3) DIRECTIVA Nª 002-2014-SERVIR/GDSRH "El ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos comprende la gestión de siete (7) subsistemas conforme a lo establecido en el artículo 3Q del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo NQ 040-2014-PCM, los cuales son los siguientes:

- Ss1. Planificación de políticas de recursos humanos
- Ss2. Organización del trabajo y su distribución
- Ss3. Gestión del empleo
- Ss4. Gestión del rendimiento
- Ss5. Gestión de la compensación
- Ss6. Gestión de desarrollo y capacitación
- Ss7. Gestión de las relaciones humanas y sociales".

"La definición del ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos en el Sistema tiene como finalidad contribuir al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la administración pública, optimizando finalmente el servicio al ciudadano".

(Resolución presidencial, 2014, pág. 4) "El ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos comprende procesos de gestión de recursos humanos que no necesariamente determinan la creación de unidades orgánicas o puestos de trabajo".

(Resolución presidencial, 2014, pág. 4) "Se presenta el gráfico del ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos en el Sistema, en el cual se detalla sus subsistemas y sus procesos:"

Figura 1. "Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos: Ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos"

Fuente: Guía sobre el sistema administrativo SERVIR

1. Planificación de políticas de recursos humanos

"Este subsistema es el que permite organizar la gestión interna de los recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la entidad. Asimismo, permite definir las políticas, directivas y lineamientos propios de la entidad con una visión integral, en temas relacionados con recursos humanos" (Resolución presidencial, 2014, pág. 5).

Se consideran dos procesos en este subsistema:

a. Estrategia, políticas y procedimientos: "Comprende la definición y adecuación de las estrategias de las oficinas de recursos humanos, alineándolas con los objetivos de la

entidad y disposiciones emitidas por SERVIR. Asimismo, incorpora el diseño y seguimiento de los indicadores de gestión de la Oficina de Recursos Humanos" (Resolución presidencial, 2014, pág. 5).

Productos esperados: "Políticas y procedimientos internos, Plan de Gestión de Personas (plan de trabajo), Reglamento Interno de Servidores Civiles, Presupuesto Anual de Recursos Humanos, Cuadro de Indicadores de Gestión de la Oficina de Recursos Humanos, entre otros" (Resolución presidencial, 2014, pág. 5).

b. Planificación de recursos humanos: "Comprende la planificación de las necesidades reales de personal para cubrir los requerimientos durante el periodo programado, generando los documentos de gestión correspondientes" (Resolución presidencial, 2014, pág. 5).

Productos esperados: "Informe de análisis de necesidad de personal, el mapeo de puestos, la dotación y la formulación del Cuadro de Puestos de la Entidad" (Resolución presidencial, 2014, pág. 5).

2. Organización del trabajo y su distribución

"En este subsistema se definen las características y condiciones del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas" (Resolución presidencial, 2014, pág. 5).

Se considera dos procesos de este subsistema:

a. Diseño de los puestos: "Este proceso comprende la descripción y análisis de los puestos identificados y la elaboración de los perfiles de puestos, los cuales se integran en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP)" (Resolución presidencial, 2014, pág. 5).

Productos esperados: El Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y perfiles de puesto.

b. Administración de puestos: "Comprende la valorización de puestos y consolida la información para la administración del Cuadro de Puestos de la Entidad {CPE)" (Resolución presidencial, 2014, pág. 5).

Productos esperados: "Matriz de valorización de puestos y la administración del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE)" (Resolución presidencial, 2014, pág. 5).

3. Gestión del empleo

"Incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de los servidores civiles en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación" (Resolución presidencial, 2014, pág. 6).

Este subsistema contiene procesos que se han clasificados en dos grupos:

A. Gestión de la incorporación: "Comprende la gestión de las normas, procedimientos y herramientas referentes al acceso y adecuación de los servidores civiles al puesto y a la entidad" (Resolución presidencial, 2014, pág. 6). Cabe distinguir cuatro procesos:

a. Selección: "Proceso que consiste en el mecanismo de incorporación de servidores civiles, con la finalidad de seleccionar a la persona más idónea para el puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos para acceder al servicio civil" (Resolución presidencial, 2014, pág. 6).

Productos esperados: "Bases de concursos de selección, avisos de convocatoria, relaciones de candidatos según etapa de selección hasta la conformación de los candidatos que llegan a la entrevista final, actas finales de comité de selección o el que haga sus veces, entre otros" (Resolución presidencial, 2014, pág. 6).

b. Vinculación: "Proceso mediante el cual se formaliza el inicio del vínculo entre el servidor civil y la entidad pública ya sea con la emisión de una resolución administrativa o con la suscripción de un contrato, fijando los derechos y deberes correspondientes a los servidores civiles, además de las características, condiciones, restricciones y penalidades concernientes al servicio, el cual permita el cumplimiento de la normatividad para cada una de las modalidades de incorporación. Asimismo, comprende la administración de las reincorporaciones por mandato judicial o administrativo" (Resolución presidencial, 2014, pág. 6).

Productos esperados: Resoluciones y contratos.

c. Inducción: "Proceso que comprende la función de socialización y orientación del servidor civil que se incorpora a la entidad. Incluye la inducción general referida a la

información sobre el Estado, la entidad y normas internas; y la inducción especifica referida al puesto; proporcionándole la información necesaria para facilitar y garantizar su integración y adaptación a la entidad y al puesto" (Resolución presidencial, 2014, pág. 6).

Productos esperados: Planes de inducción y registro de inducciones.

d. Período de prueba: "Proceso que se lleva a cabo en un plazo establecido por norma, que tiene por objeto apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias y experiencia del servidor en el puesto, mediante la retroalimentación, en la cual el servidor también verifica su adaptación de al puesto y la conveniencia de las condiciones del puesto" (Resolución presidencial, 2014, pág. 6).

Productos esperados: Formatos y reportes de evaluación de período de prueba y actas de retroalimentación.

B. Administración de Personas: "Comprende la gestión de la normatividad, procedimientos y herramientas referentes a la administración y control de los servidores civiles en la administración pública" (Resolución presidencial, 2014, pág. 7). Cabe distinguir cinco procesos:

a. Administración de Legajos: "Comprende la administración y la custodia de la información y documentación de cada servidor civil. El proceso incluye el registro, la actualización, la conservación y el control de los documentos del servidor civil. Así como, la administración y actualización de las declaraciones juradas de los servidores civiles" (Resolución presidencial, 2014, pág. 7).

Productos esperados: Legajos de servidores civiles (digital o físico).

b. Control de Asistencia: "Proceso por el cual se administra la asistencia y tiempo de permanencia de los servidores civiles en su centro de trabajo, de acuerdo con la jornada y horarios de trabajo establecidos por las normas, disposiciones internas u otros. Incluye la administración de vacaciones, licencias, permisos, refrigerio, trabajo en sobretiempo, compensación con períodos equivalentes de descanso, tardanzas, inasistencias injustificadas, entre otros" (Resolución presidencial, 2014, pág. 7).

Productos esperados: Reportes de asistencia, Rol de vacaciones, registro de licencias y permisos, entre otros.

c. Desplazamiento: "Proceso que comprende la gestión de movimientos de los servidores civiles a otros puestos o funciones dentro o fuera de la entidad, de forma temporal, se establece por disposición fundamentada de la entidad pública y cumpliendo los requisitos específicos para cada caso. Incluye los desplazamientos por designación, rotación, destaque, encargo de funciones y comisión de servicios, de acuerdo a normas y procedimientos administrativos establecidos para cada tipo de desplazamiento" (Resolución presidencial, 2014, pág. 7).

Productos esperados: "Registro de desplazamiento de servidores (rotación, destaque, designación, encargo de funciones y comisión de servicios, entre otros" (Resolución presidencial, 2014, pág. 7).

d. Procedimientos disciplinarios: "Comprende las actuaciones de la entidad conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor civil, en cumplimiento de las disposiciones normativas del procedimiento administrativo aplicable con la consecuente inscripción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD), cuando corresponda" (Resolución presidencial, 2014, pág. 7).

"La Ley del Servicio Civil contempla los siguientes tipos de sanciones amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión y destitución".

Productos esperados: Informes y resoluciones.

e. Desvinculación: "Proceso mediante el cual finaliza el vínculo entre el servidor civil y a entidad, conforme a la normatividad aplicable. Comprende la formalización de la extinción del vínculo" (Resolución presidencial, 2014, pág. 7).

Productos esperados: "Formato y registro de entregas de cargo, resoluciones de desvinculación, encuestas de salida".

4. **Gestión de la compensación**

Este subsistema incluye la gestión del conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil, como contraprestación a la contribución de éste a los fines de la organización, de acuerdo con el puesto que ocupa. (Resolución presidencial, 2014, pág. 8)

Comprende dos procesos:

a. Administración de compensaciones: "Comprende la gestión de las compensaciones económicas y no económicas; que incluye la gestión de las planillas en base al registro de información laboral, la planilla mensual de pagos, la liquidación de beneficios sociales, pagos de aportes, retención de impuestos, entre otros" (Resolución presidencial, 2014, pág. 8).

Productos esperados: "Reportes de planillas, resoluciones de beneficios, boletas de pago, reporte de compensaciones no económicas, entre otros".

b. Administración de pensiones: "Comprende la administración de la pensión de ex servidores en los casos que corresponda administrarla a la entidad conforme a ley, lo cual incluye el procedimiento de reconocimiento del otorgamiento de la pensión, la verificación de sobrevivencia y la aplicación de la normativa para el pago de las pensiones" (Resolución presidencial, 2014, pág. 8).

Productos esperados: "Registro de pensiones, resoluciones de otorgamiento de pensiones, boletas de pensiones (en caso corresponda por ley a la entidad}, entre otros".

5. **Gestión del desarrollo y la capacitación**

Este subsistema contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional. (Resolución presidencial, 2014, pág. 9)

Se consideran dentro de este subsistema dos procesos.

a. Capacitación: “Este proceso tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Comprende la planificación de la formación laboral y la formación profesional, la administración de los compromisos asociados a la capacitación, el registro de la información de la capacitación, la evaluación de la capacitación, entre otros” (Resolución presidencial, 2014, pág. 9).

Productos esperados: “Diagnóstico de necesidades de capacitación, Plan de Desarrollo de las Personas (PDP}, Formatos de la ejecución de las capacitaciones (registro de asistencia, formato de compromiso o devolución de la capacitación, etc.}, Evaluación de capacitación (reacción, aprendizaje, aplicación e impacto), Registro de capacitaciones internas, entre otros” (Resolución presidencial, 2014, pág. 9).

b. Progresión en la carrera: “Es el proceso mediante el cual los servidores civiles desarrollan una línea de carrera, a través de concursos públicos de méritos; siempre y cuando su régimen laboral lo contemple” (Resolución presidencial, 2014, pág. 9).

Productos esperados: “Plan de línea de carrera, Diagnóstico de Potencial de Desarrollo, entre otros”.

6. Gestión de las relaciones humanas y sociales

Este subsistema comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal. (Resolución presidencial, 2014, pág. 9)

Se consideran cinco procesos dentro del subsistema

a. Relaciones laborales individuales y colectivas: Este proceso busca realizar actividades de prevención y resolución de conflictos. Comprende las relaciones individuales, por las cuales cada servidor recurre por sus propios intereses o por la vulneración de sus derechos en temas de incorporación, compensación, sindicación, desvinculación u otros. Incluye las funciones que establece la ley en cooperación con el Tribunal del Servicio Civil. Asimismo, comprende las relaciones colectivas, en cuyo caso

las organizaciones de trabajadores (sindicatos, gremios, asociaciones u otros), recurren por los intereses del colectivo al que representan, como el derecho de sindicación, negociación colectiva, derecho de huelga, solución de controversias, entre otros (Resolución presidencial, 2014, págs. 9-10).

Productos esperados: "Registro de Sindicatos, Resolución de asuntos laborales individuales y colectivos, registro de pliegos de reclamos y de convenios colectivos, entre otros" (Resolución presidencial, 2014, pág. 10).

b. Seguridad y Salud en el Trabajo {SST): "Comprende las actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los servidores civiles en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad; así como la protección del patrimonio de la entidad y el medio ambiente" (Resolución presidencial, 2014, pág. 10).

Productos esperados: "Plan y programas de seguridad y salud en el trabajo, Plan de capacitaciones en SST, Registro de incidentes por seguridad y salud en el trabajo, Diagnóstico de SST (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos- IPER), entre otros" (Resolución presidencial, 2014, pág. 10).

c. Bienestar Social: "Comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros" (Resolución presidencial, 2014, pág. 10).

Productos esperados: "Plan de bienestar social, convenios con instituciones para facilidades del servidor civil, evaluación de satisfacción de las actividades sociales, entre otros" (Resolución presidencial, 2014, pág. 10).

d. Cultura y Clima Organizacional: Este proceso comprende la gestión de: Cultura Organizacional: Representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, va lores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparte los miembros de una organización. Incluye la identificación,

definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso. Clima Organizacional: Orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo. Comprende el compromiso de la alta dirección para el desarrollo de este proceso, la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso (Resolución presidencial, 2014, pág. 10).

Productos esperados: "Diagnóstico de cultura organizacional, medición de clima, planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional, entre otros" (Resolución presidencial, 2014, pág. 10).

e. Comunicación Interna: Es el proceso mediante el cual se transmite y comparte mensajes dirigidos al servidor civil, con un contenido adecuado, que cumpla las características de integralidad y claridad; con la finalidad de generar unidad de visión, propósito e interés. Comprende el diagnóstico de necesidades de comunicación, la identificación de la audiencia de interés, definición del mensaje, identificación de los medios o canales de comunicación, el período o momento oportuno para transmitir el mensaje, la medición de la efectividad de las acciones desarrolladas y los planes de acción de mejora del proceso (Resolución presidencial, 2014, págs. 10-11).

Productos esperados: "Plan de comunicación interna (incluye implementación de técnicas de comunicación institucional), entre otros".

2.2. Desempeño laboral

Desempeño

Se denomina "desempeño al grado de desenvoltura que una entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado. Así, por ejemplo, un trabajador puede tener buen o mal desempeño en función de su laboriosidad, una empresa puede tener buen o mal desempeño según la calidad de servicios que brinda en función de sus costos, una máquina tendrá un nivel de desempeño según los resultados obtenidos para la que fue creada, un estado tendrá

un desempeño determinado según la concreción de las políticas que haya establecido quien esté en el gobierno, etc.” (Chavez Suarez, 2016).

Señala que el desempeño “es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. Además, lo considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados” (Psicologia y empresa, 2016).

Desempeño Laboral

(Chiavenato, Administración de Recursos Humano, 2007). Precisa el desempeño laboral, “cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En consecuencia, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (Citado en Del Castillo , 2017, p.35).

Por otro lado, (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2000). Expone que “el desempeño laboral está determinado por factores actitudinales de la persona tales como la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos como el conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo” (citado en Araujo & Leal Guerra, 2007, p. 10).

Dimensiones del desempeño laboral

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2014). Indican que existen tres criterios para medir el desempeño = productividad: (a) Eficacia, (b) Eficiencia y (c) Efectividad. (Citado en Pecho, 2018, p. 31).

1. **Eficacia**

(Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 1999). “El logro de los objetivos previstos es competencia de la eficacia. Logro de los objetivos mediante los recursos disponibles. Logro de los objetivos y vuelve la atención a los aspectos externos de la organización”.

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2014). “Consiste en lograr que el cliente se sienta satisfecho por el producto ofrecido, asimismo abarca el impacta que se produce en el mercado, la cual debe ser al 100% de efectividad respecto a la cantidad como de la calidad”. (Citado en Pecho, 2018, p. 32).

(Oliveira Da Silva, 2002). “La eficacia está relacionada con el logro de los objetivos o resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado”.

Según (ISOO 9000, 2007). “La eficacia extensión en la que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados”.

2. **Eficiencia**

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2014). “Consiste en el cumplimiento de las actividades donde existe relación entre la predicción de recursos solicitados y la cantidad de recursos empleados, es decir no debe existir perdida en la producción en la que se deben utilizar al máximo los recursos”. (Citado en Pecho, 2018, p. 31).

(Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 1999, pág. 3). “Enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera (the best way) de hacer o ejecutar las tareas (métodos), con el fin de que los recursos se utilicen del modo más racional posible. Utilización adecuada de los recursos disponibles. Se concentra en las operaciones y tiene puesta la atención en los aspectos internos de la organización”.

Según (ISOO 9000, 2007). La eficiencia es la relación de los resultados alcanzados y los recursos utilizados.

3. Efectividad

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2014). “La efectividad se da cuando existe una relación entre los resultados logrados y lo resultados propuestos lo cual permitirá medir realmente el nivel de cumplimiento de los objetivos que la organización estableció, asimismo consideró la cantidad como el único criterio donde lo que importa es el resultado sin interesar el costo”. (Citado en Pecho, 2018, p. 31-32).

(Sorrentino, 2016). “La efectividad es el equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir, se es efectivo si se es eficaz y eficiente. La eficacia es lograr un resultado o efecto (aunque no sea el correcto) y está orientado al qué. En cambio, eficiencia es la capacidad de lograr el efecto en cuestión con el mínimo de recursos posibles viable o sea el cómo”**.**

(Mejia, Sf). “Este concepto involucra la eficiencia y la eficacia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posible. Supone hace lo correcto con gran exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo o dinero”.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DESARROLLADA

3.1. Formulación del problema de investigación

3.1.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018?

3.1.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre planificación de políticas de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la organización del trabajo y su distribución y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión de desarrollo y capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión de las relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018?

3.2. Objetivos

3.2.1. Objetivos Generales

- Determinar la relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

3.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre la planificación de políticas de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

- Identificar la relación entre la organización del trabajo y su distribución y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

- Identificar la relación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

- Identificar la relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

- Identificar la relación entre la gestión de desarrollo y capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018

- Identificar la relación entre la gestión de las relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis General

- La gestión de personas tiene una relación directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

3.3.2. Hipótesis Específicas

- La planificación de políticas de recursos humanos tiene una relación directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

- La organización del trabajo y su distribución tiene una relación directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

- La gestión del empleo tiene una relación directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

- La gestión de la compensación tiene una relación directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

- La gestión de desarrollo y capacitación tiene una relación directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

- La gestión de las relaciones humanas y sociales tiene una relación directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

3.4. Variables

3.*4.1. Variable independiente: Gestión de personas*

(Delgado, 2015). Afirma que: “la gestión del talento de personas es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor, para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro”.

3.4.2. Variable dependiente: Desempeño laboral

(Javier Tejedor & García Varcárcel, 2010). Indica que “el desempeño es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores” (p. 5).

3.5. Operacionalización de variable

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión de Personas	Proceso por medio de la cual la organización potencializa y refuerza el talento de la personas; haciendo uso de la tecnología y de la innovación.	Proceso que deben seguir las instituciones públicas de acuerdo a la ley servir y otras normativas que se han implementado para ayudar a mejorar y potencializar la gestión de personas siguiendo los respectivos procesos de los subsistemas planteado en la DIRECTIVA Nª 002-2014-SERVIR/GDSRH	• Planificación de políticas de recursos humanos	• Estrategias, políticas y procedimientos • Planificación de los recursos humanos	1. La Municipalidad cuenta con un plan para la Gestión de personas; es decir, estrategias, actividades y políticas que ayuden a direccionar el cumplimiento del objetivo principal de la Institución 2. La Municipalidad cuenta con un Reglamento Interno de Servidores Públicos actualizado, el cual es conocido por los trabajadores 3. Periódicamente se realiza una investigación de puestos de trabajo en respuesta a los informes de necesidades reales de personal en las diferentes áreas 4. Se cuenta con un cuadro de puesto de la entidad que delimite hasta donde se puede contratar
			• Organización del trabajo y su distribución	• Diseño de los Puestos	5. El puesto de trabajo en el que labora ha sido correctamente diseñado (competencias y delimitación de funciones)

				• Administración de puesto	6. La municipalidad cuenta con un manual de perfiles de puestos actualizado y que es conocido por usted para el desempeño de sus funciones 7. Considera usted que su salario está de acuerdo con el trabajo que desempeña 8. La municipalidad cuenta con un cuadro de puesto de la entidad (CPE) donde se establece: los puestos, el presupuesto y valoración del puesto
			• Gestión del empleo	• Gestión de la incorporación • Administración de personas	9. La municipalidad realiza un proceso de selección de personal con transparencia e igualdad de oportunidades para los postulantes 10. Cuando un trabajador se incorpora a la institución es recibido con un proceso de inducción que le permite conocer el puesto que va ocupar, sus funciones, la normatividad y la socialización con sus compañeros 11. Considera que existe un adecuado control de: asistencia, rol de vacaciones, licencias, permisos, etc.

					12. Tiene conocimiento que en esta institución se ejecutan los procedimientos disciplinarios (sanciones, amonestaciones, suspensión o destitución) a los servidores civiles que incurran en falta
			• Gestión de la compensación	• Administración de las compensaciones • Administración de pensiones	13. La municipalidad paga sus planillas mensuales de manera puntual y completa 14. La municipalidad gestiona sus planillas en base al registro de información laboral del mes 15. La municipalidad cuenta con un sistema de pensiones para los jubilados 16. En la municipalidad se respeta el tiempo establecido de servicio para acceder a la jubilación
			• Gestión de desarrollo y capacitación	• Capacitación	17. La municipalidad cuenta con un plan de capacitación anual lo cual lo cumple 18. Considera que las capacitaciones que recibe van acordes a las nuevas exigencias que el sector público requiere

				• Progresión en la carrera	19. Considera que la municipalidad se preocupa por fortalecer el potencial humano de sus trabajadores para ocupar nuevos cargos 20. La municipalidad ofrece desarrollar líneas de carreras a sus trabajadores de acuerdo a las exigencias del sector público
			• Gestión de las relaciones humanas y sociales	• Relaciones laborales individuales y colectivas • Seguridad y Salud en el Trabajo	21. La municipalidad escucha y soluciona los conflictos laborales en conjunto con los sindicatos 22. Cuando un trabajador ingresa a la municipalidad se le da facilidades de pertenecer a un sindicato 23. Las condiciones laborales físicas (el espacio, la iluminación, la ventilación, los implementos, entre otros) que brinda esta municipalidad permite desarrollar sus actividades de manera saludable 24. La municipalidad cuenta con zonas señalizadas y seguras para evacuar en caso de emergencias o incendios 25. La municipalidad se preocupa por identificar y satisfacer las necesidades de sus trabajadores para lograr su bienestar

				• Bienestar Social • Comunicación Interna	social 26. La municipalidad realiza reuniones culturales, deportivas o sociales con la finalidad de lograr el bienestar y la integración de sus trabajadores 27. Los canales de comunicación que se emplean en la municipalidad permite trasmitir un mensaje de manera clara, coherente y oportuna 28. Considera que la municipalidad hace retroalimentación a sus trabajadores para un mejor desempeño de sus funciones
Desempeño laboral	"Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una	Es la realización de las funciones establecida de manera formal, ya sea en la descripción de puestos o algún otro documento oficial que	• Eficacia	• Calidad	1. El trabajador se preocupa por superarse académicamente asistiendo a cursos de capacitación. 2. El trabajador aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros en la realización de sus tareas. 3. El trabajador participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo. 4. El trabajador posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto

	gran labor y satisfacción laboral". Chiavenato, I. (2002)	establezca en cantidad y/o calidad el trabajo realizado por el empleado durante un lapso establecido en metas.		• Cantidad • Necesidad establecida	que actualmente ocupa. 5. El trabajador considera que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias. 6. El trabajador aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo. 7. El trabajador efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad. 8. El trabajador consulta e investiga manuales que tenga relación con su trabajo.
				Lograr objetivos Uso de recursos	9. El trabajador comparte sus conocimientos en beneficios de sus compañeros. 10. El trabajador suele ser leal con sus superiores. 11. El trabajador mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros. 12. Al trabajador le gusta participar en actividades grupales. 13. El trabajador suele evitar hacer murmuraciones de sus compañeros y

			• Eficiencia	Cumplimiento de actividades	superiores. 14. El trabajador suele faltar a sus labores solo cuando es una verdadera emergencia. 15. El trabajador mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad. 16. El trabajador considera adecuado el ambiente donde trabaja (estado de las instalaciones). 17. El trabajador hace un buen uso del equipo e quipos de trabajo.
			• Efectividad	• Resultados planeados	18. El trabajador posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión. 19. El trabajador mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución. 20. El trabajador asume la responsabilidad de su superior en caso de ausencia de este último.

				• Resultados obtenidos	21. El trabajador acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas. 22. El trabajador es puntual con la entrega del trabajo que se le asigna. 23. El trabajador brinda más tiempo del requerido para culminar sus actividades, aunque no se le solicite. 24. El trabajador cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su área.

3.6. Diseño de la Investigación

La investigación fue de tipo cuantitativa, aplicada y correlacional tuvo un diseño no experimental, transversal.

(Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 23). Menciona que, “el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos eludir o brincar pasos. Parte de una idea, la cual se va a delimitar, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco teórico. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas; se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas y se establece una serie de conclusiones respecto a las hipótesis”. La investigación cuantitativa pretende delimitar la información a través de la medición precisa de las variables.

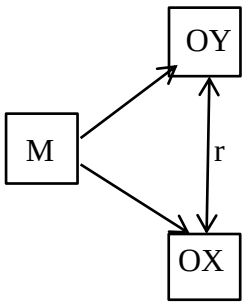
No experimental porque no se realizará manipulación alguna hacia las variables dentro de las áreas de estudio de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe. Transversal, ya que se recolectarán datos en un momento determinado y en un tiempo único. Correlacional, puesto que se determinará el grado de influencia de la variable gestión del talento humano sobre el desempeño laboral.

(Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 205). Señala que: “La investigación no experimental es aquella en la cual no hay manipulación intencionada de las variables, es decir, se estudian en su forma natural. Comprende el diseño transversal y longitudinal. En el diseño transversal, llamado también transaccional, se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único; su propósito es describir variables y analizar su relación”. A la vez, los diseños transversales pueden ser exploratorios, descriptivos y correlaciónales.

(Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 102). “Los estudios descriptivos indagan sobre las modalidades de una o más variables de la población, es decir, establecer una o más variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos,

acontecimientos, eventos, comunidades y proporcionar su descripción. Los diseños correlaciónales describen relación entre las variables existentes, en términos correlaciónales o en función de causa-efecto".

El diseño se estructuró de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

OX = Variable 1. Gestión de Personas

OY = Variable 2. Desempeño Laboral

r = Correlación entre las dos variables

3.7. Técnica para el análisis estadístico de la investigación.

Para el análisis estadístico se empleó el software SPSS y para la contratación se empleó el coeficiente de relación de Pearson, es un índice que mide el grado de covariacion entre distintas variables relacionadas linealmente. Es un índice de fácil ejecución e interpretación. Sus valores absolutos oscilan entre 0 y 1. Se utiliza para determinar si nuestras variables están relacionadas o tan solo presentan dicha relación como consecuencia del azar.

3.8. Población, muestra.

3.8.1. Población

La población en la investigación estuvo conformada por trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, los cuales sumaban un total de 106 personas. Sin embargo, solo se pudo encuestar a 90 trabajadores del total.

3.8.2. Muestra

CARGO	TOTAL	PORCENTAJE
Gerente	14	13%
Jefe	22	21%
Asistente y Auxiliar	48	45%
Secretaria	22	21%
TOTAL	**106**	**100%**

Dadas las características de la investigación, se utilizó un muestreo censal por conveniencia, donde la población es igual a la muestra.

3.9. Técnicas, Instrumentos, equipos y materiales

3.9.1. Técnica

Las técnicas que se utilizaron en la investigación fueron:

El análisis documental

Para esta investigación se empleó un análisis de libros, trabajos de investigación, asimismo revistas y artículos científicos.

La encuesta

(Tamayo y Tamayo, 2008). La encuesta "es 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". (p. 24)

Análisis de datos

Tablas de frecuencias, gráficos, análisis porcentual, alfa de Crombach y coeficiente de Pearson

3.9.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron, las fichas bibliográficas que permitieron tomar nota de los datos principales en el análisis documental de los diferentes autores y, un cuestionario de cincuenta y dos ítems elaborado por los investigadores y que, antes de haberse aplicado a la totalidad de la muestra, se sometió a una prueba de validación por experto para darle confiabilidad y validación.

El cuestionario se estructuró de la siguiente manera: veinte y ocho ítems para medir la variable gestión de personas y veinticuatro ítems para medir la variable desempeño laboral, cabe señalar que el cuestionario utilizado para medir la variable de desempeño laboral ha sido extraído de la tesis, "Gestión motivacional y rendimiento laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ucayali – 2016, presentado por Elvis Raúl Pecho Rivera, asesorado por la Mg. Sonio Lidia Romero Vela. Para este cuestionario se utilizó la escala de Likert que considera cinco opciones que van desde totalmente desacuerdo, desacuerdo, ni desacuerdo ni de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo, así como se observa en (Anexo 1 y Anexo 2)

3.9.3. Equipos y Materiales

La investigación utilizó equipos electrónicos (laptops, teléfono móvil, etc.), software (Excel y IBM SPSS Statistics 21) lo cual permitió el proceso de los datos estadísticos, internet, y materiales que ayudaron al recojo de la información (útiles de escritorio, USB, etc.).

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de frecuencia de los trabajadores entrevistados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	54	60.0	60.0	60.0
Masculino	36	40.0	40.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Distribución de frecuencia de los trabajadores entrevistados

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

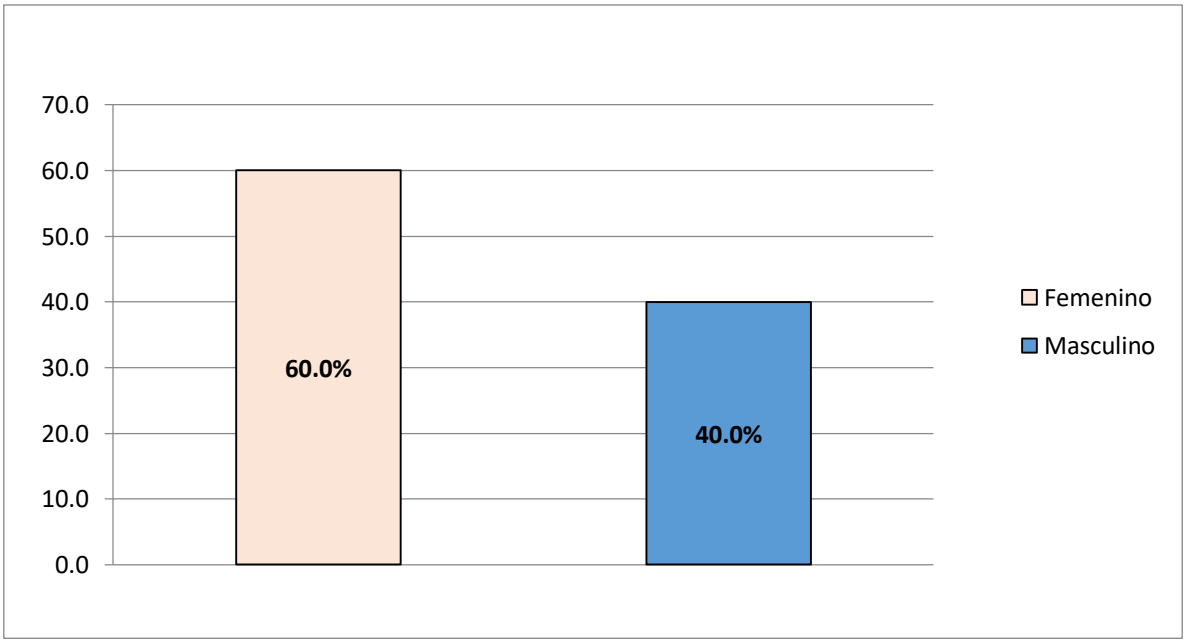


Figura 2: Genero de los encuestados

Interpretación: En la figura 1 se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 60% representan el género femenino y los 40% restante al masculino. Para esta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18-23 años	1	1.1	1.1	1.1
24- 29 años	20	22.2	22.2	23.3
30- 35 años	13	14.4	14.4	37.8
36- 41 años	11	12.2	12.2	50.0
Más de 41 años	45	50.0	50.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

investigación existieron más mujeres que varones.

Tabla 2

Distribución de frecuencia de las edades de los encuestados

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

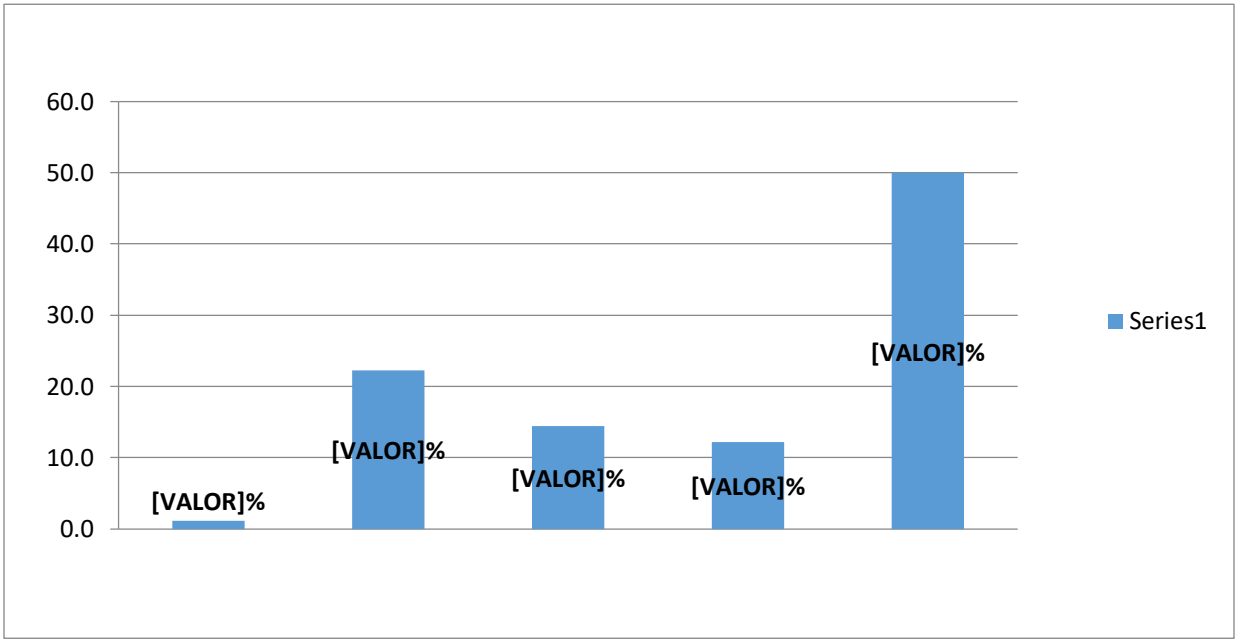


Figura 3: Rango de edad de los encuestados

Interpretación: En la figura 2 se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 50% tiene más de 41 años de edad, seguidamente una población entre 24-29 años de edad representan el 22.2% y entre 30-35 años de edad representan el 14.4%, y finalmente una población pequeña entre los 36-41 años de edad representan el 12.2% juntos con los que tienen una edad entre 18-23 años que representan el 1.1% dentro de la municipalidad.

Tabla 3

Distribución de frecuencia del grado de instrucción de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Educación primaria	1	1.1	1.1	1.1
	Educación secundaria	3	3.3	3.3	4.4
	Educación técnica	43	47.8	47.8	52.2
	Educación universitaria	33	36.7	36.7	88.9
	Estudios post grado	10	11.1	11.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

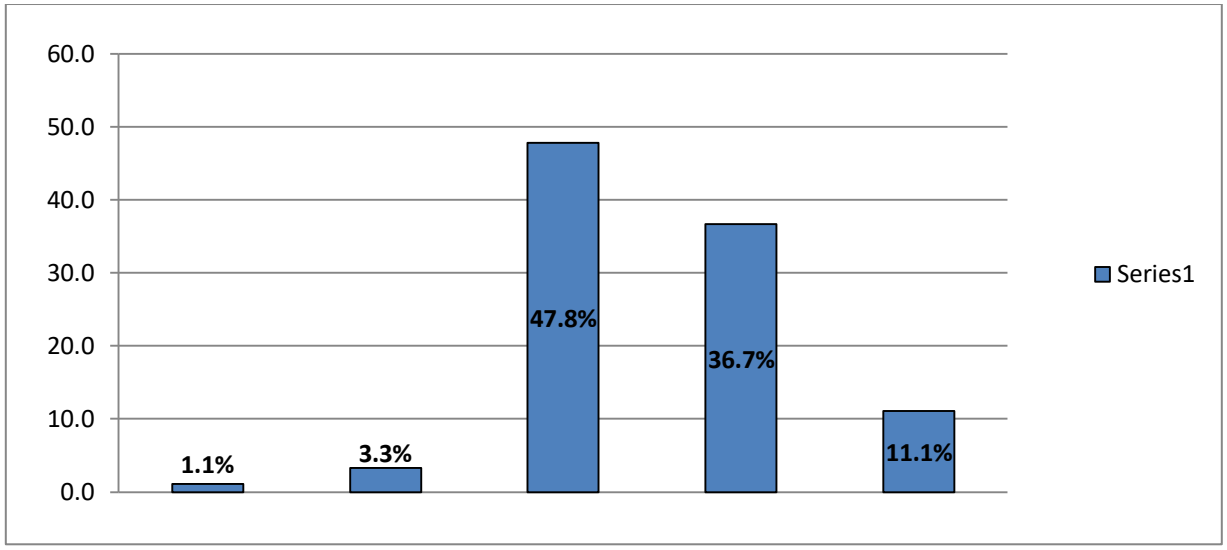


Figura 4: Grado de instrucción de los encuestados

Interpretación: En la figura 3 se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 47.8% tiene una educación técnica, seguidamente los que tienen educación universitaria representan el 36.7% y los que tienen estudios post grado representan el 11.1%, y finalmente los que tienen estudios secundarios y primarios representan el 3.3% y 1.1%.

Tabla 4

Distribución de frecuencia de la antigüedad de los encuestados en la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0-1 años	21	23.3	23.3	23.3
2-4 años	15	16.7	16.7	40.0
5-7 años	9	10.0	10.0	50.0
8-10 años	12	13.3	13.3	63.3
Más de 10 años	33	36.7	36.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

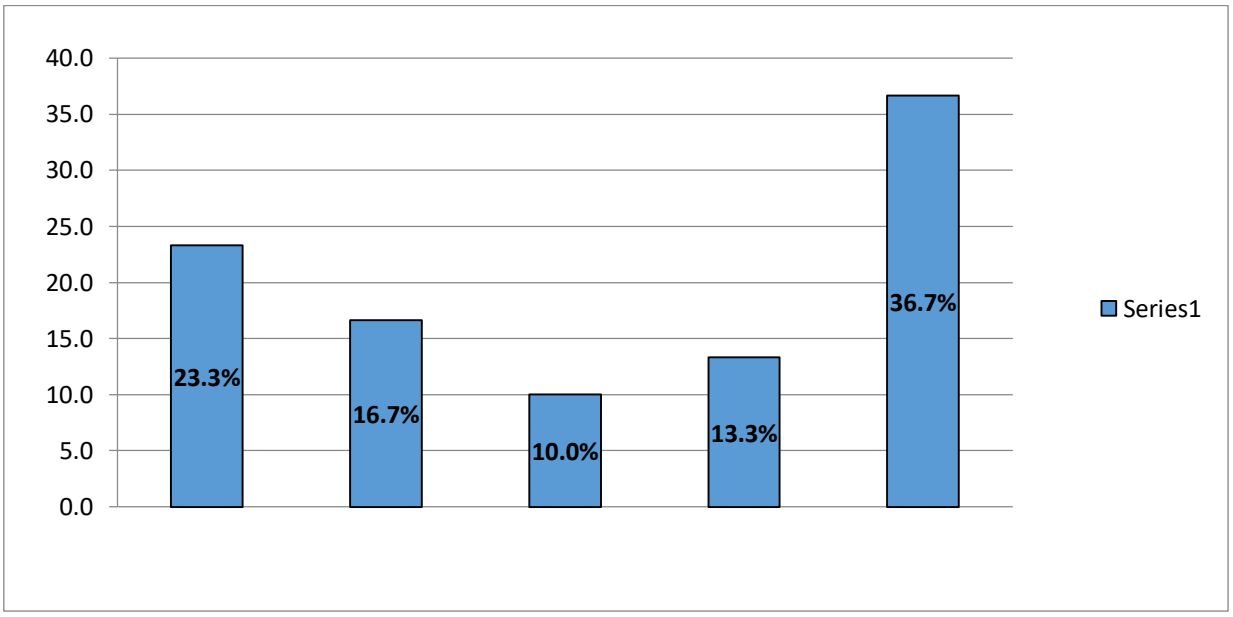


Figura 5: Rango de antigüedad de los encuestados en la institución

Interpretación: En la figura 4 se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 36.7% tiene más de 10 años laborando en la institución, seguidamente un 23.3% tiene 0-1 laborando en la institución, los que tienen de 2-4 años laborando en la institución representan el 16.7% y finalmente los que tienen entre 8-10 años y 5-7 años laborando en la institución representan el 13.3% y 10.0%.

Tabla 5

Planificación de políticas de recursos humanos según los indicadores de la variable independiente

Indicadores de planificación	**TD**		**D**		**N**		**D**		**TA**	
	NI	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**
1. La Municipalidad cuenta con un plan para la Gestión de personas; es decir, estrategias, actividades y políticas que ayuden a direccionar el cumplimiento del objetivo principal de la Institución.	5	**5.6**	35	**38.9**	16	17.8	26	28.9	8	8.9
2. La Municipalidad cuenta con un Reglamento Interno de Servidores Públicos actualizado, el cual es conocido por los trabajadores.	8	8.9	16	17.8	12	13.3	45	**50.0**	9	**10.0**
3. Periódicamente se realiza una investigación de puestos de trabajo en respuesta a los informes de necesidades reales de personal en las diferentes áreas.	18	**20.0**	36	**40.0**	23	25.6	10	11.1	3	3.3
4. Se cuenta con un cuadro de puesto de la entidad que delimite hasta donde se puede contratar.	17	**18.9**	27	**30.0**	25	27.8	18	20.0	3	3.3

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

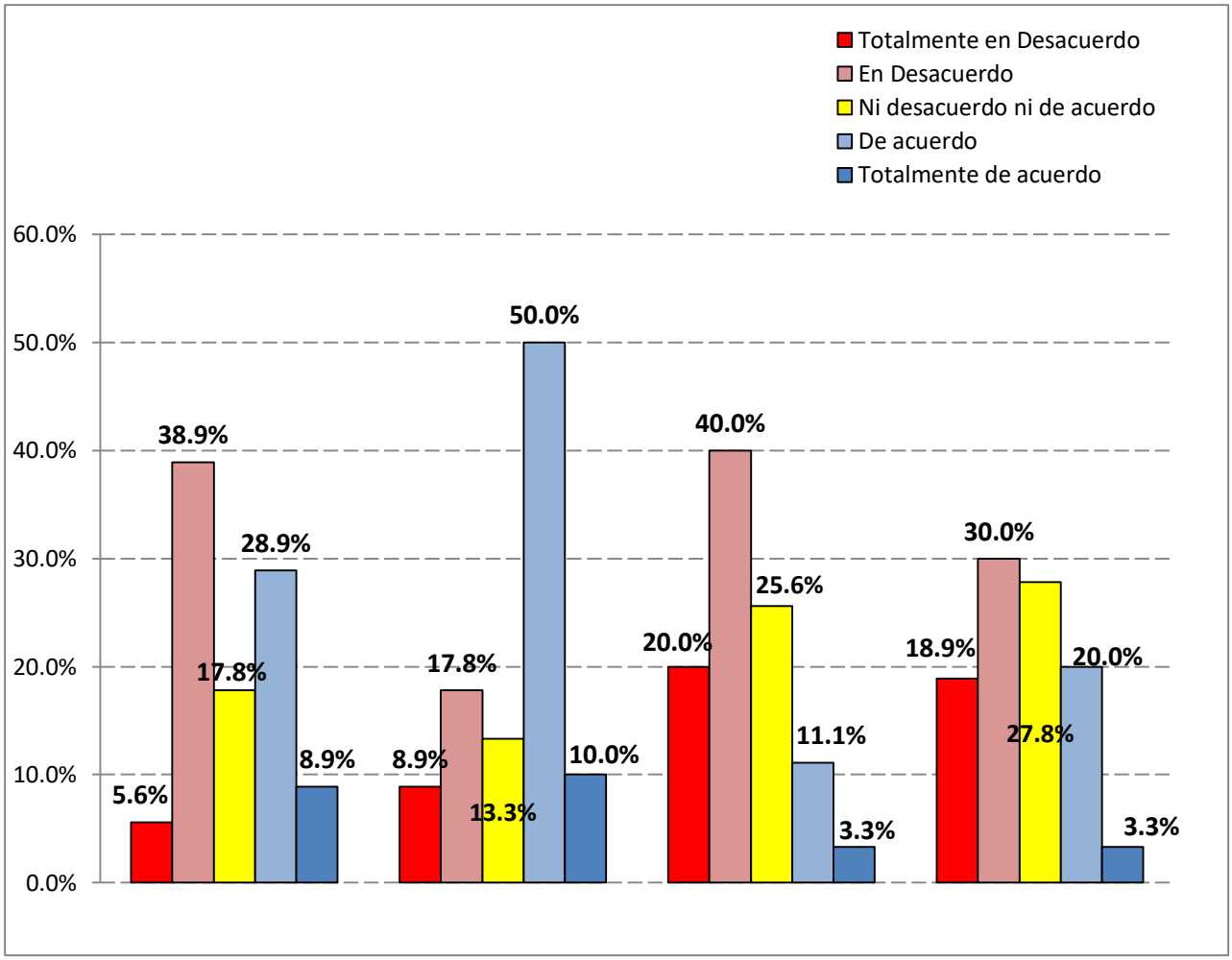


Figura 6. Dimensión: Planificación de políticas de recursos humanos

Interpretación: En la figura 5 se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 38.9% y el 28.9% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que la municipalidad cuenta con un plan de gestión de personas; seguidamente un 50.0% y un 17.8% consideran que, están de acuerdo y desacuerdo de que cuenta con un reglamento interno y es conocido por los trabajadores; el 40% y el 11.1% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que se realiza una investigación de puesto conforme a respuestas de informe de necesidad de personal en las áreas; y finalmente el 30% y el 20% considera que, están en desacuerdo y acuerdo que existe un límite para contratar personal.

Tabla 6

La organización del trabajo y su distribución según los indicadores de la variable independiente

Indicadores de Organización	**TD**		**D**		**N**		**D**		**TA**	
	NI	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**
5. El puesto de trabajo en el que labora ha sido correctamente diseñado (competencias y delimitación de funciones)	7	7.8	18	20.0	23	25.6	31	**34.4**	11	**12.2**
6. La municipalidad cuenta con un manual de perfiles de puestos actualizado y que es conocido por usted para el desempeño de sus funciones	12	**13.3**	23	**25.6**	28	31.1	19	21.1	8	8.9
7. Considera usted que su salario está de acuerdo con el trabajo que desempeña	23	**25.6**	32	**35.6**	16	17.8	15	16.7	4	4.4
8. La municipalidad cuenta con un cuadro de puesto de la entidad (CPE) donde se establece: los puestos, el presupuesto y valoración del puesto	15	**16.7**	23	**25.6**	29	32.2	21	23.3	2	2.2

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

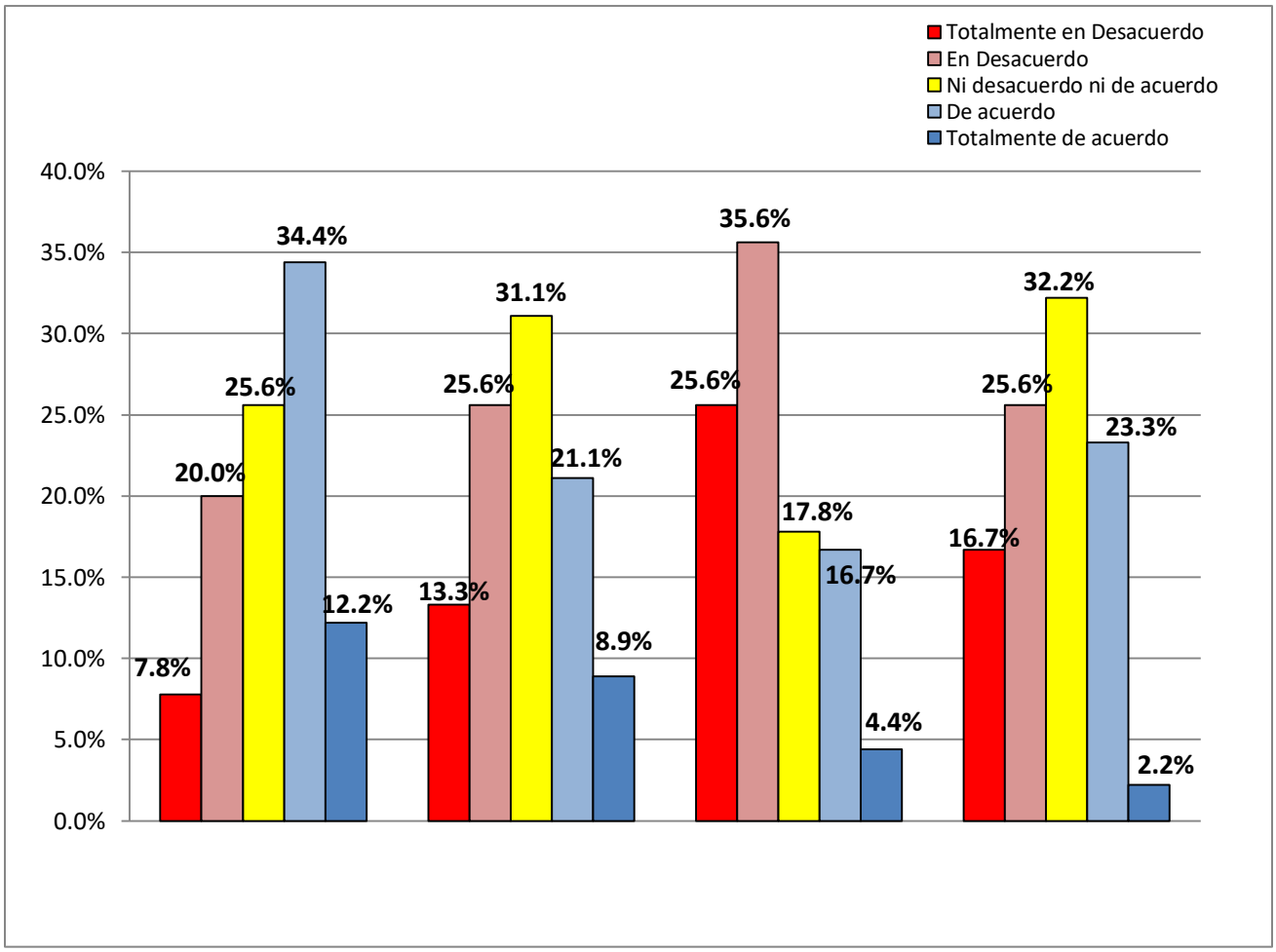


Figura 7. Dimensión: La organización del trabajo y su distribución

Interpretación: En la figura 6 se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 34.4% y el 20% consideran que, están de acuerdo y desacuerdo de que el puesto en que laboran ha sido correctamente diseñado teniendo en cuenta competencias y delimitaciones de funciones; seguidamente un 25.6% y un 21.1% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que cuenta con un manual de puesto y es conocido por los trabajadores; el 35.6% y el 16.7% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que su salario refleja el trabajo que desempeñan; y finalmente el 32.2% y el 23.3% considera que, están en desacuerdo y acuerdo de que cuenta con un CPE, donde indique los puestos, el presupuesto y la valoración de puesto.

Tabla 7

La Gestión del empleo según los indicadores de la variable independiente

Indicadores de Gestión del empleo	**TD**		**D**		**N**		**D**		**TA**	
	NI	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**
9. La municipalidad realiza un proceso de selección de personal con transparencia e igualdad de oportunidades para los postulantes	24	**26.7**	24	**26.7**	24	26.7	16	17.8	2	2.2
10. Cuando un trabajador se incorpora a la institución es recibido con un proceso de inducción que le permite conocer el puesto que va ocupar, sus funciones, la normatividad y la socialización con sus compañeros	23	**25.6**	25	**27.8**	13	14.4	22	24.4	7	7.8
11. Considera que existe un justo y adecuado control de: asistencia, rol de vacaciones, licencias, permisos, etc.	17	18.9	18	20.0	18	20.0	29	**32.2**	8	**8.9**
12. Tiene conocimiento que en esta institución se ejecutan los procedimientos disciplinarios (sanciones, amonestaciones, suspensión o destitución) a los servidores civiles que incurran en falta	9	10.0	12	13.3	21	23.3	39	**43.3**	9	**10.0**

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

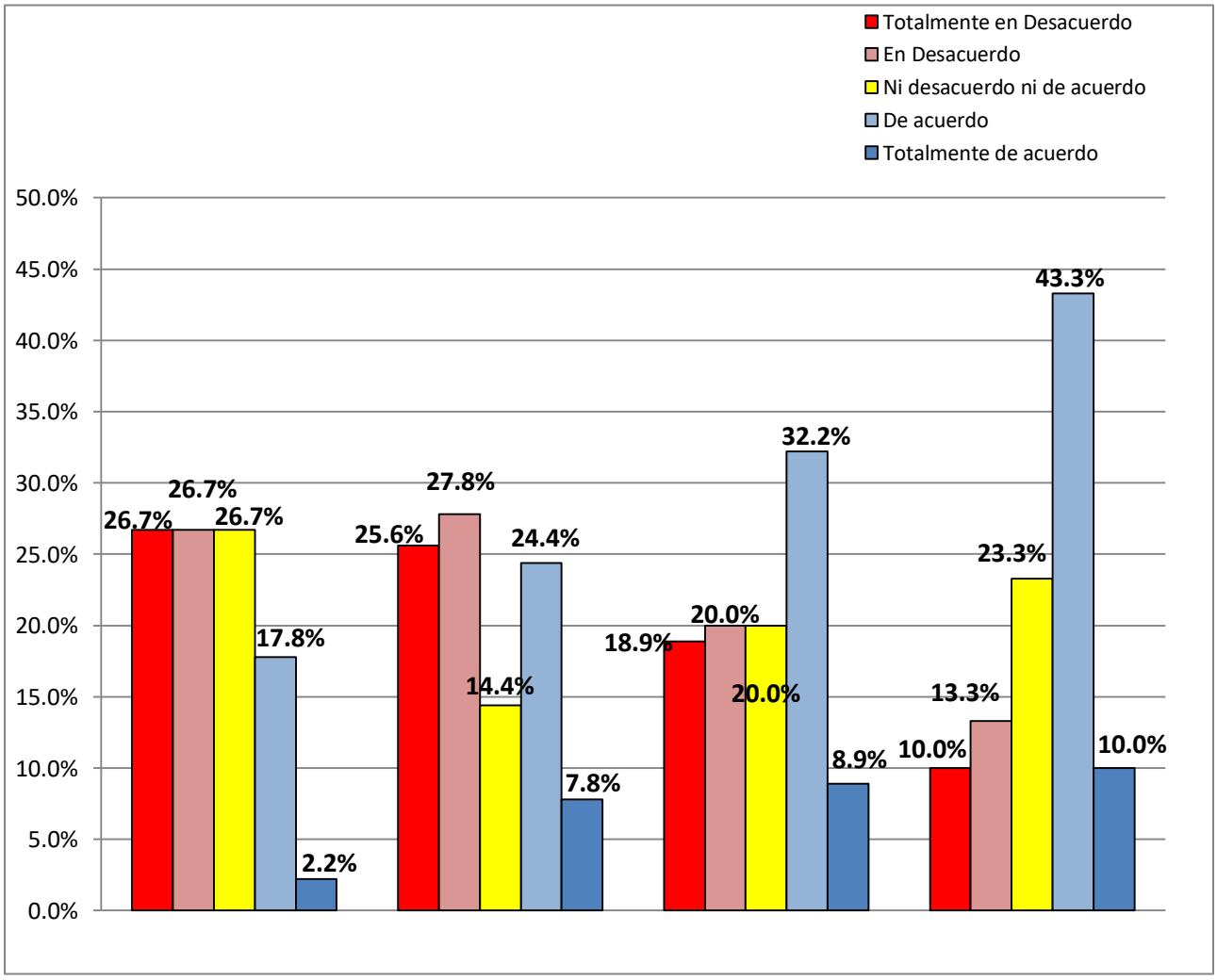


Figura 8. Dimensión: Gestión del empleo

Interpretación: En la figura 7 se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 26.7% consideran que, están en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo y en neutro de que la municipalidad realiza un proceso de selección de personal con transparencia e igualdad de oportunidad para todos; seguidamente un 27.8% y un 24.4% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que un trabajador cuando se incorpora a la institución le hacen un proceso de inducción; el 20.0% y el 32.2% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que existe un justo y adecuado control de asistencia; y finalmente el 23.3% y el 43.3% considera que, están en desacuerdo y acuerdo de tener conocimiento sobre los procedimientos disciplinario a los servidores que incurran en falta.

Tabla 8

Gestión de la compensación según los indicadores de la variable independiente

Indicadores de Gestión de la compensación	**TD**		**D**		**N**		**D**		**TA**	
	NI	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**
13. La municipalidad paga sus planillas mensuales de manera puntual y completa	11	**12.2**	27	**30.0**	20	22.2	26	28.9	7	7.8
14. La municipalidad gestiona sus planillas en base al registro de información laboral del mes	7	7.8	8	8.9	22	24.4	45	**50.0**	8	**8.9**
15. La municipalidad cuenta con un sistema de pensiones para los jubilados	3	3.3	11	12.2	25	27.8	46	**51.1**	5	**5.6**
16. En la municipalidad se respeta el tiempo establecido de servicio para acceder a la jubilación	10	11.1	7	7.8	27	30.0	41	**45.6**	5	**5.6**

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

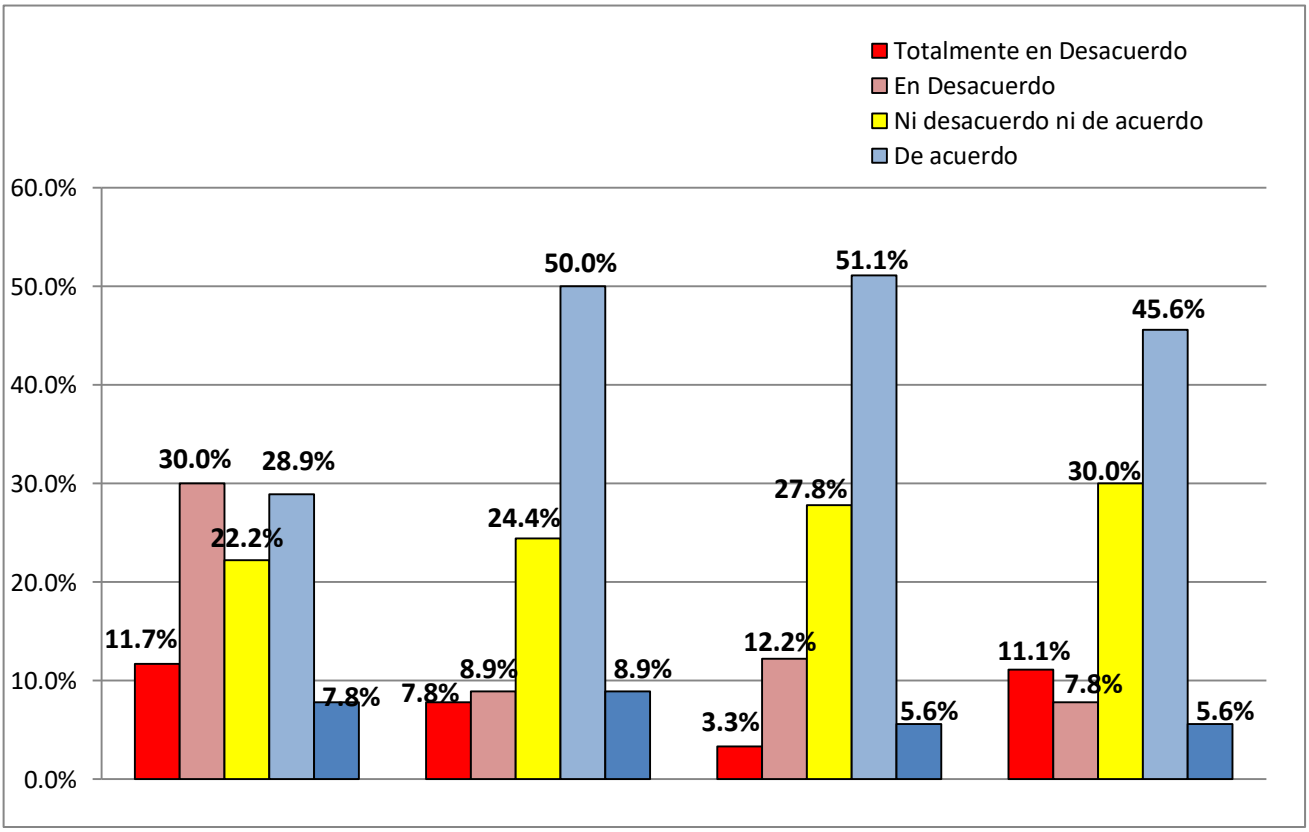


Figura 9. Dimensión: Gestión de la compensación

Interpretación: En la figura 8 se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 30.0% y un 28.9% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que la municipalidad paga sus planillas de manera puntual y completa; seguidamente un 8.9% y un 50.0% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que la municipalidad gestiona sus planillas en base a la información laboral del mes; el 12.2% y el 51.1% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que la municipalidad cuenta con un sistema de pensión para los jubilados; y finalmente el 7.8% y el 45.6% considera que, están en desacuerdo y acuerdo de que en la municipalidad se respeta el tiempo establecido de servicio para acceder a la jubilación

Tabla 9

Gestión de desarrollo y capacitación según los indicadores de la variable independiente

Indicadores de Gestión de desarrollo	**TD**		**D**		**N**		**D**		**TA**	
	NI	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**
17. La municipalidad cuenta con un plan de capacitación anual lo cual lo cumple	24	**26.7**	28	**31.1**	27	30.0	10	11.1	1	1.1
18. Considera que las capacitaciones que recibe van acordes a las nuevas exigencias que la municipalidad requiere	19	**21.1**	24	**26.7**	30	33.3	16	17.8	1	1.1
19. Considera que la municipalidad se preocupa por fortalecer el potencial humano de sus trabajadores para ocupar nuevos cargos	19	**21.1**	31	**34.4**	25	27.8	13	14.4	2	2.2
20. La municipalidad ofrece desarrollar líneas de carreras a sus trabajadores de acuerdo a las exigencias del sector público	24	**26.7**	28	**31.1**	26	28.9	8	8.9	4	4.4

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

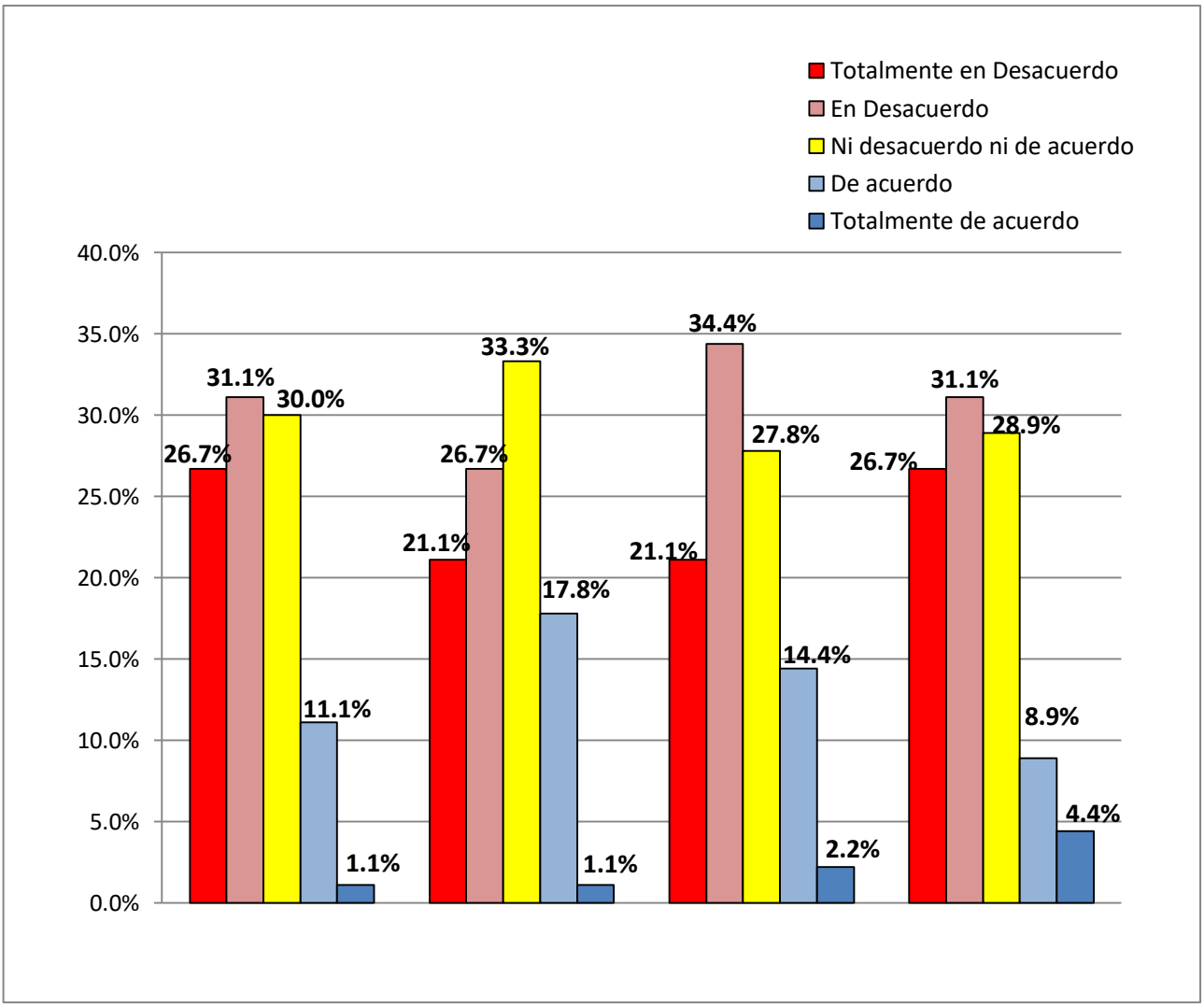


Figura 10. Dimensión: Gestión de desarrollo y capacitación

Interpretación: En la figura 9 se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 31.% y un 11.1% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que la municipalidad cuenta con un plan de capacitación anual; seguidamente un 26.7% y un 17.8% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que las capacitaciones que reciben van acordes a las nuevas exigencias del sector público; el 34.4% y el 14.4% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que la municipalidad se preocupa de fortalecer el potencial humano para ocupar nuevos cargos; y finalmente el 31.1% y el 8.9% considera que, están en desacuerdo y acuerdo de que la municipalidad ofrece desarrollar líneas de carreras acordes a las exigencias del sector público.

Tabla 10

Gestión de las relaciones humanas y sociales según los indicadores de la variable independiente

Indicadores de Gestión de Relaciones Humanas	**TD**		**D**		**N**		**D**		**TA**	
	NI	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**
21. La municipalidad escucha y soluciona los conflictos laborales en conjunto con los sindicatos	26	**28.9**	19	**21.1**	25	27.8	16	17.8	4	4.4
22. Cuando un trabajador ingresa a la municipalidad se le da facilidades de pertenecer a un sindicato	14	**15.6**	22	**24.4**	35	38.9	15	16.7	4	4.4
23. Las condiciones laborales físicas (el espacio, la iluminación, la ventilación, los implementos, entre otros) que brinda esta municipalidad permite desarrollar sus actividades de manera saludable	9	**10.0**	25	**27.8**	31	34.4	23	25.6	2	2.2
24. La municipalidad cuenta con zonas señalizadas y seguras para evacuar en caso de emergencias o incendios	8	8.9	23	25.6	23	25.6	29	**32.2**	7	**7.8**
25. La municipalidad se preocupa por identificar y satisfacer las necesidades de sus trabajadores para lograr su bienestar social	14	**15.6**	28	**31.1**	37	41.1	7	7.8	4	4.4
26. La municipalidad realiza reuniones culturales, deportivas o sociales con la finalidad de lograr el bienestar y la integración de sus trabajadores	15	**16.7**	27	**30.0**	34	37.8	11	12.2	3	3.3
27. Los canales de comunicación que se emplean en la municipalidad permite trasmitir un mensaje de manera clara, coherente y oportuna	7	**7.8**	27	**30.0**	34	37.8	19	21.1	3	3.3
28. Considera que la municipalidad hace retroalimentación a sus trabajadores para un mejor desempeño de sus funciones	11	**12.2**	34	**37.8**	34	37.8	5	5.6	6	6.7

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

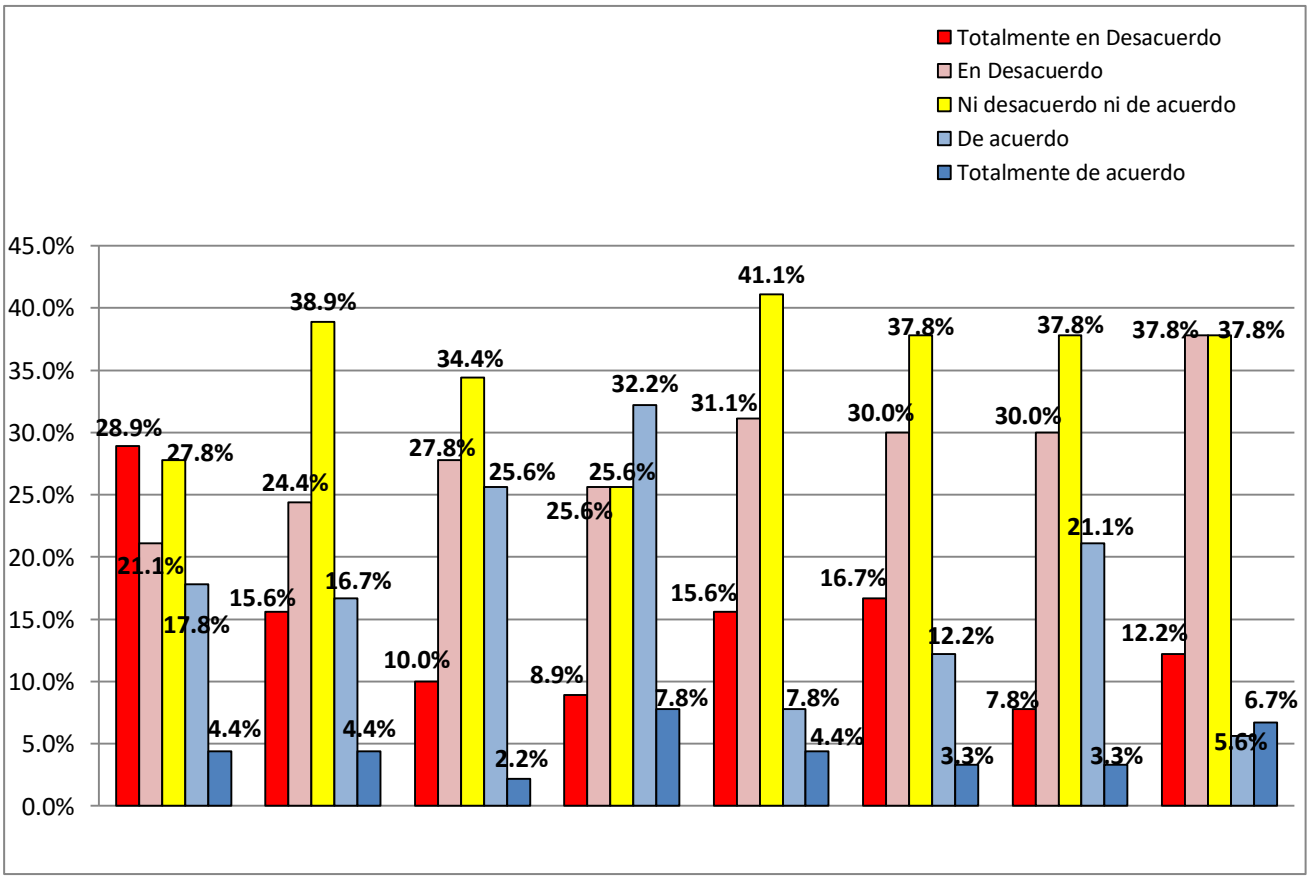


Figura 11. Dimensión: Gestión de las relaciones humanas y sociales

Interpretación: En la figura 10 se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 21.1.% y un 17.8% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que se escucha y se solucionan los conflictos laborales con el sindicato; seguidamente un 24.4% y un 16.7% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que se le da facilidad al trabajador para pertenecer a un sindicato; el 27.8% y el 25.6% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que las condiciones laborales físicas permiten desarrollar sus actividades de manera saludable; el 25.6% y el 32.2% considera que, están en desacuerdo y acuerdo de que se cuenta con zonas señalizadas. El 31.1% y el 7.8% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que se preocupan del bienestar social de los trabajadores; el 30.0% y el 12.2% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que se promueva el bienestar y la integración de los trabajadores; el 30.0% y el 21.1% considera que, están en desacuerdo y acuerdo de que los canales de comunicación empleados trasmiten un mensaje claro y oportuno; y finalmente el 37.8% y el 5.6% considera que, están en desacuerdo y acuerdo de que se hace retroalimentación a los trabajadores para un mejor desempeño de sus funciones.

Tabla 11

Eficacia según los indicadores de la variable dependiente

Indicadores de Eficacia	TD		D		N		D		TA	
	NI	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**
1. El trabajador se preocupa por superarse académicamente asistiendo a cursos de capacitación.	4	4.4	12	13.3	14	15.6	56	**62.2**	4	**4.4**
2. El trabajador aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros en la realización de sus tareas.	9	10.0	12	13.3	16	17.8	52	**57.8**	1	**1.1**
3. El trabajador participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	6	6.7	14	15.6	23	25.6	42	**46.7**	5	**5.6**
4. El trabajador posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	1	1.1	20	**22.2**	32	35.6	30	**33.3**	7	7.8
5. El trabajador considera que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias.	6	**6.7**	27	**30.0**	33	36.7	21	23.3	3	3.3
6. El trabajador aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	5	5.6	7	7.8	21	23.3	52	**57.8**	5	**5.6**
7. El trabajador efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.	2	2.2	10	11.1	23	25.6	47	**52.2**	8	**8.9**
8. El trabajador consulta e investiga manuales que tenga relación con su trabajo.	4	4.4	16	17.8	23	25.6	38	**42.2**	9	**10.0**

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

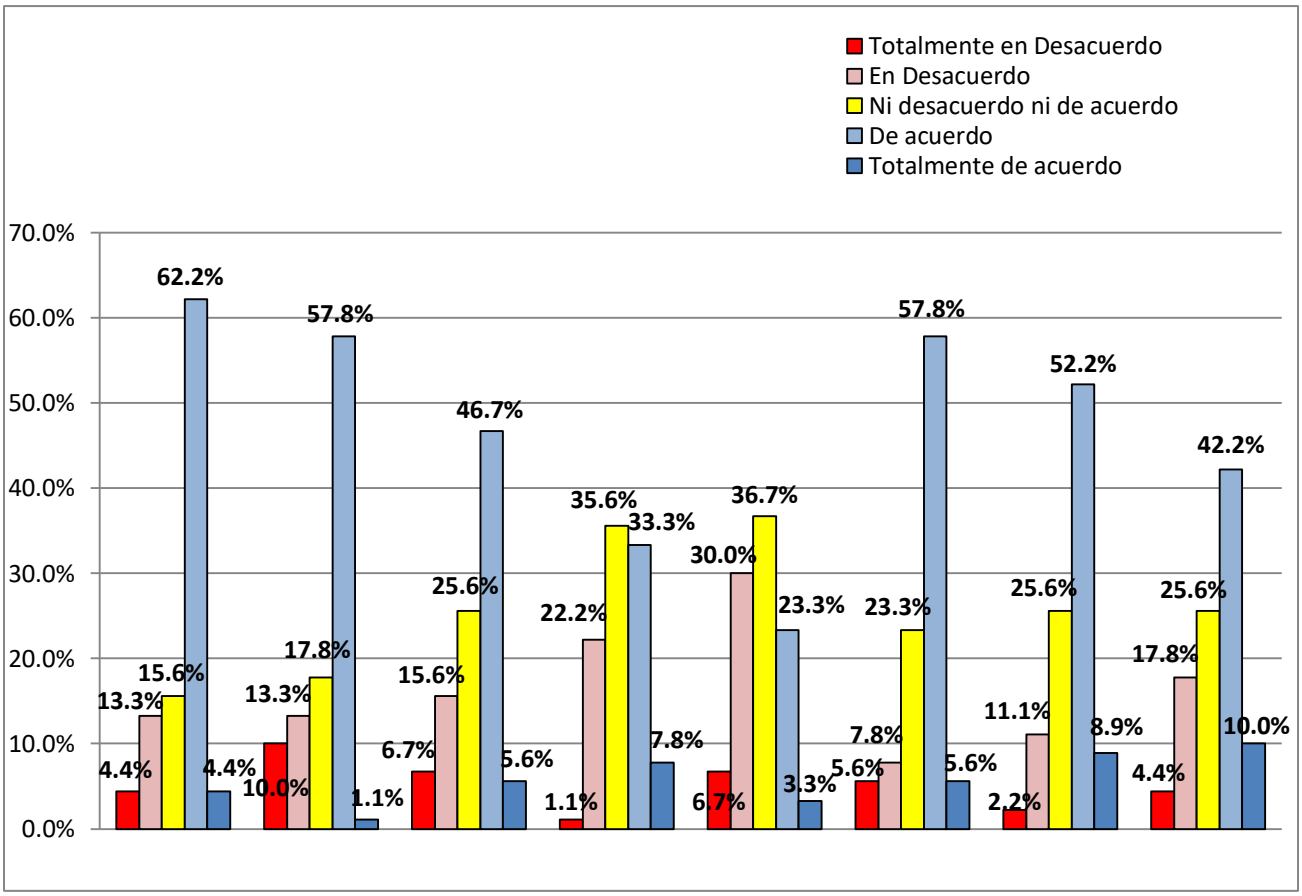


Figura 12. Dimensión Eficacia

Interpretación: En la figura 11 se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 13.3.% y un 62.2% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador se preocupa por superarse académicamente; seguidamente un 13.3% y un 57.8% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador aplica sus conocimiento en beneficio de sus compañeros; el 15.6% y el 46.7% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador participa en reuniones de trabajos; el 22.2% y el 33.3% considera que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador posee los conocimientos para desempeñarse en el puesto. El 30.0% y el 23.3% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que los recursos que posee son suficientes para realizar su labor diaria; el 7.8% y el 57.8% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador aplica nuevos conocimientos en su trabajo; el 11.1% y el 52.2% considera que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador efectúa aportes académicos en beneficio de su unidad; y finalmente el 17.8% y el 42.2% considera que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador investiga manuales que tenga relación con su trabajo.

Tabla 12

Eficiencia según los indicadores de la variable dependiente

Indicadores de Eficiencia	TD		D		N		D		TA	
	NI	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**
9. El trabajador comparte sus conocimientos en beneficios de sus compañeros.	4	4.4	16	17.8	26	28.9	34	**37.8**	10	**11.1**
10. El trabajador suele ser leal con sus superiores.	7	7.8	14	15.6	24	26.7	36	**40.0**	9	**10.0**
11. El trabajador mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	0	0.0	11	12.2	27	30.0	45	**50.0**	7	**7.8**
12. Al trabajador le gusta participar en actividades grupales.	4	4.4	15	16.7	30	33.3	30	**33.3**	11	**12.2**
13. El trabajador suele evitar hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	7	7.8	17	**18.9**	38	42.2	22	**24.4**	6	6.7
14. El trabajador suele faltar a sus labores solo cuando es una verdadera emergencia.	0	0.0	14	15.6	20	22.2	46	**51.1**	10	11.1
15. El trabajador mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	1	1.1	7	7.8	20	22.2	53	**58.9**	9	**10.0**
16. El trabajador considera adecuado el ambiente donde trabaja (estado de las instalaciones).	3	3.3	22	**24.4**	32	35.6	30	**33.3**	3	3.3
17. El trabajador hace un buen uso del equipo de trabajo.	3	3.3	10	11.1	20	22.2	45	**50.0**	12	**13.3**

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

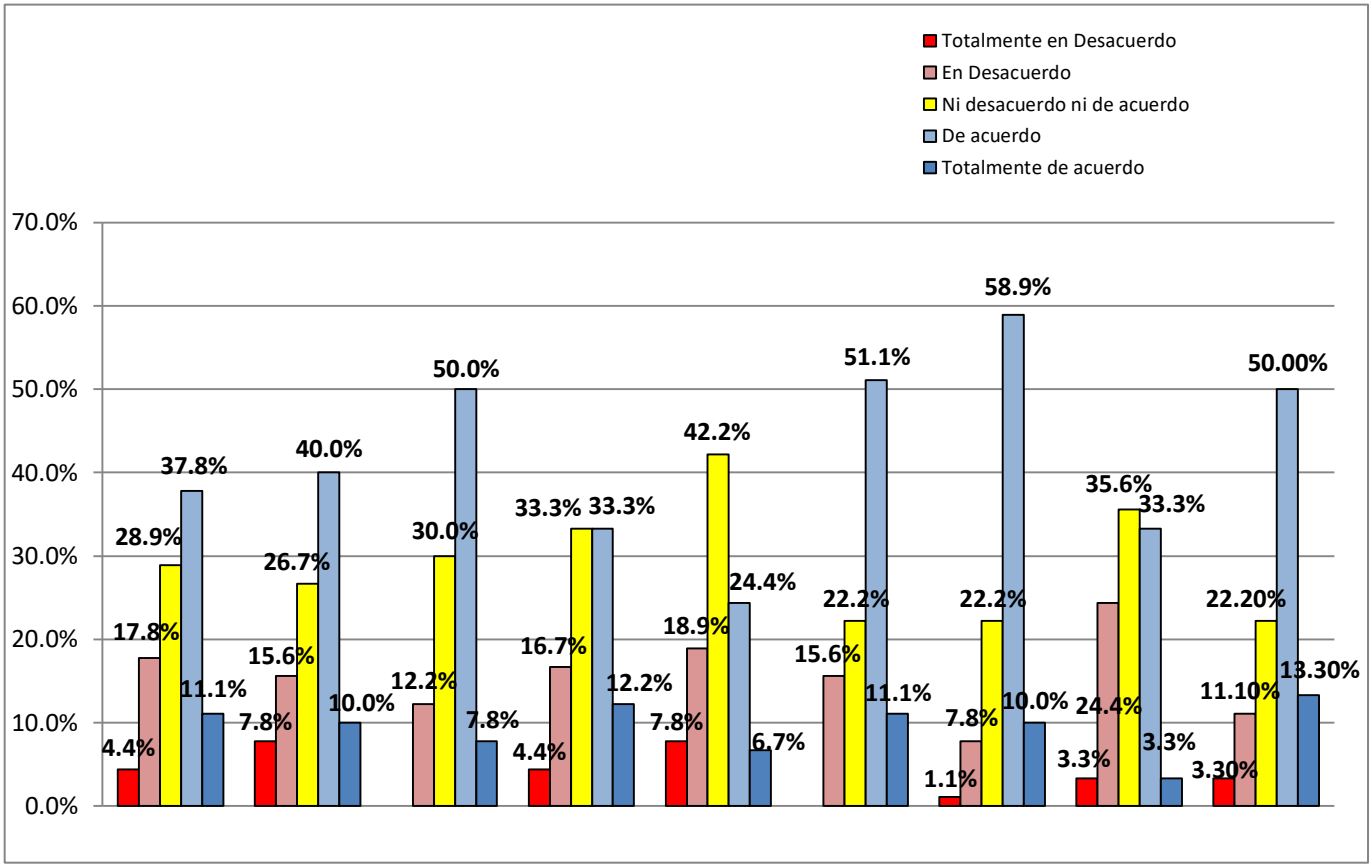


Figura 13. Dimensión Eficiencia

Interpretación: En la figura 12 se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 17.8% y un 37.8% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador comparte sus conocimiento con sus compañeros; seguidamente un 15.6% y un 40.0% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador suele ser leal con su superior; el 12.2% y el 50.0% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador mantiene buena relación interpersonal; el 16.7% y el 33.3% considera que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador participar en actividades grupales, el 18.9% y el 24.4% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador evita hacer murmuraciones de sus colegas; el 15.6% y el 51.1% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador solo falta en una emergencia; el 7.8% y el 58.9% considera que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador controla sus materiales y equipos de trabajo; el 24.4% y el 33.3% considera que, están en desacuerdo y acuerdo de que es adecuado el ambiente en que se trabaja, y finalmente el 11.1% y el 50.0% considera que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador hace buen uso de los equipos de trabajo.

Tabla 13

Efectividad según los indicadores de la variable dependiente

Indicadores de Efectividad	TD		D		N		D		TA	
	NI	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**	**NI**	**%**
18. El trabajador posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	3	3.3	9	10.0	32	35.6	38	**42.2**	8	8.9
19. El trabajador mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución.	6	6.7	12	13.3	29	32.2	34	**37.8**	9	**10.0**
20. El trabajador asume la responsabilidad de su superior en caso de ausencia de este último.	8	8.9	7	7.8	22	24.4	42	**46.7**	11	**12.2**
21. El trabajador acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	2	2.2	13	14.4	17	18.9	50	**55.6**	8	**8.9**
22. El trabajador es puntual con la entrega del trabajo que se le asigna.	5	5.6	10	11.1	25	27.8	43	**47.8**	7	**7.8**
23. El trabajador brinda más tiempo del requerido para culminar sus actividades, aunque no se le solicite.	6	6.7	9	10.0	29	32.2	33	**36.7**	13	**14.4**
24. El trabajador cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su área.	3	3.3	9	10.0	24	26.7	46	**51.1**	8	**8.9**

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

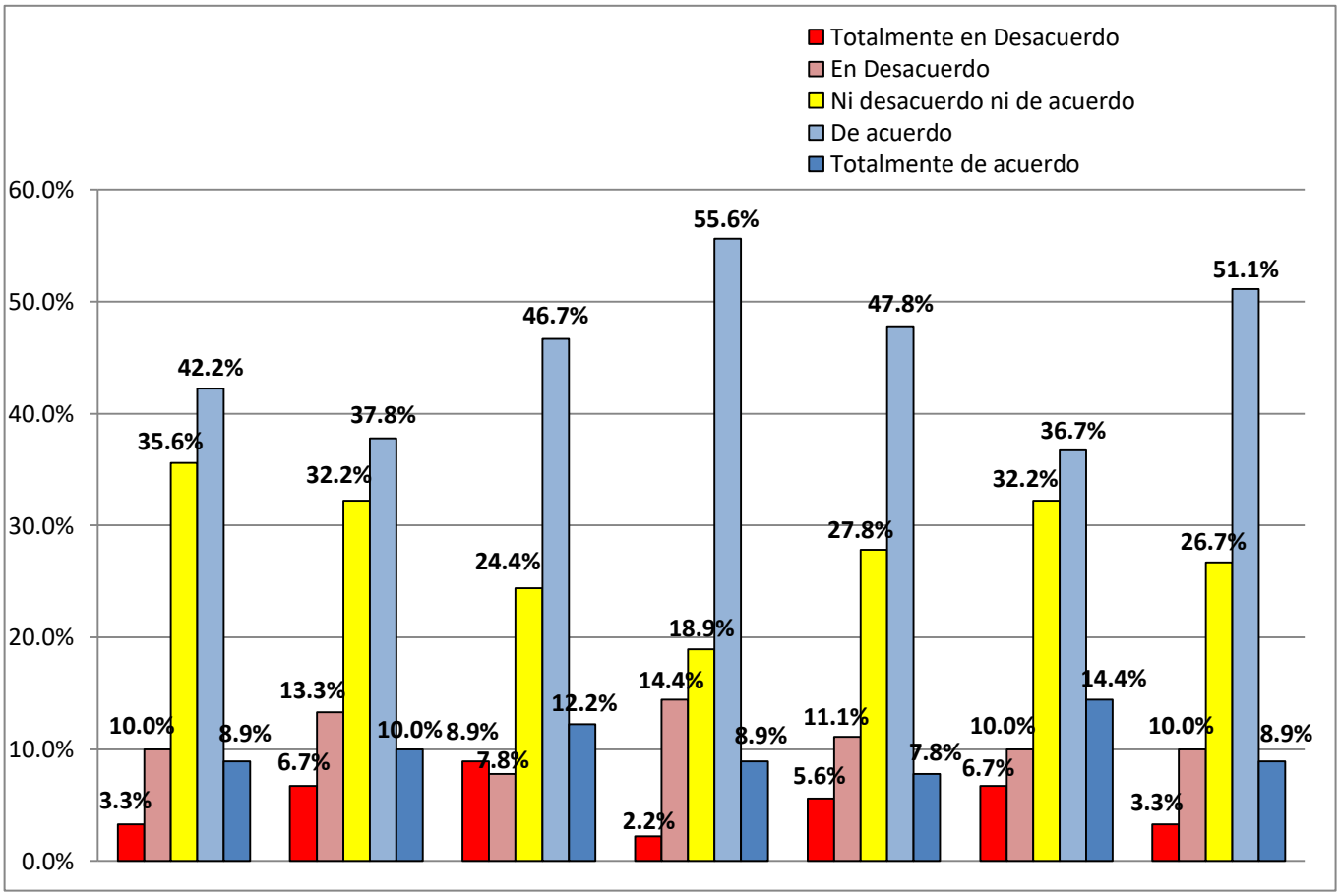


Figura 14. Dimensión Efectividad

Interpretación: En la figura 13 se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 10.0% y un42.2% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador posee la capacidad trabajar bajo presión, seguidamente un 13.3% y un 37.8% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador tiene una actitud positiva ante cambios en la institución; el 7.8% y el 46.8% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador asume la responsabilidad de su superior en ausencia del mismo; el 14.4% y el 55.6% considera que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador acepta ayudas para superar las metas, el 11.1% y el 47.8% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador es puntual en la entrega de su trabajo asignado; el 10.0% y el 36.7% consideran que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador brinda más tiempo del requerido para culminar su trabajo; el 10.0% y el 51.1% considera que, están en desacuerdo y acuerdo de que el trabajador cumple los procedimientos administrativos establecido en su área.

Evaluación de las dimensiones según las siguientes calificaciones.

Para facilitar la interpretación de los datos se tiene la siguiente tabla de valoración:

Tabla 14

Escala de valoración para la variable Gestión de Personas

Intervalos	**Equivalencia**
28 – 56	Malo
56 – 84	Regular
84 – 112	Bueno
112 – 140	Muy Bueno

Para determinar los intervalos se consideró el número de ítems (28) que tiene el cuestionario para medir la variable gestión de personas, es por eso que comienza en ese mismo número y aumenta de manera progresiva, siendo el primer número un intervalo cerrado y el segundo un intervalo abierto.

Tabla 15

Distribución de Frecuencia de la Valoración de la planificación de políticas de recursos humanos según los indicadores de la variable independiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	24	26.7	26.7	26.7
Regular	36	40.0	40.0	66.7
Bueno	26	28.9	28.9	95.6
Muy bueno	4	4.4	4.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

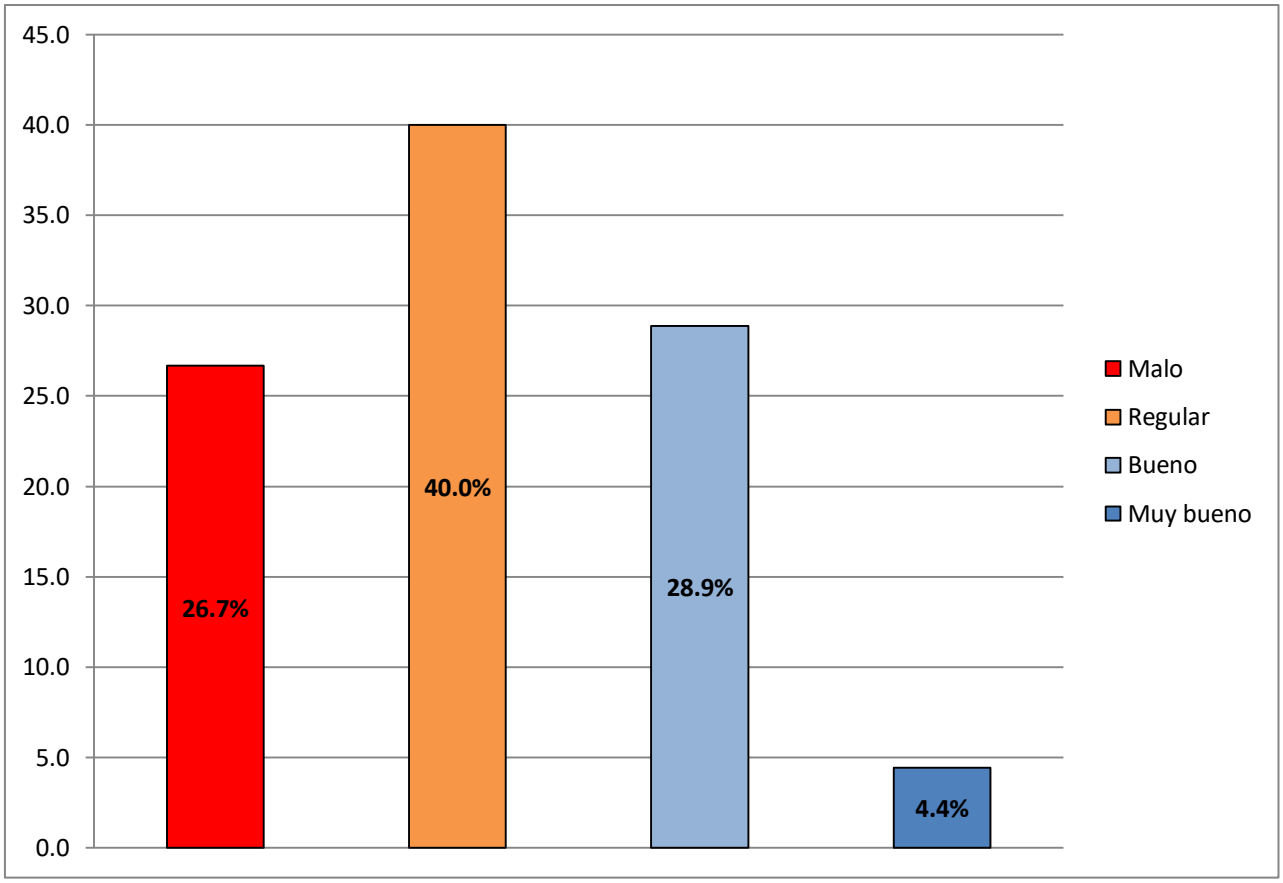


Figura 15. Valoración de dimensión Planificación de políticas de recursos humanos

Interpretación: Después del respectivo análisis de la primera dimensión, en la figura 14 se obtuvo que, un 26.7% del total de la muestra considera que la planificación de política de recursos humanos es mala, seguidamente un 40% de la muestra la considera de manera regular, mientras que un 28.9% y un 4.4% consideran que es buena y muy buena la planificación de políticas de recursos humanos en la municipalidad.

Tabla 16

Distribución de Frecuencia de la Valoración de la organización del trabajo y su distribución según los indicadores de la variable independiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	22	24.4	24.4	24.4
Regular	41	45.6	45.6	70.0
Bueno	23	25.6	25.6	95.6
Muy Bueno	4	4.4	4.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

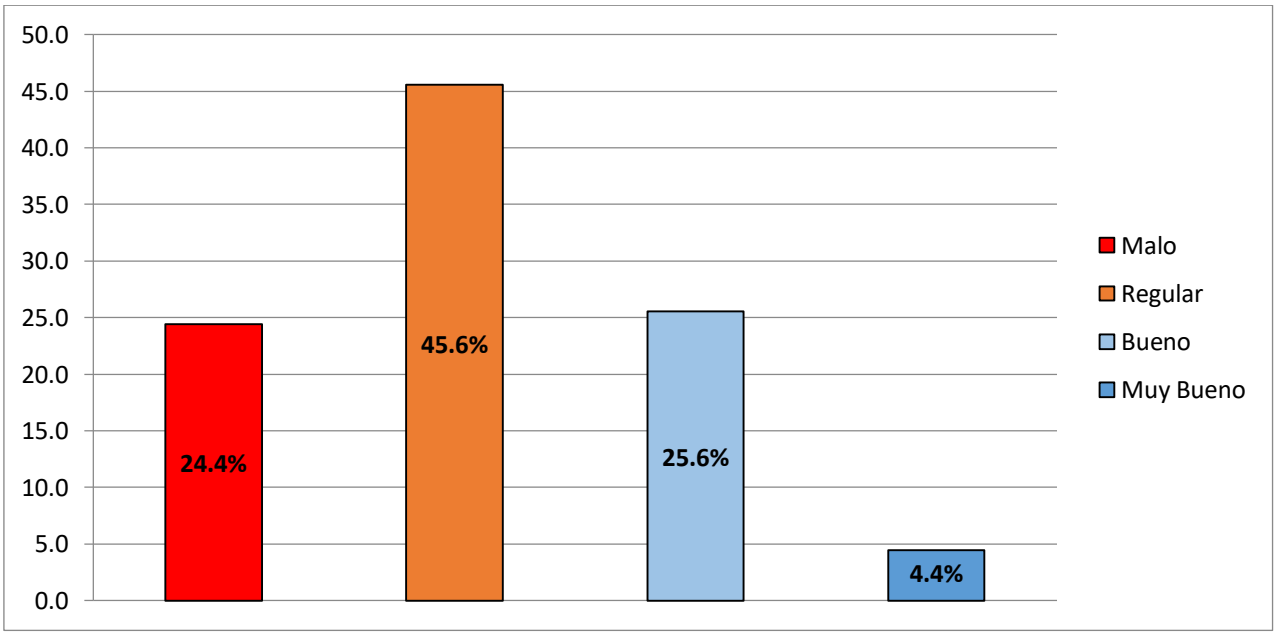


Figura 16: Valoración de dimensión de la organización del trabajo y su distribución

Interpretación: Después del respectivo análisis de la segunda dimensión, en la figura 15 se obtuvo que, un 24.4% del total de la muestra considera que la organización del trabajo y su distribución es mala, seguidamente un 45.6% de la muestra la considera de manera regular, mientras que un 25.6% y un 4.4% consideran que es buena y muy buena la organización del trabajo y su distribución en la municipalidad.

Tabla 17

Distribución de Frecuencias de la Valoración de la Gestión del empleo según los indicadores de la variable independiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	23	25.6	25.6	25.6
Regular	38	42.2	42.2	67.8
Bueno	22	24.4	24.4	92.2
Muy Bueno	7	7.8	7.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

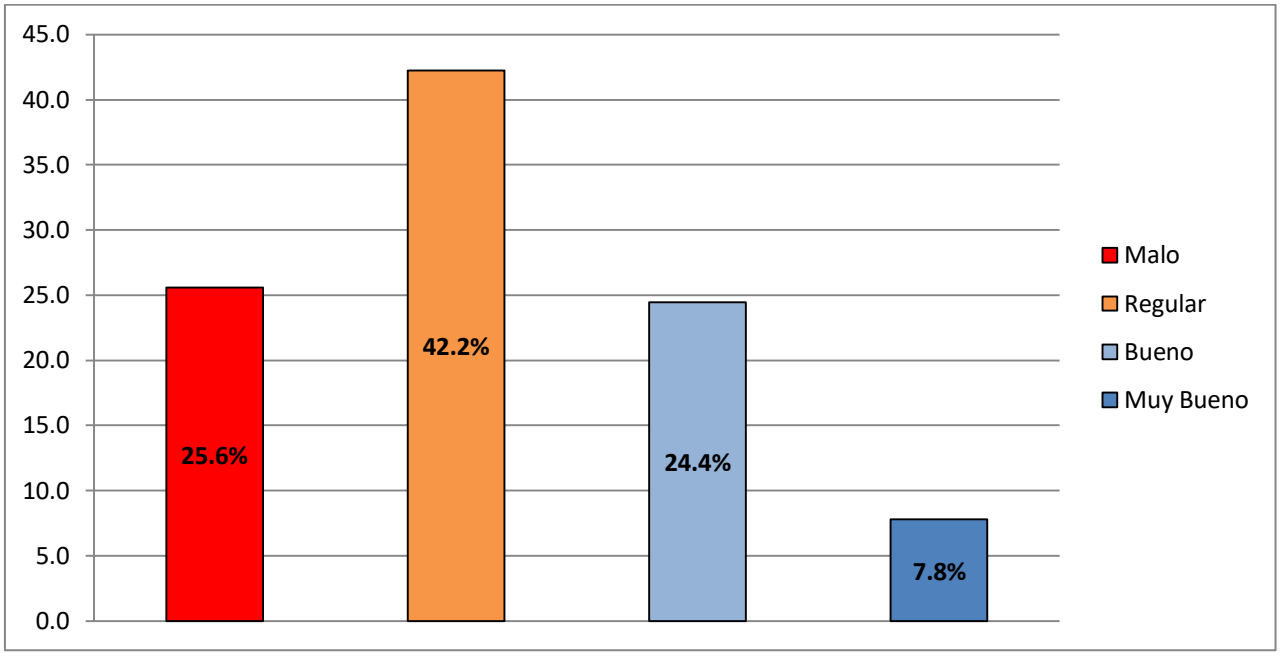


Figura 17. Valoración de dimensión de la gestión del empleo

Interpretación: Después del respectivo análisis de la tercera dimensión, en la figura 16 se obtuvo que, un 25.6% del total de la muestra considera que la gestión del empleo es mala, seguidamente un 42.2% de la muestra la considera de manera regular, mientras que un 24.4% y un 7.8% consideran que es buena y muy buena la gestión del empleo en la municipalidad.

Tabla 18

Distribución de Frecuencia de la Valoración de la Gestión de la Compensación según los indicadores de la variable independiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Malo	9	10.0	10.0	10.0
	Regular	28	31.1	31.1	41.1
	Bueno	47	52.2	52.2	93.3
	Muy Bueno	6	6.7	6.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

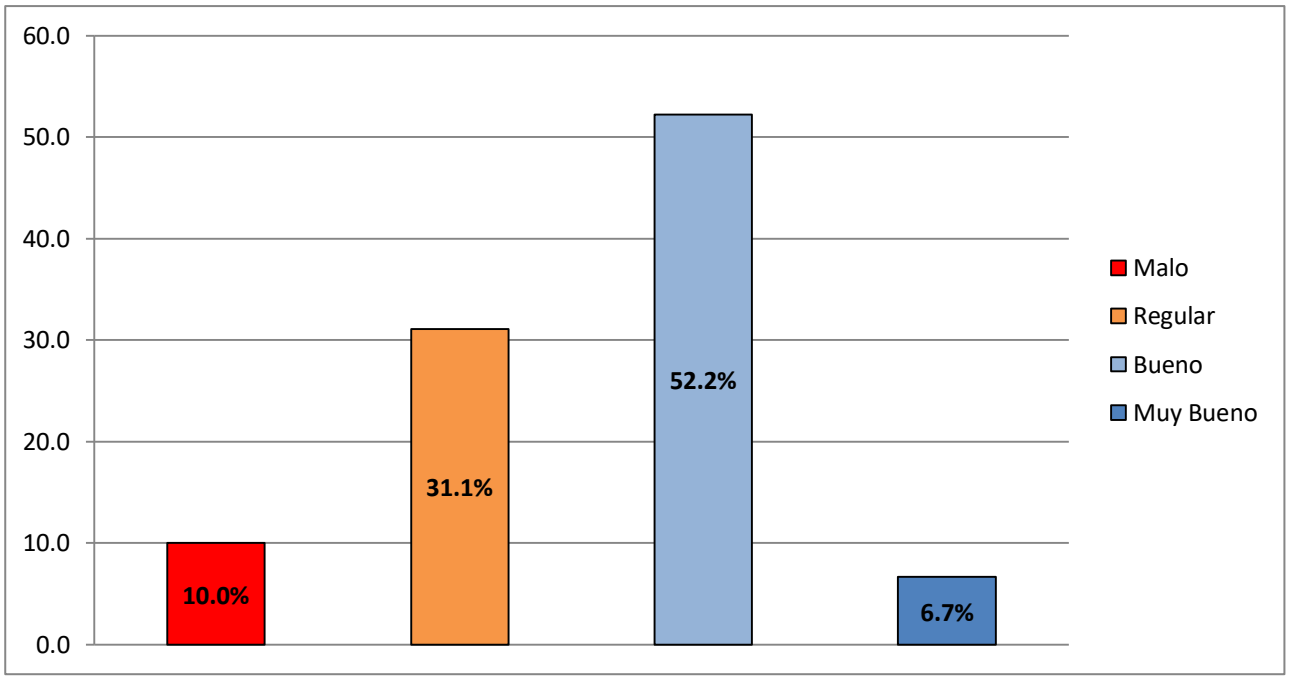


Figura 18: Valoración de la dimensión Gestión de la compensación

Interpretación: Después del respectivo análisis de la cuarta dimensión, en la figura 17 se obtuvo que, un 10.0% del total de la muestra considera que la gestión de la compensación es mala, seguidamente un 31.1% de la muestra la considera de manera regular, mientras que un 52.2% y un 6.7% consideran que es buena y muy buena la gestión de la compensación en la municipalidad.

Tabla 19

Distribución de Frecuencia de la Valoración de la Gestión del Desarrollo y capacitación según los indicadores de la variable independiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	42	46.7	46.7	46.7
Regular	30	33.3	33.3	80.0
Bueno	15	16.7	16.7	96.7
Muy Bueno	3	3.3	3.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

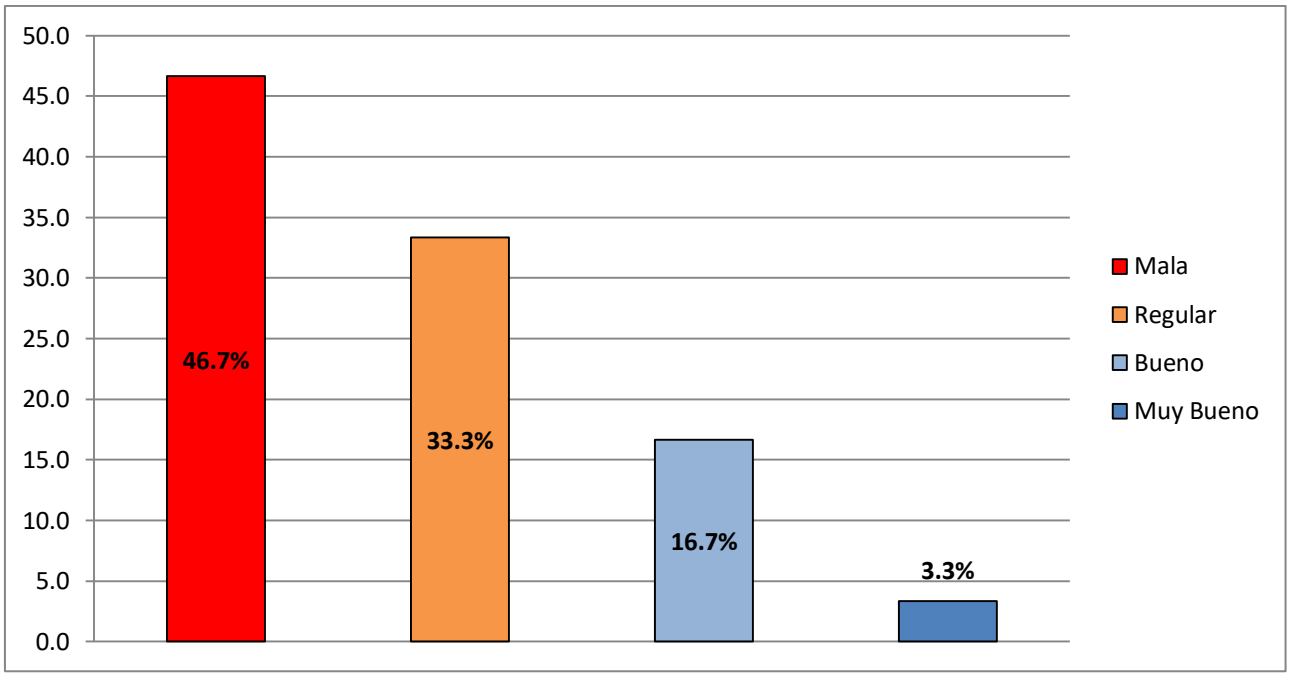


Figura 19. Valoración de la dimensión Gestión del Desarrollo y capacitación

Interpretación: Después del respectivo análisis de la quinta dimensión, en la figura 18 se obtuvo que, un 46.7% del total de la muestra considera que la gestión del desarrollo es mala, seguidamente un 33.3% de la muestra la considera de manera regular, mientras que un 16.7% y un 3.3% consideran que es buena y muy buena la gestión del desarrollo en la municipalidad.

Tabla 20

Distribución de Frecuencia de la Valoración de la Gestión de las Relaciones Humanas según los indicadores de la variable independiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	17	18.9	18.9	18.9
Regular	48	53.3	53.3	72.2
Bueno	23	25.6	25.6	97.8
Muy Bueno	2	2.2	2.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

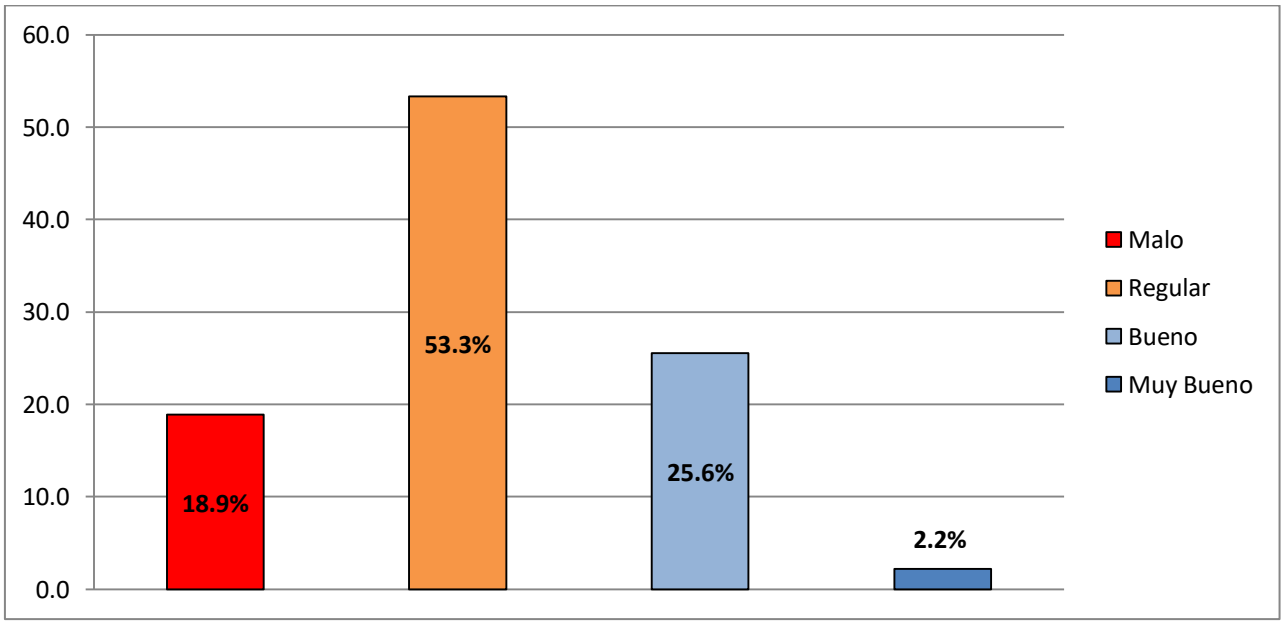


Figura 20. Valoración de la dimensión Gestión de las Relaciones Humanas

Interpretación: Después del respectivo análisis de la sexta dimensión, en la figura 19 se obtuvo que, un 18.9% del total de la muestra considera que la gestión de las relaciones humanas es mala, seguidamente un 53.3% de la muestra la considera de manera regular, mientras que un 25.6% y un 2.2% consideran que es buena y muy buena la gestión de las relaciones humanas en la municipalidad.

Tabla 21

Distribución de Frecuencia de la Valoración de la Gestión de Personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	12	13.3	13.3	13.3
	Regular	54	60.0	60.0	73.3
	Bueno	22	24.4	24.4	97.8
	Muy Bueno	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

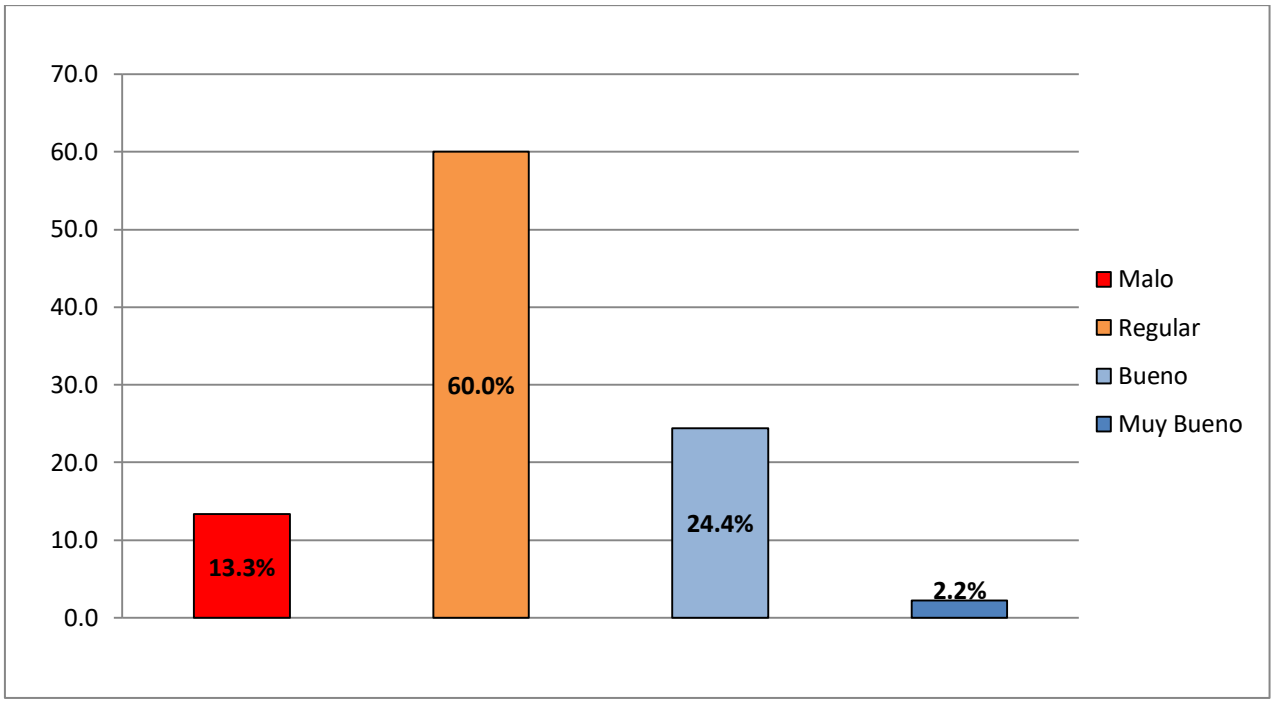


Figura 21. Valoración de la Variable Independiente Gestión de Personas

Interpretación: Después del respectivo análisis de las dimensiones, se procedió analizar la variable independiente Gestión de Personas, tal como se muestra en la figura 20 se obtuvo que, un 13.3% del total de la muestra considera que la Gestión de Personas es mala, seguidamente un 60.0% de la muestra la considera de manera regular, mientras que un 24.4% y un 2.2% consideran que es buena y muy buena la Gestión de personas en la municipalidad.

Evaluación de las dimensiones según las siguientes calificaciones.

Para facilitar la interpretación de los datos se tiene la siguiente tabla de valoración:

Tabla 22

Escala de valoración para la variable Desempeño Laboral

Intervalos	**Equivalencia**
24 – 48	Malo
48 – 72	Regular
72 – 96	Bueno
96 – 120	Muy Bueno

Para determinar los intervalos se consideró el número de ítems (24) que tiene el cuestionario para medir la variable desempeño laboral, es por eso que comienza en ese mismo número y aumenta de manera progresiva, siendo el primer número un intervalo cerrado y el segundo un intervalo abierto.

Tabla 23.

Distribución de Frecuencia de la Valoración de Eficacia según los indicadores de la variable dependiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	4	4.4	4.4	4.4
Regular	29	32.2	32.2	36.7
Bueno	50	55.6	55.6	92.2
Muy Bueno	7	7.8	7.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

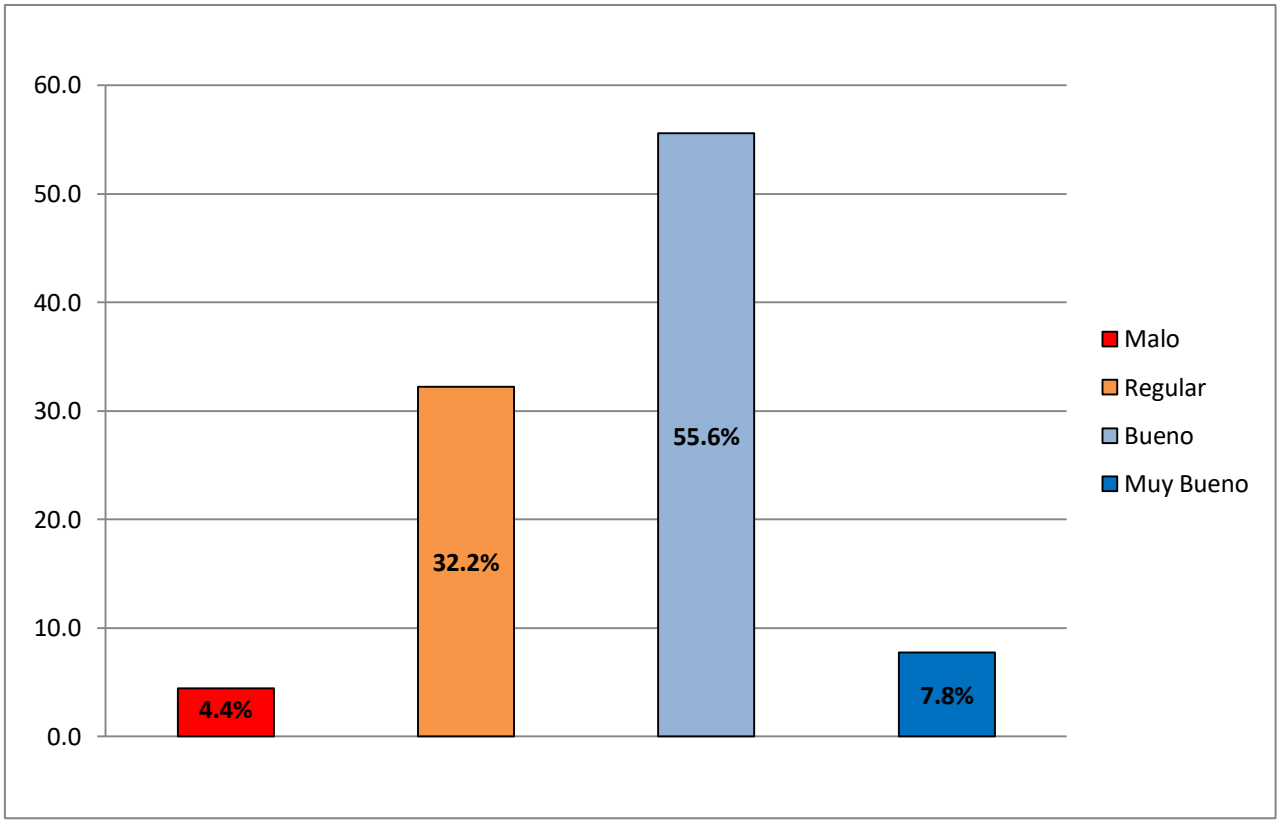


Figura 22. Valoración de la dimensión Eficacia

Interpretación: Después del respectivo análisis de la primera dimensión, en la figura 21 se obtuvo que, un 4.4% del total de la muestra considera que la Eficacia es mala, seguidamente un 32.2% de la muestra la considera de manera regular, mientras que un 55.6% y un 7.8% consideran que es buena y muy buena la Eficacia en la municipalidad.

Tabla 24

Distribución de Frecuencia de la Valoración de Eficiencia según los indicadores de la variable dependiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	4	4.4	4.4	4.4
Regular	16	17.8	17.8	22.2
Bueno	62	68.9	68.9	91.1
Muy Bueno	8	8.9	8.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

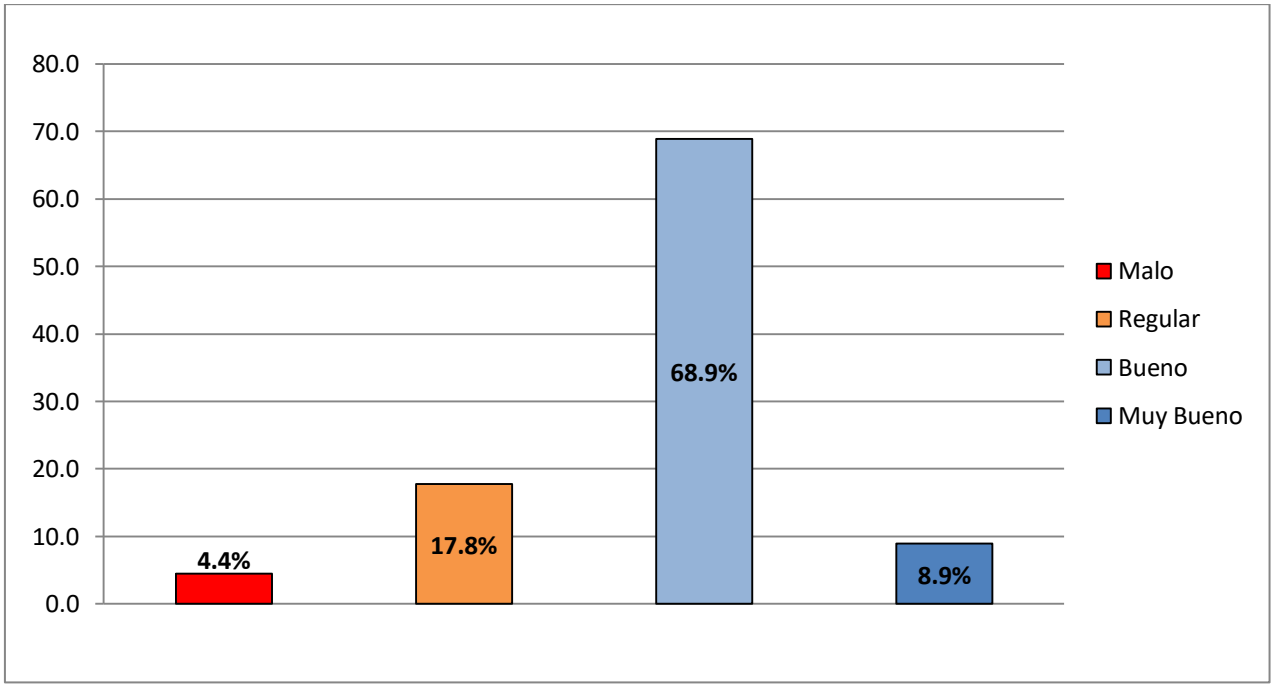


Figura 23. Valoración de la dimensión Eficiencia

Interpretación: Después del respectivo análisis de la segunda dimensión, en la figura 22 se obtuvo que, un 4.4% del total de la muestra considera que la Eficiencia es mala, seguidamente un 17.8% de la muestra la considera de manera regular, mientras que un 68.9% y un 8.9% consideran que es buena y muy buena la Eficiencia en la municipalidad.

Tabla 25

Distribución de Frecuencia de la Valoración de Efectividad según los indicadores de la variable dependiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	9	10.0	10.0	10.0
Regular	34	37.8	37.8	47.8
Bueno	42	46.7	46.7	94.4
Muy Bueno	5	5.6	5.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

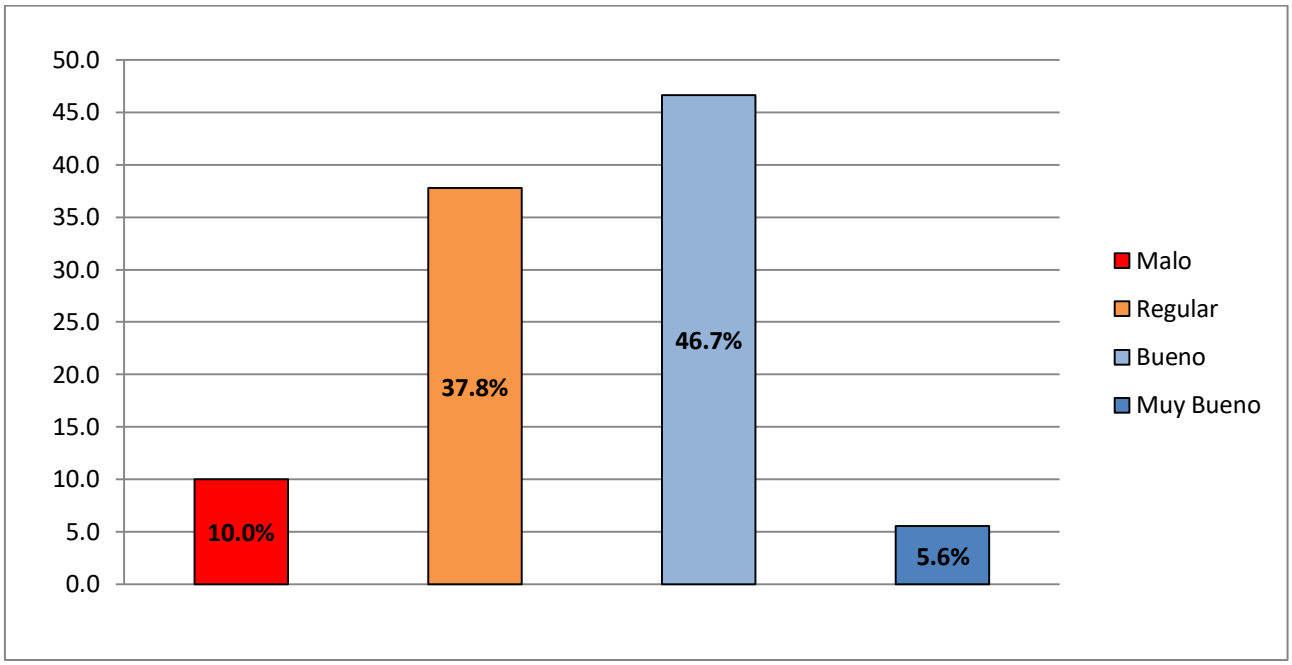


Figura 24. Valoración de la dimensión Efectividad

Interpretación: Después del respectivo análisis de la tercera dimensión, en la figura 23 se obtuvo que, un 10.0% del total de la muestra considera que la Efectividad es mala, seguidamente un 37.8% de la muestra la considera de manera regular, mientras que un 46.7% y un 5.6% consideran que es buena y muy buena la Efectividad en la municipalidad.

Tabla 26

Distribución de Frecuencia de la Valoración del Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	3	3.3	3.3	3.3
Regular	20	22.2	22.2	25.6
Bueno	57	63.3	63.3	88.9
Muy Bueno	10	11.1	11.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado 11- 2019

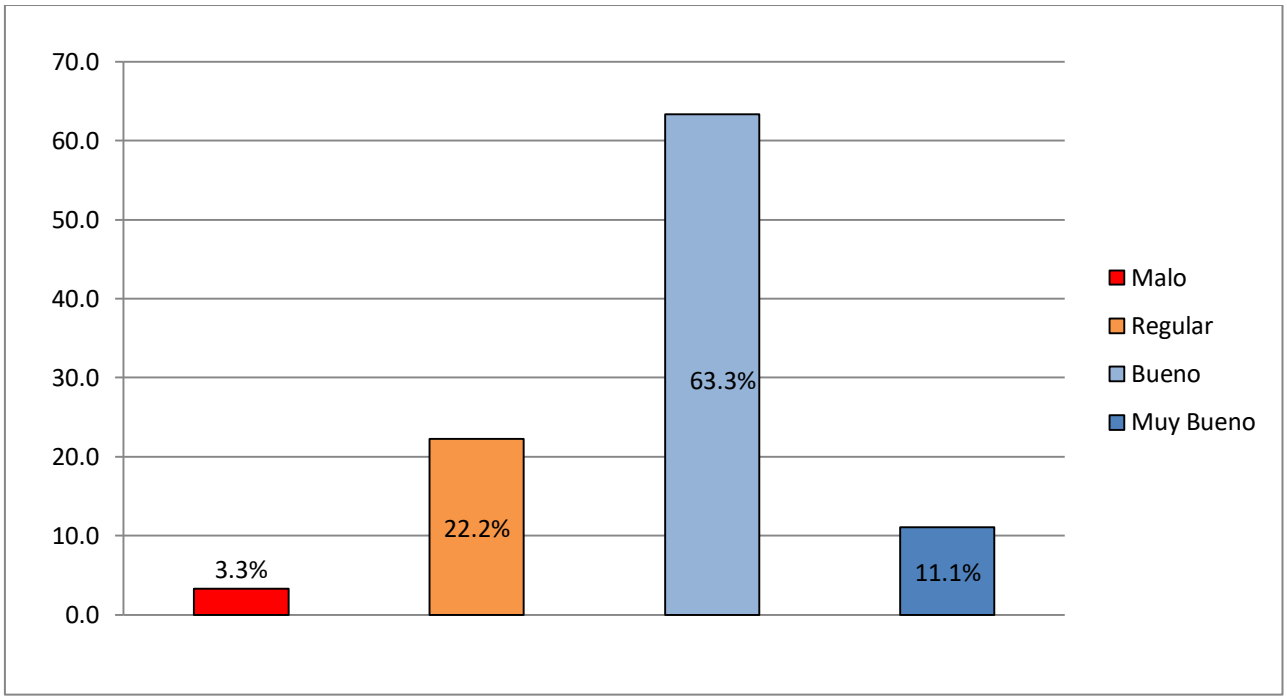


Figura 25. Valoración de la Variable Dependiente Desempeño Laboral

Interpretación: Después del respectivo análisis de las dimensiones, se procedió analizar la variable dependiente Desempeño Laboral, tal como se muestra en la figura 24 se obtuvo que, un 3.3% del total de la muestra considera que el Desempeño Laboral es malo, seguidamente un 22.2% de la muestra la considera de manera regular, mientras que un 63.3% y un 11.1% consideran que es bueno y muy bueno el Desempeño Laboral en la municipalidad.

Escala de valoración de las Correlaciones

Valor	Equivalencia
0	Nula
0- 0.400	Baja
0.400-0.700	Moderada
0.700-1	Alta
1	Perfecto

La presente valoración ya está predeterminada para valorar la correlación de Pearson

Prueba de hipótesis

H0: No existe relación directa, entre la gestión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

H1: Existe relación directa entre la gestión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

Tabla 27

Relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral

		Variable Independiente	Variable Dependiente
Gestión De Personas	Correlación de Pearson	1	,441**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	90	90
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,441**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	90	90

**. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con los resultados estadísticos que se muestran en la tabla 27, la gestión de personas se relaciona directamente con el desempeño laboral conforme lo establece el coeficiente de correlación de Pearson (r= ,441) lo que indica que existe una moderada relación entre las variables gestión de personas y el desempeño laboral; la correlación es significativa al nivel de significancia del 5%, lo que indica en teórico (p= ,000< ,05);

además es positiva por la condición de que r >0, por tal razón, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación directa, entre la planificación de políticas de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

H1: Existe relación directa entre la planificación de políticas de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

Tabla 28.

Relación entre la planificación de políticas de recursos humanos y el desempeño laboral

		Dimensión N° 1 Variable Independiente	Variable Dependiente
Planificación de Políticas de Recursos Humanos	Correlación de Pearson	1	.153
	Sig. (bilateral)		.151
	N	90	90
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.153	1
	Sig. (bilateral)	.151	
	N	90	90

De acuerdo con los resultados estadísticos que se muestran en la tabla 28, la planificación de políticas de recursos humanos se relaciona directamente con el desempeño laboral conforme lo establece el coeficiente de correlación de Pearson (r= ,153) lo que indica que existe una baja relación entre la planificación de políticas de recursos humanos y el desempeño laboral; la correlación no es significativa al nivel de significancia del 5%, para aceptar la hipótesis alterna, lo que indica en teórico (p= ,151> ,05); sin embargo es positiva por la condición de que r >0, por tal razón, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación directa, entre la organización del trabajo y su distribución con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

H1: Existe relación directa entre la organización del trabajo y su distribución con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

Tabla 29

Relación entre la organización del trabajo y su distribución y el desempeño laboral

		Dimensión N° 2 Variable Independiente	Variable Dependiente
La Organización del Trabajo y su Distribución	Correlación de Pearson	1	,302**
	Sig. (bilateral)		.004
	N	90	90
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,302**	1
	Sig. (bilateral)	.004	
	N	90	90

**. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con los resultados estadísticos que se muestran en la tabla 29, la organización del trabajo y su distribución se relaciona directamente con el desempeño laboral conforme lo establece el coeficiente de correlación de Pearson (r= ,302) lo que indica que existe una baja relación entre la organización del trabajo y su distribución y el desempeño laboral; la correlación es significativa al nivel de significancia del 5%, lo que indica en teórico (p= ,004< ,05); además es positiva por la condición de que r >0, por tal razón, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación directa, entre la gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

H1: Existe relación directa entre la gestión del empleo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

Tabla 30

Relación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral

		Dimensión N° 3 Variable Independiente	Variable Dependiente
Gestión del Empleo	Correlación de Pearson	1	,451**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	90	90
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,451**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	90	90

**. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con los resultados estadísticos que se muestran en la tabla 30, la gestión del empleo se relaciona directamente con el desempeño laboral conforme lo establece el coeficiente de correlación de Pearson (r= ,451) lo que indica que existe una moderada relación entre la gestión del empleo y el desempeño laboral; la correlación es significativa al nivel de significancia del 5%, lo que indica en teórico (p= ,000< ,05); además es positiva por la condición de que r >0, por tal razón, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación directa, entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

H1: Existe relación directa entre La gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

Tabla 31

Relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral

		Dimensión N° 4 Variable Independiente	Variable Dependiente
Gestión de la Compensación	Correlación de Pearson	1	,281**
	Sig. (bilateral)		.007
	N	90	90
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,281**	1
	Sig. (bilateral)	.007	
	N	90	90

**. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con los resultados estadísticos que se muestran en la tabla 31, la gestión de la compensación se relaciona directamente con el desempeño laboral conforme lo establece el coeficiente de correlación de Pearson (r= ,281) lo que indica que existe una baja relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral; la correlación es significativa al nivel de significancia del 5%, lo que indica en teórico (p= ,007< ,05); además es positiva por la condición de que r >0, por tal razón, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 5

H0: No existe relación directa, entre la gestión de desarrollo y capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

H1: Existe relación directa entre la gestión de desarrollo y capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

Tabla 32

Relación entre la gestión de desarrollo y capacitación y el desempeño laboral

		Dimensión N° 5 Variable Independiente	Variable Dependiente
Gestión del Desarrollo y capacitación	Correlación de Pearson	1	,428**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	90	90
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,428**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	90	90

**. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con los resultados estadísticos que se muestran en la tabla 32, la gestión de desarrollo se relaciona directamente con el desempeño laboral conforme lo establece el coeficiente de correlación de Pearson (r= ,428) lo que indica que existe una moderada relación entre la gestión de desarrollo y capacitación y el desempeño laboral; la correlación es significativa al nivel de significancia del 5%, lo que indica en teórico (p= ,000< ,05); además es positiva por la condición de que r >0, por tal razón, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 6

H0: No existe relación directa, entre la gestión de las relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

H1: Existe relación directa entre la gestión de las relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

Tabla 33

Relación entre la gestión de las relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral

		Dimensión N° 6 Variable Independiente	Variable Dependiente
Gestión de las Relaciones Humanas y sociales	Correlación de Pearson	1	,474**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	90	90
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,474**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	90	90

**. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con los resultados estadísticos que se muestran en la tabla 33, la gestión de las relaciones humanas y sociales se relaciona directamente con el desempeño laboral conforme lo establece el coeficiente de correlación de Pearson (r= ,474) lo que indica que existe una moderada relación entre la gestión de desarrollo y el desempeño laboral; la correlación es significativa al nivel de significancia del 5% lo que indica en teórico (p= ,000< ,05); además es positiva por la condición de que r >0, por tal razón, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

DISCUSIÓN

De acuerdo al análisis elaborado a partir de los datos obtenidos por medio de los instrumentos tanto para la variable Gestión de personas como para la variable desempeño laboral, se pudo obtener como resultado que, entre ambas variables existe una correlación de 0,441 según el coeficiente de correlación de Pearson y un grado de significancia de 0,000 según al 5% de significancia, lo cual demostró que la gestión de personas en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe es regular en un 60% y el desempeño laboral es bueno en un 63.3%, según el análisis de datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas en noviembre del 2019 comparándolas con la escala de valoración establecida en la investigación. Este resultado se puede comparar con la investigación realizada por (Inca Allccahuamán, 2015) cuyo título es "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015" donde concluyó que en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas existe una correlación positiva alta entre la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión del talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. Asimismo, también podemos comparar este resultado con el obtenido en la investigación hecha por (Oscco Peralta, 2015), titulada "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha- Andahuaylas- Apurímac, 2014", en donde concluyó que, en la Municipalidad Distrital de Pacucha existe una relación positiva débil entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal, esto se debe a que la municipalidad realiza la gestión del talento humano de forma empírica y es la oficina de personal quien se encarga de administrar a las personas, así como la solución de problemas que se presentan. Los resultados de la investigación demuestran que el nivel de desempeño se da de forma regular, además de que la mayor parte del personal está conformado por trabajadores con estudios universitarios y no universitarios.

Con respecto a la planificación de políticas de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe se obtuvo como resultado que esta gestión ha sido calificada de manera regular por un 40% de la muestra, lo cual se ve reflejado en que existe una correlación positiva débil con respecto al desempeño laboral y de la no existencia de significancia. Este resultado es similar a lo obtenido en la investigación de (Oscco

Peralta, 2015)) lo cual indica que la planificación del talento humano se relaciona de manera positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, esto se debe que la institución si realiza planificación del personal, pero es por mero cumplimiento de las normas legales, mas no lo realiza como un mecanismo y una herramienta de gestión, no pudiéndose determinar con exactitud si es que la planificación del talento humano favorece a la eficiencia laboral en el personal.

Con respecto a la organización y distribución del trabajo en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe se obtuvo como resultado que esta gestión ha sido calificada de manera regular por un 45.6% de la muestra, lo cual se ve reflejado en que existe una correlación positiva débil con respecto al desempeño laboral y de la existencia de significancia. Este resultado se puede comparar con lo obtenido en la investigación de (More Mayanga, 2017) titulada "Gestión del Talento Humano para la mejora en la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016'' donde señala que el 60% de los trabajadores de la empresa ¨Ángel Divino¨ desarrolla eficientemente su labor en cuanto al perfil que exige cada puesto; de la misma manera (Bazán Fernández , 2015). En su tesis "Propuesta de un modelo de gestión del talento humano, para brindar un mejor servicio en el hospital belén, Lambayeque, 2015'', concluye que una característica que le corresponde a la Gestión de Talento Humano en el Hospital Belén de Lambayeque es que la mayoría de personas que laboran en esta institución consideran que el puesto de trabajo que desarrollan va acorde con su preparación profesional.

Con respecto a la gestión del empleo en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, se obtuvo como resultado que dicha gestión es considerada como regular con un 42.2% de la muestra y, además, existe una correlación positiva moderada en relación con el desempeño laboral y presenta significancia. Podemos comparar este resultado con lo obtenido en una investigación realizada por (Inca Allccahuamán, 2015). En su investigación "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015", concluye que existe una correlación positiva moderada en la selección del personal y la calidad de trabajo, así como también lo es en la selección del personal y el trabajo en equipo, la capacitación del personal y trabajo en equipo, en lo cual se puede realizar algunos ajustes en la gestión del talento humano que permita un mejor desarrollo de lo ya mencionado.

Con respecto a la gestión de las compensaciones en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, se obtuvo como resultado que dicha gestión es considerada como buena en

un 52.2% de la muestra con una correlación positiva débil y con existencia de significancia. Los resultados obtenidos se puede comparar con un estudio de ámbito internacional donde (Caicedo Sánchez, 2015), en su tesis "Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo", donde indicó que la satisfacción personal de los empleados se promedia en términos normales y que los reconocimientos y los logros que entrega la empresa públicamente son aceptados y causan un grado de satisfacción aceptable en el personal.

Con respecto a la gestión de desarrollo y capacitación en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, se obtuvo como resultado que dicha gestión es considerada como mala por un 46.7% de la muestra con una correlación positiva débil y con existencia de significancia. Los resultados obtenidos los podemos comparar con la investigación realizada por (Inca Allccahuamán, 2015), cuyo título es "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015", aquí concluye en que existe una correlación positiva moderada entre la selección del personal y el trabajo en equipo, la capacitación del personal y trabajo en equipo, en lo cual se puede realizar algunos ajustes en la gestión del talento humano que permita un mejor desarrollo de lo ya mencionado. Sin embargo, existe una correlación positivamente alta, entre la capacitación del personal y la calidad de trabajo, en lo cual la Municipalidad debe aprovechar para lograr la eficiencia laboral. Por otro lado, la investigación realizada por (Sifuentes Perez, 2014). En su estudio "Influencia de la Gestión del Talento Humano en la mejora del Clima Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión" señala que, a partir de la ejecución del programa, la municipalidad coopera con sus colaboradores capacitándolos, incentivándolos y explotando su mejor talento. Como resultado del modelo es que sus colaboradores desempeñan sus funciones trabajando en equipo y se comprometen en el logro de los objetivos; lo cual corrobora el resultado obtenido acerca de la correlación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe.

Con respecto a la gestión de las relaciones humanas y sociales en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, se obtuvo como resultado que esta gestión ha sido calificada como regular por un 53.3% de la muestra, una relación positiva débil con respecto al desempeño laboral y con existencia de significancia. Este resultado podemos

compararlo con lo deducido por (Elera & Vigo, 2017), en su investigación “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomalca, 2015”, en donde señaló que las condiciones de trabajo no eran las más adecuadas, las capacitaciones no son las oportunas y la falta de incentivos hace que se vuelvan rutinarios y conformistas. Finalmente, recomienda que deba gestionarse un proyecto de implantación para ofrecer un ambiente de trabajo favorable en las diferentes oficinas y un plan de incentivos y actividades de integración fuera del área de trabajo, todo ello con el único propósito de lograr óptimos resultados en el desarrollo de sus funciones.

CONCLUSIONES

1. Se encontró, que la gestión de personas y el desempeño laboral tienen una correlación positiva moderada según el coeficiente Pearson 0.441, además la gestión es regular porque no existen políticas, estrategia y procedimientos, la selección al personal no se hace a través de concurso púbico, así mismo no se capacita para ocupar puestos asignados, no hay unión, comunicación y confraternidad entre los trabajadores.

2. Entre la planificación de políticas de recursos humanos y el desempeño laboral se encontró un coeficiente de Pearson 0.153, por tanto tienen una correlación positiva baja, además la planificación es regular: no hay un plan de gestión de personas donde se establezca políticas, actividades y estrategias que ayuden al logro del objetivo institucional, se cuenta con un reglamento interno, el mismo que aproximadamente el 60% lo conoce, se demora en atender las necesidad del personal que necesita un área y se contrata en exceso.

3. Entre la organización del trabajo y su distribución y el desempeño laboral existe una correlación positiva baja esto en razón a que según el coeficiente de Pearson 0.153, además la organización es regular: no hay un cuadro de puesto de la entidad actualizado, donde se establezca el presupuesto y la valoración, el personal considera que su salario no es acorde a las funciones que realizan y los manuales de puesto no es conocido por la totalidad del personal.

4. La gestión del empleo y el desempeño laboral tiene una correlación positiva moderada según el coeficiente de Pearson 0.451, por tanto, la gestión es regular: no hay una selección por concurso público desde el 2013, no se realiza inducción para los trabajadores nuevos, el 53.3% conoce el procedimiento de sanción disciplinaria y el 41.1% está conforme con el manejo de control de la asistencia, permisos y vacaciones.

5. La gestión de la compensación y el desempeño laboral tiene una correlación positiva baja según el coeficiente de Pearson 0.281, además la gestión

es buena: se elaboran las planillas en base a informes mensuales de cada trabajador, demora en pago de planillas, respeto por el tiempo de jubilación y facilidad para afiliarse al sistema de pensión de la municipalidad.

6. La gestión de desarrollo y capacitación y el desempeño laboral tiene una correlación positiva moderada según el coeficiente de Pearson 0.428, además no existe un plan de capacitación, las capacitaciones que reciben no es acorde a lo que el sector publico requiere, no se preocupan en fortalecer el potencial humano y no existe líneas de carreras; esto genera que la gestión sea mala.

7. La gestión de las relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral tiene una correlación positiva moderada según el coeficiente de Pearson 0.474, por tanto, la gestión es regular: muy poco se escucha y se soluciona los conflictos con los sindicatos, no se hace retroalimentación, no se satisface el bienestar social del trabajador, existe algunas zonas señalizadas y más de la mitad de los trabajadores indica que las condiciones físicas laborables no son saludables.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la gestión de personas se haga de acuerdo la ley del servicio civil, se rediseñe el perfil y las especificaciones del puesto, así mismo se debe reforzar la comunicación a través de reuniones de trabajos o sociales con el fin de lograr la integración en el personal.

2. Se recomienda que se elabore un plan de gestión de personas donde se plasme las políticas, estrategias y actividades que ayuden a cumplir los objetivos institucionales, así mismo difundir el reglamento interno a los trabajadores y realizar mapeos de puestos con el fin de conocer la necesidad de personal en cada área

3. Se recomienda que se diseñe el cuadro de puesto de la entidad (CPE) donde exista un presupuesto y valorización con la finalidad de examinar si los salarios de los trabajadores son acordes al cargo y funciones que realizan con la finalidad de conocer si se debe hacer un ajuste en la remuneración del personal, así mismo difundir los manuales de puesto a cada trabajador

4. Se recomienda evaluar el desempeño de los trabajadores y considerar si es necesario integrar a nuevo personal a través de concursos públicos y no de forma directa, así mismo realizar inducción a los trabajadores nuevos que se incorporen con la finalidad de familiarizarlo con la institución y su área de trabajo.

5. Se recomienda que se siga elaborando las planillas en base al informe mensual del trabajador, que se respete el tiempo para acceder a la jubilación y de formar parte del sistema de pensión de la municipalidad, así mismo elaborar un cronograma de pago de las planillas según el tipo de contrato del trabajador con la finalidad de no atrasarse.

6. Se recomienda que dentro del plan de gestión de personas se considere que cada gerente de área es responsable de capacitar, de brindarles retroalimentación y seguimiento al trabajador, se premie al trabajador pagándole cursos de capacitación que ayuden al desarrollo del área y de la institución a lograr

los objetivos, así mismo brindar la oportunidad de ascenso según sus méritos y logros lo cual permita desarrollarse en su línea de acción.

7. Se recomienda brindar las facilidades al trabajador de pertenecer a un sindicato, prestarle atención a los problemas que puedan existir con los sindicatos y se solucionen en colaboración con ellos, así mismo de mejorar las condiciones físicas laborables con la finalidad que no ponga en riesgo la salud del trabajador.

REFERENCIAS

Bazán Fernández , L. E. (2015). *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano, para brindar un mejor servicio en el hospital belén, Lambayeque, 2015. Tesis de licenciatura en Administración.* Pimentel: Universidad Señor de Sipan: Facultad de Ciencias Empresariales. Obtenido de file:///D:/TESIS2/antecedentes/Local/Bazán%20Fernández%20.pdf

Caicedo Sánchez, F. (2015). *Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de . Tesis de Magister en Administración de Empresas.* Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo: Centro de Estudio de Post Grado. Obtenido de file:///D:/TESIS2/antecedentes/Internacionales/T-UTB-CEPOS-MAE-000011.pdf

Cevallos Sánchez, Y. P., & Pachana Pachana, M. (2013). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Direccion Provincial Agropecuaria Santa Elena, Año 2013. Tesis de Licenciatura en Administración Pública.* Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena: Facultad de Ciencias Administrativas. Obtenido de file:///D:/TESIS2/antecedentes/Internacionales/GESTIÓN%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL,%20DIRECCIÓN%20PROVINCIAL%20AGROPECUARIA%20DE%20SANTA%20ELENA,%20AÑO%202013.pdf

Chavez Suarez, A. M. (2016). *Academia.* Recuperado el 10 de Marzo de 2019, de https://www.academia.edu/30807820/DESEMPEÑO

Checa Apolo, K. A., & Flores cueva, O. (2013). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque-2013. Tesis en Licenciatura en Ciencia de la Comunicación.* Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: Facultad de Ciencias Histótico Sociales y Educación. Obtenido de file:///D:/TESIS2/antecedentes/Local/BC-TES-4422.pdf

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos.* Mexico: Mc. Graw Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Bogota: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humano.* Mexico: Mc Graw Hill.

Congreso de la Republica. (6 de Mayo de 2003). Ley N° 27972- Ley Organica de Municipalidades, Lima. *Diario oficial del bicentenario el Peruano,* pág. 36. Recuperado el 13 de Noviembre de 2019, de https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf

Congreso de la Republica. (24 de Febrero de 2004). Ley N° 28175- Ley Marco del Empleo Público, Lima. *Diario oficial del bicentenario el Peruano,* pág. 17. Obtenido de http://www.sat.gob.pe/transparenciav2/Normas/descargar/Ley28175.pdf

Delgado, M. (4 de Nayo de 2015). *Escuela de Organización Industrial*. Obtenido de https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-del-talento-humano-factor-de-exito/

Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (08 de Junio de 2016). *SERVIR.* Obtenido de file:///G:/normativas%20de%20gestion%20de%20RRHH/MINJUS-DGDOJ-Guía-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf

Elera, S., & Vigo, L. (2017). *Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomalca, 2015. Tesis de Pre grado.* Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.

Estela Saldaña, D. G. (2015). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Empresa Hipermercado Tottus S.A de la Provincia de Pacasmayo. Tesis de Licenciatura en Administración.* Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo: Facultad en Ciencias Económicas. Obtenido de file:///D:/TESIS2/antecedentes/Nacionales/estelasaldaña_diana%20UNT.pdf

Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodologia de la Investigación.* Mexico: Mc Graw Hill.

Inca Allccahuamán, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas.* Andahuaylas: Universidad Nacional José Maria Arguedas: Facultad de Ciencias de la Empresa. Obtenido de file:///D:/TESIS2/antecedentes/Nacionales/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf

Instituto Nacional de estadística e Informatica. (15 de enero de 2020). *INEI*. Obtenido de (https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/inei-ejecuta-registro-nacional-de-municipalidades-2017-9669/)

ISOO 9000. (29 de Noviembre de 2007). *Normas ISOO 9000 Y Calidad*. Obtenido de http://normas-iso-9000.blogspot.com/2007/11/eficacia-y-eficiencia.html

Javier Tejedor, F., & García Varcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *revista española de pedagogía*, 24. Obtenido de https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2010/11/247-11.pdf

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2014). *Administracion. Una perspectiva Global y Empresarial.* Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

Martínez Rivera , R. E., & Flores Rugama , J. (2017). *Propuesta de un modelo de gestión por competencias, para el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí), para el año 2017. Tesis de Magister en Gerencia y Administración Pública.* Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua: Facultad Regional Multidisciplinaria, ESTELI FAREM-ESTELI. Obtenido de file:///D:/TESIS2/antecedentes/Internacionales/17985.pdf

Mejia, C. (Sf). Indicadores de Efectividad y Eficacia. *Documento Planning*.

More Mayanga, L. L. (2017). *Gestion del talento humano para la mejora de la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016. Tesis de Licenciatura en Administración.* Pimentel: Universidad Señor de Sipan: Facultad de Ciencias Empresariales. Obtenido de file:///D:/TESIS2/antecedentes/Local/More%20Mayanga.pdf

Municipalidad Provincial de Ferreñafe. (17 de Febrero de 2017). Recuperado el 19 de Diciembre de 2019, de http://www.muniferrenafe.gob.pe/

Municipio al dia. (15 de Enero de 2020). *Municipio al dia*. Recuperado el 18 de Enero de 2020, de https://municipioaldia.com/municipalidades-del-peru/

Oliveira Da Silva, R. (2002). *Teoria de la Administración. International Thomson.* Editores S.A.

Oscco Peralta, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha-Andahuaylas-Apurimac, 2014. Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas.* Andahuaylas: Universidad Nacional José Maria Arguedas: Facultad de Ciencias de la Empresa. Obtenido de file:///D:/TESIS2/antecedentes/Nacionales/03-2015-EPAE-Oscco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf

Psicologia y empresa. (2016). *Psicologia y empresa.* Recuperado el 10 de Marzo de 2019, de https://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html

Resolución presidencial. (10 de Noviembre de 2014). *Directiva Nº 002-2014SERVIR/GDSRH. "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas"*. Recuperado el 21 de Diciembre de 2019, de file:///E:/JcMewjJKy/normativas%20de%20gestion%20de%20RRHH/Res238-2014-SERVIR-PE.pdf

Rodríguez Díaz, L. A., & Santofimio Martínez, A. C. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional. Tesis de Maestría en Educación con Énfasis en Gestión Educativa.* Bogota: Universidad Libre de Colombia: Facultad de Educación. Obtenido de file:///D:/TESIS2/antecedentes/Internacionales/tesis%20definitiva11%2009%202016%20RRHH.pdf

Sifuentes Perez, A. O. (2014). *Influencia de la Gestión del talento humano en la mejora del clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. Tesis de Licenciatura en Administración.* Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo: Facultad de Ciencias Económicas. Obtenido de

file:///D:/TESIS2/antecedentes/Nacionales/GESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO.pdf

Sorrentino, F. (16 de Abril de 2016). *Sonria.com*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2019, de https://sonria.com/glossary/efectividad/

Tamayo y Tamayo, M. (2008). *El Proceso de la Investigación Científica.* Mexico: Limusa.

ANEXOS

Anexo 01: Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Encuesta

La presente encuesta tiene como objetivo determinar la gestión de personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe. Toda información es de carácter confidencial y anónima por eso se solicita su opinión honesta al respecto, agradecemos su participación.

I. Marque con una "X" los espacios en blanco según corresponda a su respuesta:

DATOS GENERALES

a) Sexo: ☐ Femenino ☐ Masculino

b) Edad:

☐ 18 - 23 años ☐ 24 - 29 años ☐ 30 - 35 años

☐ 36 - 41 años ☐ Más de 41 años

c) Grado de Instrucción:

☐ Sin Educación Formal ☐ Educación Primaria ☐ Educación Secundaria
☐ Educación Técnica ☐ Educación Universitaria

☐ Estudios Post Grado

d) Antigüedad dentro de la institución:

☐ 0 -1año ☐ 2- 4 años ☐ 5- 7 años ☐ 8 – 10 años

☐ Más de 10 años

II. Después de leer cuidadosamente cada enunciado en relación a la variable de Gestión de personas, marque con una "X" el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
Totalmente desacuerdo	**En Desacuerdo**	**Ni en desacuerdo Ni en acuerdo**	**De acuerdo**	**Totalmente de acuerdo**

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
1	La Municipalidad cuenta con un plan para la Gestión de personas; es decir, estrategias, actividades y políticas que ayuden a direccionar el cumplimiento del objetivo principal de la Institución					
2	La Municipalidad cuenta con un Reglamento Interno de Servidores Públicos actualizado, el cual es conocido por los trabajadores					
3	Periódicamente se realiza una investigación de puestos de trabajo en respuesta a los informes de necesidades reales de personal en las diferentes áreas					
4	Se cuenta con un cuadro de puesto de la entidad que delimite hasta donde se puede contratar					
5	El puesto de trabajo en el que labora ha sido correctamente diseñado (competencias y delimitación de funciones)					
6	La municipalidad cuenta con un manual de perfiles de puestos actualizado y que es conocido por usted para el desempeño de sus funciones					
7	Considera usted que su salario está de acuerdo con el trabajo que desempeña					
8	La municipalidad cuenta con un cuadro de puesto de la entidad (CPE) donde se establece: los puestos, el presupuesto y valoración del puesto					
9	La municipalidad realiza un proceso de selección de personal con transparencia e igualdad de oportunidades para los postulantes					
10	Cuando un trabajador se incorpora a la institución es recibido con un proceso de inducción que le permite conocer el puesto que va ocupar, sus funciones, la normatividad y la socialización con sus compañeros					

11	Considera que existe un adecuado control de: asistencia, rol de vacaciones, licencias, permisos, etc.					
12	Tiene conocimiento que en esta institución se ejecutan los procedimientos disciplinarios (sanciones, amonestaciones, suspensión o destitución) a los servidores civiles que incurran en falta					
13	La municipalidad paga sus planillas mensuales de manera puntual y completa					
14	La municipalidad gestiona sus planillas en base al registro de información laboral del mes					
15	La municipalidad cuenta con un sistema de pensiones para los jubilados					
16	En la municipalidad se respeta el tiempo establecido de servicio para acceder a la jubilación					
17	La municipalidad cuenta con un plan de capacitación anual lo cual lo cumple					
18	Considera que las capacitaciones que recibe van acordes a las nuevas exigencias que el sector público requiere					
19	Considera que la municipalidad se preocupa por fortalecer el potencial humano de sus trabajadores para ocupar nuevos cargos					
20	La municipalidad ofrece desarrollar líneas de carreras a sus trabajadores de acuerdo a las exigencias del sector público					
21	La municipalidad escucha y soluciona los conflictos laborales en conjunto con los sindicatos					
22	Cuando un trabajador ingresa a la municipalidad se le da facilidades de pertenecer a un sindicato					
23	Las condiciones laborales físicas (el espacio, la iluminación, la ventilación, los implementos, entre otros) que brinda esta municipalidad permite desarrollar sus actividades de manera saludable					
24	La municipalidad cuenta con zonas señalizadas y seguras para evacuar en caso de emergencias o incendios					
25	La municipalidad se preocupa por identificar y satisfacer las necesidades de sus trabajadores para lograr su bienestar social					
26	La municipalidad realiza reuniones culturales, deportivas o sociales con la finalidad de lograr el bienestar y la integración de sus trabajadores					

27	Los canales de comunicación que se emplean en la municipalidad permite trasmitir un mensaje de manera clara, coherente y oportuna					
28	Considera que la municipalidad hace retroalimentación a sus trabajadores para un mejor desempeño de sus funciones					

III. Después de leer cuidadosamente cada enunciado en relación a la variable de Desempeño laboral, marque con una "X" el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
Totalmente desacuerdo	**En Desacuerdo**	**Ni en desacuerdo Ni en acuerdo**	**De acuerdo**	**Totalmente de acuerdo**

N°	Enunciado	1	2	3	4	5
1	El trabajador se preocupa por superarse académicamente asistiendo a cursos de capacitación.					
2	El trabajador aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros en la realización de sus tareas.					
3	El trabajador participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.					
4	El trabajador posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					
5	El trabajador considera que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias.					
6	El trabajador aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.					
7	El trabajador efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.					
8	El trabajador consulta e investiga manuales que tenga relación con su trabajo.					
9	El trabajador comparte sus conocimientos en beneficios de sus compañeros.					
10	El trabajador suele ser leal con sus superiores.					
11	El trabajador mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
12	Al trabajador le gusta participar en actividades grupales.					
13	El trabajador suele evitar hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.					

14	El trabajador suele faltar a sus labores solo cuando es una verdadera emergencia.					
15	El trabajador mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.					
16	El trabajador considera adecuado el ambiente donde trabaja (estado de las instalaciones).					
17	El trabajador hace un buen uso del equipo e quipos de trabajo.					
18	El trabajador posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
19	El trabajador mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución.					
20	El trabajador asume la responsabilidad de su superior en caso de ausencia de este último.					
21	El trabajador acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.					
22	El trabajador es puntual con la entrega del trabajo que se le asigna.					
23	El trabajador brinda más tiempo del requerido para culminar sus actividades, aunque no se le solicite.					
24	El trabajador cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su área.					

Anexo 02: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018? **Problemas Específicos**: 1. ¿Cuál es la relación entre planificación de políticas de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018? 2. ¿Cuál es la relación entre la organización del trabajo y su distribución y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018? 3. ¿Cuál es la relación entre la gestión del empleo y el	**Objetivo General** Determinar la relación entre la gestión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018. **Objetivos Específicos** 1. Identificar la relación entre la planificación de políticas de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018. 2. Identificar la relación entre la organización del trabajo y su distribución y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018. 3. Identificar la relación entre la gestión del empleo y el desempeño	**Variable Independiente:** **Gestión de Personas**	Planificación de políticas de recursos humanos	Estrategias, políticas y procedimientos.
				Planificación de los recursos humanos
			Organización del trabajo y su distribución	Diseño de los Puestos
				Administración de puesto
			Gestión del empleo	Gestión de la incorporación

desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018? 4. ¿Cuál es la relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018? 5. ¿Cuál es la relación entre la gestión de desarrollo y capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018? 6. ¿Cuál es la relación entre la gestión de las relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018?	laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018. 4. Identificar la relación entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018. 5. Identificar la relación entre la gestión de desarrollo y capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018 6. Identificar la relación entre la gestión de las relaciones humanas y sociales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.			Administración de personas
			Gestión de la compensación	Administración de las compensaciones
				Administración de pensiones
			Gestión de desarrollo y capacitación	Capacitación
				Progresión en la carrera
				Relaciones laborales individuales y colectivas

			Gestión de las relaciones humanas y sociales	
				Seguridad y Salud en el Trabajo
				Bienestar Social
				Comunicación Interna
		Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Eficacia	Calidad
				Cantidad
				Necesidad establecida

			Eficiencia	Lograr objetivos
				Usos de recursos
				Cumplimientos de actividades
			Efectividad	Resultados planeados
				Resultados Obtenidos

<table>
<tr><th>HIPOTESIS</th><th>METODOLOGIA</th><th>POBLACIÓN</th><th>MUESTRA</th></tr>
<tr>
<td>

Hipótesis General:

La gestión de personas tiene una relación directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

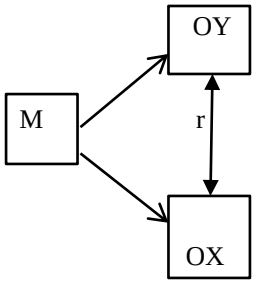
Hipótesis Especificas:

1. La planificación de políticas de recursos humanos tiene una relación directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.
2. La organización del trabajo y su distribución tiene una relación directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.

</td>
<td>

La investigación fue de tipo cuantitativa y tuvo un diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional.

El diseño se estructuró de la siguiente manera:



Dónde:
M = Muestra
OX = Variable 1. Gestión de Personas
OY = Variable 2. Desempeño Laboral
r = Correlación entre las dos variables

</td>
<td>

La población en la investigación estuvo conformada por trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, los cuales sumaban un total de 106 personas. Sin embargo, solo se pudo encuestar a 90 trabajadores del total.

</td>
<td>

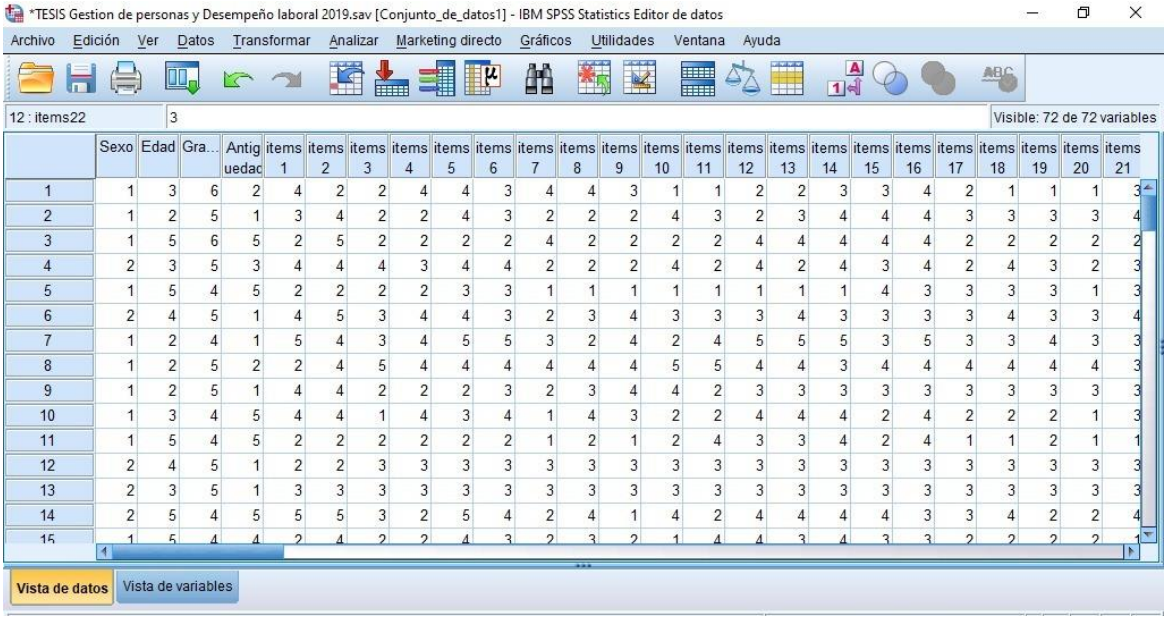
CARGO	TOTAL	PORCENTAJE
Gerente	14	13%
Jefe	22	21%
Asistente y Auxiliar	48	45%
Secretaria	22	21%
TOTAL	**106**	**100%**

Dadas las características de la investigación, se utilizó un muestreo censal por conveniencia, donde la población es igual a la muestra.

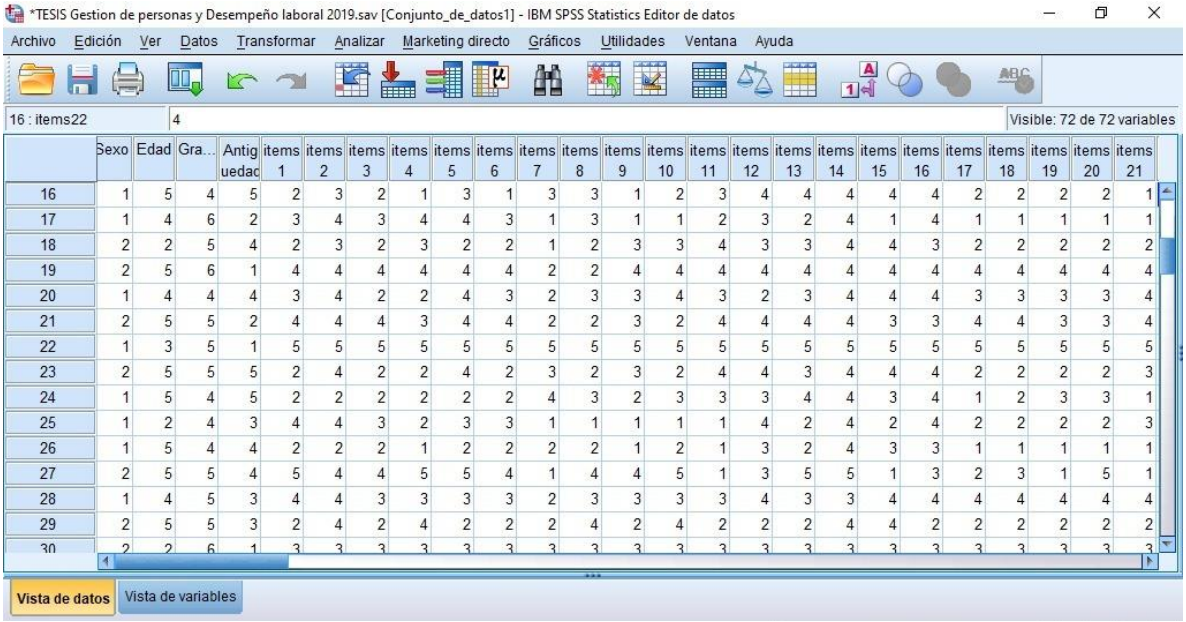
</td>
</tr>
</table>

3. La gestión del empleo tiene una relación directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018. 4. La gestión de la compensación tiene una relación directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018. 5. La gestión de desarrollo y capacitación tiene una relación directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018. 6. La gestión de las relaciones humanas y sociales tiene una relación directa, positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2018.			

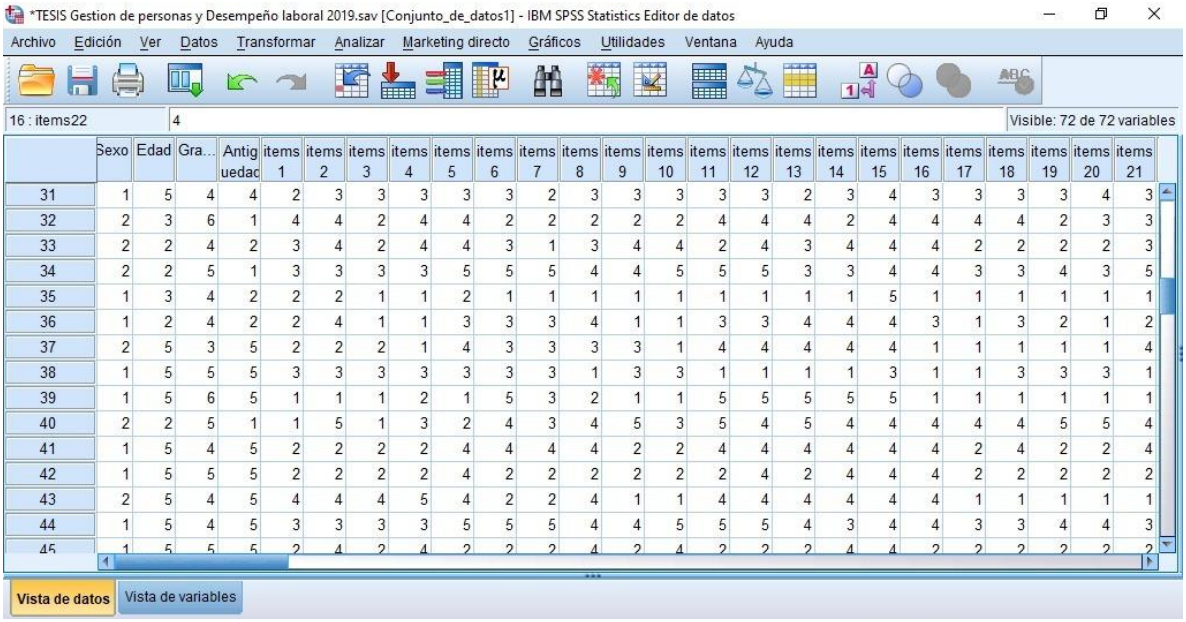
Anexo N° 03. Procesamiento de datos en el Programa SPSS



	Sexo	Edad	Gra...	Antiguedad	items 1	items 2	items 3	items 4	items 5	items 6	items 7	items 8	items 9	items 10	items 11	items 12	items 13	items 14	items 15	items 16	items 17	items 18	items 19	items 20	items 21
1	1	3	6	2	4	2	2	4	4	3	4	4	3	1	1	2	2	3	3	4	2	1	1	1	3
2	1	2	5	1	3	4	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4
3	1	5	6	5	2	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
4	2	3	5	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	2	3
5	1	5	4	5	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	1	3
6	2	4	5	1	4	5	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
7	1	2	4	1	5	4	3	4	5	5	3	2	4	2	4	5	5	5	3	5	3	3	4	3	3
8	1	2	5	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
9	1	2	5	1	4	4	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	1	3	4	5	4	4	1	4	3	4	1	4	3	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	1	3
11	1	5	4	5	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4	3	3	4	2	4	1	1	2	1	1
12	2	4	5	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	3	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	5	4	5	5	5	3	2	5	4	2	4	1	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4
15	1	5	4	4	2	4	2	2	4	3	2	3	2	1	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	1



	Sexo	Edad	Gra...	Antiguedad	items 1	items 2	items 3	items 4	items 5	items 6	items 7	items 8	items 9	items 10	items 11	items 12	items 13	items 14	items 15	items 16	items 17	items 18	items 19	items 20	items 21
16	1	5	4	5	2	3	2	1	3	1	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1
17	1	4	6	2	3	4	3	4	4	3	1	3	1	1	2	3	2	4	1	4	1	1	1	1	1
18	2	2	5	4	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2
19	2	5	6	1	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	1	4	4	4	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4
21	2	5	5	2	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
22	1	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	2	5	5	5	2	4	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	3
24	1	5	4	5	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	1	2	3	3	1
25	1	2	4	3	4	4	3	2	3	3	1	1	1	1	1	4	2	4	2	4	2	2	2	2	3
26	1	5	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	4	3	3	1	1	1	1	1
27	2	5	5	4	5	4	4	5	5	4	1	4	4	5	1	3	5	5	1	3	2	3	1	5	1
28	1	4	5	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
29	2	5	5	3	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2
30	2	2	6	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



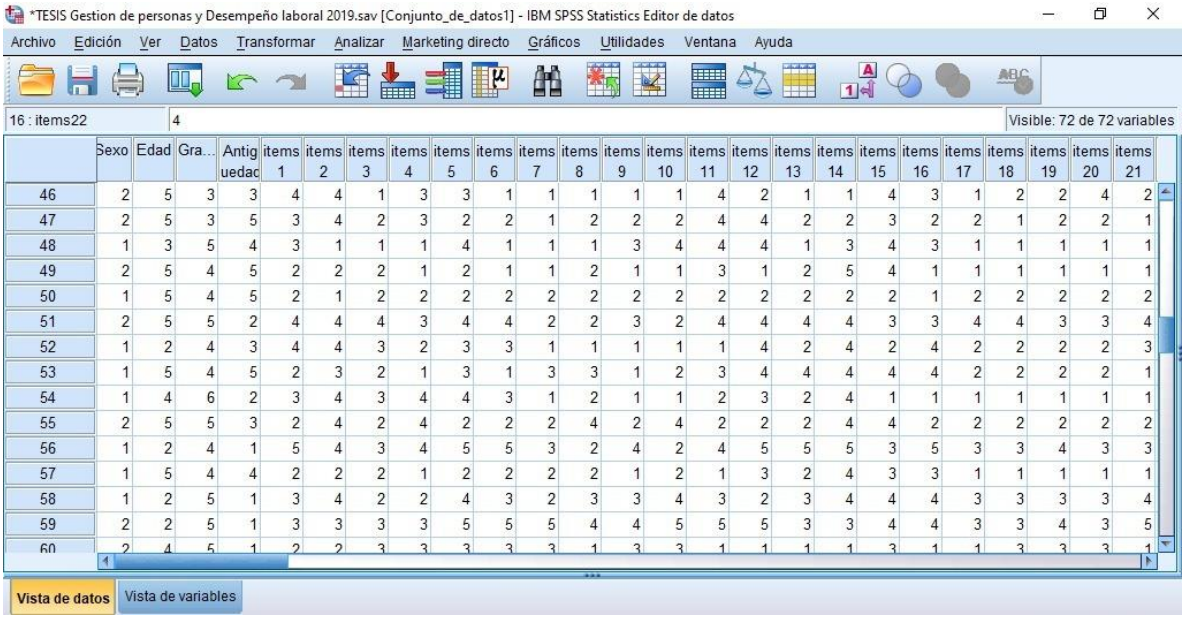
*TESIS Gestion de personas y Desempeño laboral 2019.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

16 : items22 | 4 | Visible: 72 de 72 variables

	Sexo	Edad	Gra...	Antiguedad	items1	items2	items3	items4	items5	items6	items7	items8	items9	items10	items11	items12	items13	items14	items15	items16	items17	items18	items19	items20	items21
31	1	5	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3
32	2	3	6	1	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3
33	2	2	4	2	3	4	2	4	4	3	1	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	2	2	2	3
34	2	2	5	1	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	5
35	1	3	4	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1
36	1	2	4	2	2	4	1	1	3	3	3	4	1	1	3	3	4	4	4	3	1	3	2	1	2
37	2	5	3	5	2	2	2	1	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4
38	1	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1
39	1	5	6	5	1	1	1	2	1	5	3	2	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
40	2	2	5	1	1	5	1	3	2	4	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
41	1	5	4	5	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4
42	1	5	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2
43	2	5	4	5	4	4	4	5	4	2	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
44	1	5	4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3
45	1	5	5	5	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2

Vista de datos | Vista de variables



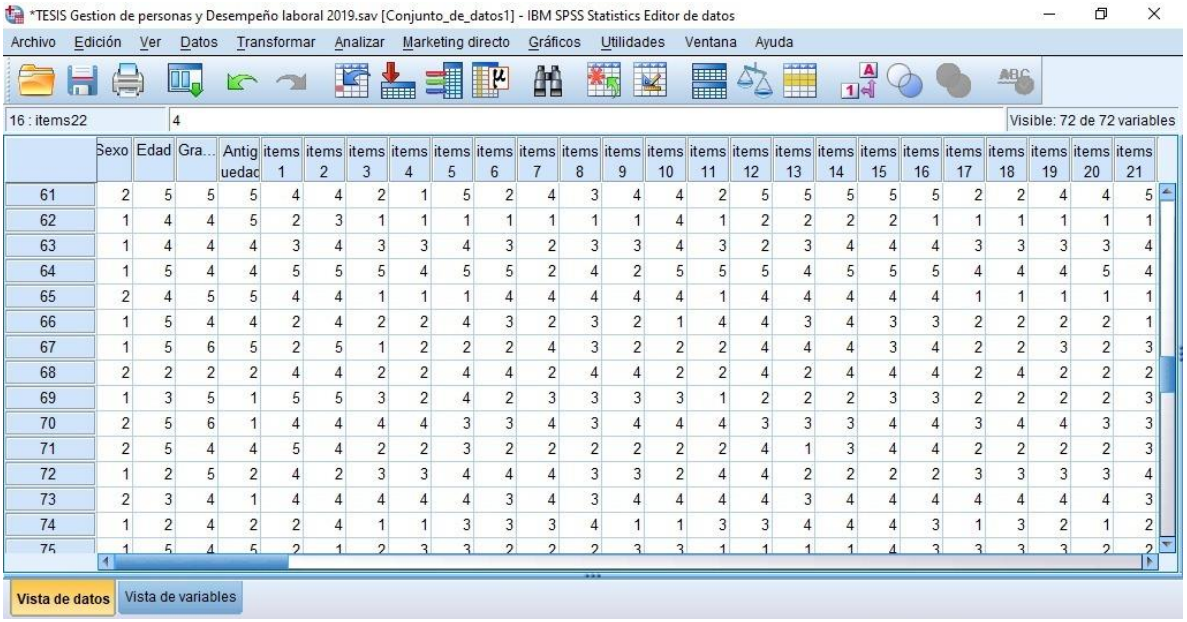
*TESIS Gestion de personas y Desempeño laboral 2019.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

16 : items22 | 4 | Visible: 72 de 72 variables

	Sexo	Edad	Gra...	Antiguedad	items1	items2	items3	items4	items5	items6	items7	items8	items9	items10	items11	items12	items13	items14	items15	items16	items17	items18	items19	items20	items21
46	2	5	3	3	4	4	1	3	3	1	1	1	1	1	4	2	1	1	4	3	1	2	2	4	2
47	2	5	3	5	3	4	2	3	2	2	1	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	1	2	2	1
48	1	3	5	4	3	1	1	1	4	1	1	1	3	4	4	4	1	3	4	3	1	1	1	1	1
49	2	5	4	5	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	5	4	1	1	1	1	1	1
50	1	5	4	5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
51	2	5	5	2	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
52	1	2	4	3	4	4	3	2	3	3	1	1	1	1	1	4	2	4	2	4	2	2	2	2	3
53	1	5	4	5	2	3	2	1	3	1	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1
54	1	4	6	2	3	4	3	4	4	3	1	2	1	1	2	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1
55	2	5	5	3	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2
56	1	2	4	1	5	4	3	4	5	5	3	2	4	2	4	5	5	5	3	5	3	3	4	3	3
57	1	5	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	4	3	3	1	1	1	1	1
58	1	2	5	1	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4
59	2	2	5	1	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	5
60	2	4	5	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1

Vista de datos | Vista de variables



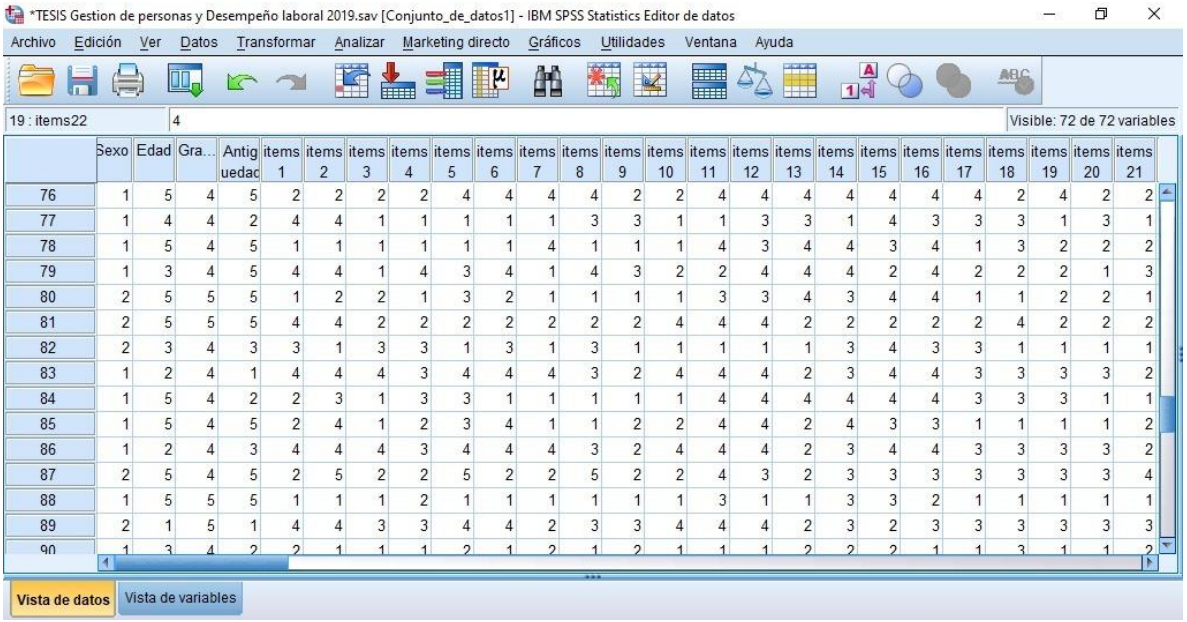
*TESIS Gestion de personas y Desempeño laboral 2019.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

16 : items22 | 4 | Visible: 72 de 72 variables

	Sexo	Edad	Gra...	Antiguedad	items 1	items 2	items 3	items 4	items 5	items 6	items 7	items 8	items 9	items 10	items 11	items 12	items 13	items 14	items 15	items 16	items 17	items 18	items 19	items 20	items 21
61	2	5	5	5	4	4	2	1	5	2	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	2	2	4	4	5
62	1	4	4	5	2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
63	1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4
64	1	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	4	2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
65	2	4	5	5	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
66	1	5	4	4	2	4	2	2	4	3	2	3	2	1	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	1
67	1	5	6	5	2	5	1	2	2	2	4	3	2	2	2	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3
68	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2
69	1	3	5	1	5	5	3	2	4	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
70	2	5	6	1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
71	2	5	4	4	5	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	1	3	4	4	2	2	2	2	3
72	1	2	5	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4
73	2	3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
74	1	2	4	2	2	4	1	1	3	3	3	4	1	1	3	3	4	4	4	3	1	3	2	1	2
75	1	5	4	5	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	4	3	3	3	3	2	2

Vista de datos | Vista de variables



*TESIS Gestion de personas y Desempeño laboral 2019.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

19 : items22 | 4 | Visible: 72 de 72 variables

	Sexo	Edad	Gra...	Antiguedad	items 1	items 2	items 3	items 4	items 5	items 6	items 7	items 8	items 9	items 10	items 11	items 12	items 13	items 14	items 15	items 16	items 17	items 18	items 19	items 20	items 21
76	1	5	4	5	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2
77	1	4	4	2	4	4	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	4	3	3	3	1	3	1
78	1	5	4	5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	3	4	4	3	4	1	3	2	2	2
79	1	3	4	5	4	4	1	4	3	4	1	4	3	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	1	3
80	2	5	5	5	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	3	3	4	3	4	4	1	1	2	2	1
81	2	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2
82	2	3	4	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	4	3	3	1	1	1	1
83	1	2	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2
84	1	5	4	2	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1
85	1	5	4	5	2	4	1	2	3	4	1	1	2	2	4	4	2	4	3	3	1	1	1	1	2
86	1	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2
87	2	5	4	5	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
88	1	5	5	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1
89	2	1	5	1	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3
90	1	3	4	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	2

Vista de datos | Vista de variables