

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Tesis

Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores administrativos de la
Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023

Presentado por:

Manuel Milner Sullcahuaman Silva

Para optar el título de Licenciado en Administración

Abancay, Perú

2026



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores administrativos de
la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023**

Presentado por **Manuel Milner Sullcahuaman Silva**, para optar el título Licenciado en
Administración

Sustentado y aprobado el 24 de septiembre del 2025 ante el jurado evaluador:

Presidente:

Dra. Silvia Soledad López Ibáñez

Primer miembro:

Mg. Gregorio Gauna Chino

Segundo miembro:

Dr. Luis Porrás Durand

Asesor:

Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla



UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
DE APURÍMAC

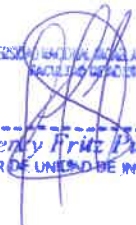
Licenciada por SUNEDU

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 013-2026

La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a través de la Unidad de Investigación de la Facultad de Administración, declara que, la tesis intitulada: **“Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora - Abancay, 2023”**. para optar el título de Licenciado en Administración, presentado por el Bachiller **Manuel Milner Sullcahuaman Silva**, han sido sometido a un mecanismo de evaluación de verificación de similitud, a través del software TURNITIN, siendo el 16% el índice de similitud; el cual es menor al 25% establecido por el reglamento de investigación aprobado por Resolución N° 168-2024(2)-CÚ-UNAMBA, por lo que cumple con los criterios establecidos por la universidad.

Tamburco, 07 de mayo de 2026.


UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
Dr. Percy Fritz Puga Peña
INSPECTOR DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

C.c:

Archivo.
PFPP/D/-U.I.F.A.

Av. Inca Garcilaso de la Vega S/N - Ciudad Universitaria Tamburco
investigacionadministracion@unamba.edu.pe



Agradecimiento

A los docentes de nuestra querida casa de estudios y a mi asesor por guiarme en este trabajo de investigación.



Dedicatoria

A Dios, por haberme permitido llegar a este día en medio de tantos peligros y guiarme por el camino del bien.

A mi familia, por estar a mi lado incondicionalmente.



Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores administrativos de la
Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023
Línea de investigación: Gestión pública

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
CAPÍTULO I	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1 Descripción del problema	5
1.2 Enunciado del Problema	7
1.2.1 Problema general	7
1.2.2 Problemas específicos	7
1.2.3 Justificación de la investigación	8
CAPÍTULO II	10
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	10
2.1 Objetivos de la investigación	10
2.2.1 Objetivo general	10
2.2.2 Objetivos específicos	10
2.2 Hipótesis de la investigación	11
2.2.3 Hipótesis general	11
2.2.4 Hipótesis específicas	11
2.3 Operacionalización de variables	12
CAPÍTULO III	14
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	14
3.1 Antecedentes	14
3.2 Marco teórico	18
3.2.1 Origen de la gestión de recursos humanos	18
3.2.1.1 Revolución Industrial	18
3.2.1.2 Escuela clásica de la administración	19
3.2.1.3 Movimiento de las relaciones humanas	19
3.2.1.4 Gestión de recursos humanos moderna	19
3.2.2 Definiciones de gestión de recursos humanos	19
3.2.3 Dimensiones de Gestión de Recursos Humanos	20
3.2.3.1 Reclutamiento	20
3.2.3.2 Clima organizacional	22

3.2.3.3	Liderazgo	23
3.2.4	Teorías de la gestión de recursos humanos	24
3.2.4.1	Teoría de la Motivación de Maslow	24
3.2.4.2	Teoría de Motivación-Higiene de Herzberg	24
3.2.4.3	Teoría de la Equidad de Adams	25
3.2.4.4	Teoría del Refuerzo de Skinner	26
3.2.4.5	Teoría X y Y	26
3.2.5	Modelos de gestión de recursos humanos	27
3.2.5.1	Modelo de Competencias	27
3.2.6	El sistema de gestión de recursos humanos	28
3.2.7	Procesos básicos en la gestión de recursos humanos	28
3.2.8	Retos de la gestión de recursos humanos	30
3.2.8.1	Retos del entorno	30
3.2.8.2	Retos organizativos	30
3.2.8.3	Retos individuales	30
3.2.9	Gestión pública	31
3.2.10	Definiciones de desempeño laboral	31
3.2.11	Origen del desempeño laboral	32
3.2.11.1	Teorías de motivación	32
3.2.11.2	Teoría del refuerzo	32
3.2.11.3	Teoría de la expectativa	33
3.2.11.4	Modelo de competencia	34
3.2.12	Evaluación de desempeño laboral	35
3.2.13	Factores del desempeño laboral	35
3.2.14	Dimensiones de desempeño laboral	36
3.2.14.1	Satisfacción del trabajador	36
3.2.14.2	Autoestima	37
3.2.14.3	Trabajo en equipo	38
3.2.14.4	Capacitación	39
3.3	Marco conceptual	39
CAPÍTULO IV		41
METODOLOGÍA		41
4.1	Tipo y nivel de investigación	41
4.2	Diseño de la investigación	41
4.3	Población y muestra	42
4.4	Procedimiento	42
4.5	Técnica e instrumentos	42
4.6	Análisis estadístico	43

CAPÍTULO V	44
RESULTADOS Y DISCUSIONES	44
5.1 Análisis de resultados	44
5.2 Contrastación de hipótesis	57
5.3 Discusión	65
CAPÍTULO VI	68
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
6.1 Conclusiones	68
6.2 Recomendaciones	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	76



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables	12
Tabla 2 5 procesos de la GRH	28
Tabla 3 Criterios de calificación	43
Tabla 4 Rangos de correlación del Coeficiente de Rho de Spearman	43
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad	44
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de edad	45
Tabla 7 Frecuencia y Porcentaje del encuestado	46
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje del nivel de instrucción de encuestados	47
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de gestión de recursos humanos	48
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de desempeño laboral	49
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje de reclutamiento	50
Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de la dimensión clima organizacional	51
Tabla 13 Frecuencia y porcentaje de la dimensión liderazgo	52
Tabla 14 Frecuencia y porcentaje de la dimensión satisfacción laboral	53
Tabla 15 Frecuencia y porcentaje de la dimensión autoestima	54
Tabla 16 Frecuencia y porcentaje de la dimensión trabajo en equipo	55
Tabla 17 Frecuencia y porcentaje de la dimensión capacitación del trabajador	56
Tabla 18 Pruebas de normalidad	57
Tabla 19 Prueba de hipótesis general entre las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral	58
Tabla 20 Prueba de hipótesis específica de gestión de recursos humanos y satisfacción laboral	59
Tabla 21 Prueba de hipótesis específica de gestión de recursos humanos y autoestima	61
Tabla 22 Prueba de hipótesis específica de gestión de recursos humanos y trabajo en equipo	62
Tabla 23 Prueba de hipótesis específica de gestión de recursos humanos y capacitación	64



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 El modelo de competencias de Boyatzis	27
Figura 2 Modelo de competencias para un desempeño laboral efectivo	35
Figura 3 Frecuencia de edad	45
Figura 4 Frecuencia del género de encuestados	46
Figura 5 Frecuencia del nivel de instrucción de encuestados	47
Figura 6 Frecuencia de gestión de recursos humanos	48
Figura 7 Frecuencia de desempeño laboral	49
Figura 8 Frecuencia de la dimensión reclutamiento	50
Figura 9 Frecuencia de la dimensión clima organizacional	51
Figura 10 Frecuencia de la dimensión clima organizacional	52
Figura 11 Frecuencia de la dimensión clima organizacional	53
Figura 12 Frecuencia de la dimensión autoestima	54
Figura 13 Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo	55
Figura 14 Frecuencia de la dimensión capacitación del trabajador	56
Figura 15 Gestión de recursos humanos y desempeño laboral	59
Figura 16 Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral	60
Figura 17 Gestión de recursos humanos y autoestima	62
Figura 18 Gestión de recursos humanos y trabajo en equipo	63
Figura 19 Gestión de recursos humanos y capacitación	64



INTRODUCCIÓN

En las organizaciones del sector público, la gestión de recursos humanos desempeña un papel estratégico para el cumplimiento de objetivos institucionales y la mejora de la calidad del servicio prestado a la ciudadanía. En ese contexto, cada vez se reconoce con mayor énfasis la importancia de implementar prácticas que favorezcan el desarrollo del talento humano, la eficiencia operativa y el fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al desempeño.

La Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora, ubicada en la provincia de Abancay, departamento de Apurímac, es una institución pública que desempeña un rol fundamental en la administración local y la prestación de servicios a la población. El estudio de las prácticas de gestión de recursos humanos en este contexto adquiere relevancia para comprender cómo se llevan a cabo los procesos administrativos y de desarrollo del personal, así como para identificar posibles relaciones entre dichas prácticas y el desempeño de sus servidores administrativos.

La gestión de recursos humanos abarca un conjunto de prácticas organizadas que buscan atraer, desarrollar y retener personal competente. Según Chiavenato (2017), esta gestión “consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación de técnicas que permiten promover el desempeño eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización alcanza sus objetivos” (p. 21). Estas prácticas se entrelazan con aspectos como el clima institucional, el ejercicio del liderazgo y la calidad de los procesos de incorporación de personal, que en conjunto podrían influir en el desempeño laboral.

Por su parte, el desempeño laboral en el contexto público puede ser comprendido a partir de variables como la satisfacción en el trabajo, la autoestima del trabajador, el trabajo en equipo y la participación en procesos de capacitación. Desde la perspectiva de Robbins y Judge (2019), “las organizaciones deben prestar atención a los factores que influyen en el comportamiento y rendimiento de sus empleados, ya que estos inciden directamente en la efectividad institucional” (p. 102). Este enfoque permite analizar cómo las condiciones internas de gestión pueden vincularse con la actitud y productividad del personal.

A partir de este enfoque, el presente estudio tiene como objetivo conocer el grado de relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores administrativos



de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, durante el año 2023. Esta investigación se enmarca en la línea de gestión pública y adopta un enfoque correlacional, con el fin de examinar estadísticamente la asociación entre las variables mencionadas, sin establecer relaciones de causalidad. Su relevancia radica en que los resultados pueden proporcionar información útil para el fortalecimiento de las prácticas de gestión institucional en el ámbito local.

El presente trabajo se ha realizado bajo la guía del reglamento de investigación de la UNAMBA 2021.

La presente investigación, se divide en seis capítulos: En el capítulo I, se realizó la descripción de la situación actual en tema de gestión de recursos humanos y desempeño laboral, además, se expone la realidad del problema, enunciado del problema, justificación de la investigación, ubicación y contextualización; en el capítulo II, se presentan los objetivos e hipótesis de la investigación, la operacionalización de variables y el modelo planteado; en el capítulo III, se presentan los antecedentes de las variables de estudio nacionales e internacionales, el marco teórico en base a la revisión de literatura y el marco conceptual; en el capítulo IV, se desarrolló el tipo y diseño de investigación, la población objeto de estudio, técnicas y estadísticos con las cuáles se realizó la investigación; en el capítulo V, se desarrolló el análisis de resultados obtenidos del SPSS, la contratación de hipótesis y discusión de resultados; en el capítulo VI, veremos las conclusiones del trabajo de investigación y las recomendaciones que se brindan acorde a los resultados obtenidos.



RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023”, tuvo como objetivo general conocer el grado de relación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora; la metodología usada en la presente investigación es de tipo básica, el diseño de investigación es no experimental de carácter transaccional, de nivel descriptivo correlacional; se usó la técnica de encuesta e instrumento cuestionario aplicado al total de la población en estudio 25 trabajadores administrativos; la fiabilidad del instrumento aplicado según el alfa de Cronbach es 0,936 por lo que se considera de fiabilidad muy alta; se llegó a la conclusión que existe una correlación positiva moderada entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, según coeficiente de correlación de Rho de Spearman, nivel de Sig. (bilateral) = 0,01 (significativa); la investigación también mostro que el 56% de servidores administrativos considera que existe un alto grado de gestión de recursos humanos y un 52% de servidores administrativos considera que existe un alto grado de desempeño laboral.

Palabras clave: *Gestión de recursos humanos, desempeño laboral, objetivos organizacionales.*



ABSTRACT

The present research work entitled "human resources management and job performance of administrative servants in the District Municipality of San Pedro de Cachora - Abancay, 2023", had the general objective of knowing the degree of relationship between human resources management and performance labor of administrative servers in the District Municipality of San Pedro de Cachora; The methodology used in this research is basic, the research design is non-experimental, transactional in nature, at a correlational descriptive level; The survey technique and questionnaire instrument were used applied to the total population under study, 25 administrative workers; The reliability of the instrument applied according to Cronbach's alpha is 0.936, which is why it is considered very high reliability; It was concluded that there is a moderate positive correlation between human resource management and job performance, according to Spearman's Rho correlation coefficient, level of Sig. (bilateral) = 0.01 (significant); The research also showed that 56% of administrative servers consider that there is a high degree of human resource management and 52% of administrative servers consider that there is a high degree of job performance.

Keywords: *Human resource management, job performance, organizational objectives.*



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

A nivel internacional, distintas investigaciones han demostrado que las prácticas de gestión de recursos humanos están directamente relacionadas con el desempeño laboral dentro del ámbito municipal. En el caso de Eslovenia, Biščak y Benčina (2019) identificaron que prácticas como el liderazgo activo, la retroalimentación y el seguimiento del personal se asocian positivamente con el desempeño organizacional. Sin embargo, advierten que un énfasis excesivo en la seguridad laboral y en la calidad del servicio como ejes prioritarios puede limitar la flexibilidad y disminuir la motivación para mejorar, afectando así la eficiencia del personal. De este modo, subrayan la importancia de mantener un equilibrio estratégico para evitar que ciertas prácticas bien intencionadas se conviertan en barreras para el desempeño óptimo.

En el contexto latinoamericano, las municipalidades enfrentan importantes desafíos en la administración de sus recursos humanos. El Banco Interamericano de Desarrollo (2022) señala que “muchas municipalidades carecen de sistemas integrados de gestión del talento humano y mecanismos efectivos para evaluar y mejorar el desempeño laboral”, lo cual repercute en la capacidad institucional y en la confianza ciudadana. De manera similar, Ramos (2021), en su estudio en la Municipalidad de Perquenco (Chile), evidencia deficiencias relacionadas con la falta de capacitación, evaluación y motivación del personal, factores que generan baja eficiencia e insatisfacción laboral. Se demuestra así una relación directa entre la calidad de la gestión de recursos humanos y el rendimiento de los funcionarios municipales, lo que resalta la necesidad de fortalecer procesos como la comunicación interna y la formación continua.

En el ámbito nacional peruano, Coscol (2020) identificó en la Municipalidad Provincial del Santa importantes deficiencias en la planificación y ejecución de actividades propias de la gestión de recursos humanos, así como ausencia de capacitación constante y de mecanismos adecuados de evaluación. Estas condiciones generan baja motivación y compromiso laboral. Sus resultados muestran una relación positiva y significativa entre



prácticas oportunas de recursos humanos y el desempeño laboral, destacando la importancia de condiciones favorables y de una gestión coherente. En la misma línea, A nivel regional, en Apurímac persiste la necesidad de mejorar la gestión del talento humano dentro de las municipalidades. Castillo (2023), en la Municipalidad Distrital de Haquira, identificó deficiencias en planificación, capacitación y evaluación del personal, factores que inciden negativamente en el desempeño laboral. El estudio demuestra una relación positiva y significativa entre gestión del talento humano y eficiencia, compromiso y productividad de los servidores municipales.

En el caso de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora, investigaciones recientes contribuyen a comprender mejor la dinámica entre gestión interna y desempeño laboral. Montesinos (2021), en su estudio sobre el control interno como herramienta de gestión, demostró la existencia de una relación directa y altamente significativa entre el control interno y la gestión administrativa municipal. Dicho hallazgo evidencia que una administración enfocada en fortalecer procesos internos, supervisión y uso eficiente de los recursos puede incidir favorablemente en el funcionamiento institucional.

Sin embargo, la gestión del personal administrativo en la Municipalidad de San Pedro de Cachora no estaría siendo abordada con el enfoque estratégico y técnico que exigen los estándares de la administración pública moderna. Procesos clave como la planificación, la evaluación, la capacitación y la motivación del personal se estarían ejecutando de manera insuficiente o sin una alineación clara con los objetivos institucionales. Dado que el desempeño laboral depende en gran medida de la calidad de la gestión de recursos humanos, resulta necesario determinar la magnitud de esta relación en el contexto local. Existen indicios empíricos que respaldan la existencia de estos problemas. Durante el informe de los primeros 100 días de gestión municipal (2023), se registraron expresiones ciudadanas solicitando mejoras en el funcionamiento administrativo, lo que evidencia un cierto nivel de insatisfacción con el trabajo institucional. Asimismo, en una visita oficial a la comunidad de Ttastapoyoncco se manifestaron inquietudes respecto a decisiones administrativas vinculadas a un terreno destinado a una planta de residuos sólidos, lo que revela la importancia de fortalecer la comunicación y el liderazgo participativo. Otro hecho relevante corresponde a la suspensión del concurso tradicional de carnaval 2023, situación que generó críticas en redes sociales debido a la participación de funcionarios en celebraciones en otro distrito. Estos comentarios sugieren percepciones de baja motivación o insuficiente compromiso laboral.

A ello se suma el pronunciamiento del Frente de Defensa de los Intereses de Cachora en abril de 2025, emitido ante una convocatoria de movilización, donde se llama a la calma



y se advierte la existencia de tensiones sociales asociadas, en parte, a la gestión institucional. Finalmente, destaca la ausencia de concursos públicos de méritos para la contratación de personal, ya que, según el portal de transparencia, no se registran convocatorias CAS en ningún año. En cambio, el proceso responde a decisiones discrecionales del alcalde, quien convoca directamente a los trabajadores.

Estos hechos permiten plantear la necesidad de investigar si existe una relación entre la gestión de recursos humanos especialmente en las dimensiones de reclutamiento, clima organizacional y liderazgo y el desempeño laboral, entendido mediante indicadores como satisfacción laboral, autoestima, trabajo en equipo y capacitación. Las evidencias documentales que respaldan esta problemática se encuentran adjuntas en el capítulo de Anexos.

1.2 Enunciado del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el grado de correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora - Abancay, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el grado de correlación entre gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora - Abancay, 2023?
- ¿Cuál es el grado de correlación entre gestión de recursos humanos y autoestima de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora - Abancay, 2023?
- ¿Cuál es el grado de correlación entre gestión de recursos humanos y trabajo en equipo de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora - Abancay, 2023?



- ¿Cuál es el grado de correlación entre gestión de recursos humanos y capacitación de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora - Abancay, 2023?

1.2.3 Justificación de la investigación

La relevancia social de una investigación radica en identificar quiénes se benefician del conocimiento generado y cómo este puede contribuir indirectamente al mejoramiento de condiciones sociales o institucionales, mediante la provisión de evidencias que facilitan la toma de decisiones fundamentadas. (Sampieri et al. 2014).

El presente estudio es socialmente relevante porque aporta conocimiento específico sobre la correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora, Abancay. Si bien no busca establecer causalidad, los resultados permitirán a los responsables de la municipalidad contar con evidencia cuantitativa que apoye la toma de decisiones informadas para optimizar la gestión del personal. De esta manera, el estudio contribuye indirectamente a mejorar las condiciones laborales y, potencialmente, la eficiencia y calidad en la prestación de servicios públicos en el distrito.

La conveniencia de una investigación radica en la utilidad práctica que esta puede ofrecer, así como en la oportunidad y pertinencia de realizar el estudio en un contexto específico, con el fin de generar información que facilite la toma de decisiones y la mejora de procesos o situaciones existentes (Sampieri et al. 2014). La presente investigación es conveniente porque permite diagnosticar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en un contexto específico: la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora, donde no se cuenta con estudios cuantitativos recientes sobre este tema. Al realizar este análisis con un enfoque correlacional, se genera información actualizada y fundamentada que facilita la comprensión del comportamiento laboral de los servidores administrativos. Esta información es valiosa para la municipalidad, ya que puede apoyar la optimización de sus procesos internos y contribuir a una gestión más eficiente del capital humano, fortaleciendo la capacidad institucional para responder a las demandas del distrito.



La justificación teórica tiene la función de precisar el impacto que puede tener el estudio en el conocimiento científico y teórico, mostrando cómo la investigación contribuirá al enriquecimiento, ampliación o modificación de la teoría existente (Sampieri et al 2014).

Podemos afirmar que la investigación propuesta pretende incrementar el conocimiento sobre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral, conocimiento el cual podrá ser usado por interesados en el tema para plantear nuevas ideas e investigaciones.

La justificación práctica tiene como objetivo mostrar cómo los resultados de la investigación pueden ofrecer soluciones prácticas o recomendaciones que mejoren la situación actual o resuelvan problemas específicos en el contexto investigado (Sampieri et al 2014). La presente investigación propondrá recomendaciones las cuáles podrán ser tomadas en cuenta para mejorar la situación actual de la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Pedro de Cachora.

La justificación metodológica explica cómo los instrumentos de recolección de datos utilizados en una investigación pueden ser útiles para otras investigaciones, ya que permiten replicar los estudios y obtener resultados consistentes, lo que contribuye a la validez y confiabilidad de la investigación en el futuro (Sampieri et al 2014).

En el aspecto metodológico, la presente investigación hará uso de métodos e instrumentos (cuestionario) con un total de 23 preguntas, elaboradas en base a indicadores las cuáles serán medidas por el alfa de Cronbach y validadas por un grupo de expertos. Estos instrumentos podrán ser empleados y/o reformulados para ser aplicados en nuevas investigaciones.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1 Objetivos de la investigación

2.2.1 Objetivo general

Conocer el grado de correlación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.

2.2.2 Objetivos específicos

- Determinar el grado de correlación entre la gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.
- Determinar el grado de correlación entre la gestión de recursos humanos y autoestima de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.
- Determinar el grado de correlación entre la gestión de recursos humanos y trabajo en equipo de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.
- Determinar el grado de correlación entre la gestión de recursos humanos y capacitación de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.



2.2 Hipótesis de la investigación

2.2.3 Hipótesis general

Existe un grado de correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.

2.2.4 Hipótesis específicas

- Existe un grado de correlación entre gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.
- Existe un grado de correlación entre gestión de recursos humanos y autoestima de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.
- Existe un grado de correlación entre gestión de recursos humanos y trabajo en equipo de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.
- Existe un grado de correlación entre gestión de recursos humanos y capacitación de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.



2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de variable gestión de recursos humanos						
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala
Gestión de recursos humanos	“La gestión de recursos humanos es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas y que comprende actividades como reclutamiento, selección, capacitación, evaluación, remuneración y relaciones laborales” <i>(Chiavenato, 2009, p. 8)</i>	Esta variable será medida mediante la aplicación de un cuestionario creado para este estudio.	Reclutamiento Clima organizacional Liderazgo	-Selección del personal -Entrevista -Desarrollo profesional y personal -Perfil de Puestos -Procesos -Infraestructura -Liderazgo -Comunicación -Logros de objetivos -Iniciativas -Habilidades -Orientación y evaluación	Técnica: - encuesta Instrumento: - Cuestionario	Likert -Nunca -Casi Nunca -A veces -Casi siempre -Siempre
Desempeño Laboral	“El desempeño es el resultado del trabajo que las personas realizan en el cargo que ocupan. Es la consecuencia directa de la motivación, de las habilidades y de las	Esta variable será medida mediante la aplicación de un cuestionario creado para este estudio.	Satisfacción laboral Autoestima	-Ambiente -Salario -Resultados -Motivación -Trato		

condiciones del entorno” (Chiavenato, 2009, p. 212).

	-Reconocimiento
Trabajo en Equipo	-Objetivos -Comunicación -Toma de decisión
Capacitación	-Preparación -Desarrollo de habilidades

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes

a) Internacionales

Oikonomidou (2021), en su investigación titulada “HRM Practices and Their Impact on Job Satisfaction: Evidence from the Public Sector in Greece” (2021), que planteó como objetivo analizar la relación existente entre las prácticas de gestión de recursos humanos (HRM) y la satisfacción laboral de los trabajadores del sector público en dicho país, utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo básico y de nivel correlacional; la población estuvo conformada por 115 trabajadores del sector público, quienes respondieron cuestionarios estructurados con escala tipo Likert, dirigidos a medir su percepción sobre las prácticas de gestión de recursos humanos (capacitación, evaluación, incentivos, clima organizacional) y su nivel de satisfacción laboral.

A partir del análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: existe una relación alta, positiva y significativa entre las prácticas de gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral, lo que se evidencia con un valor de $\rho = 0,776$ y un nivel de significancia $p < 0,001$. Lo que permitió concluir que, en el contexto del sector público griego, una gestión estratégica y adecuada del recurso humano se relaciona directamente con una mayor motivación, compromiso y satisfacción por parte del personal, influyendo positivamente en el clima organizacional y el desempeño laboral general.

Saavedra (2021), en su estudio titulado “Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del Hospital Obrero de la ciudad de Oruro”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal médico durante la gestión 2019. Entre sus objetivos específicos se incluyeron: compilar y describir los fundamentos teóricos sobre gestión del talento humano y desempeño laboral; describir los procesos de selección, capacitación, calidad de trabajo y trabajo en equipo; y analizar la relación entre ambas variables.



La investigación adoptó un enfoque cuantitativo con técnicas como observación, análisis documental, entrevistas y encuestas aplicadas a una muestra de 111 trabajadores de una población total de 156 empleados del Hospital Obrero. Los datos fueron procesados y analizados estadísticamente, y se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, evidenciada por un valor $p = 0,000$, lo que confirma una asociación positiva entre las variables analizadas.

Sarmiento de la Torre (2017), en su investigación titulada “Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central”, tuvo como objetivo identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo y operativo de dicha institución. La población estuvo conformada por 602 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 235 empleados, a quienes se les aplicó una encuesta estructurada de 18 preguntas, validada mediante el método Moriyama.

Los resultados revelaron que no existe una cultura consolidada de evaluación del desempeño en la institución. Además, se identificó resistencia y desconfianza por parte del personal respecto al proceso de evaluación, especialmente en cuanto a las posibles consecuencias de sus resultados. A pesar de que las calificaciones obtenidas fueron en su mayoría altas, se evidenció una discrepancia entre estas y el criterio de los propios evaluadores, quienes señalaron la necesidad de fortalecer competencias del personal en aspectos como relaciones humanas y el uso de sistemas y aplicativos informáticos actualizados.

b) Nacionales

Gago y Pérez (2022), en su investigación titulada “Gestión estratégica de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – 2020”, tuvieron como objetivo establecer la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño laboral en dicha municipalidad. Se aplicó el método científico bajo un enfoque cuantitativo, con una población de 233 trabajadores y una muestra representativa de 125 colaboradores, a quienes se les administró una encuesta estructurada mediante cuestionarios validados.

Los resultados indicaron que el 64 % de los trabajadores evaluaron la gestión estratégica de recursos humanos como regular, mientras que el 68,8 % calificó el desempeño laboral en el mismo nivel. El análisis estadístico evidenció una correlación muy alta



entre ambas variables, con un coeficiente de $r = 0.933$, lo que implica una fuerte asociación positiva. En base a ello, los autores concluyen que la mejora en la gestión estratégica de los recursos humanos conllevaría directamente a un mejor desempeño del personal, recomendando implementar acciones específicas en planificación, capacitación y evaluación del talento humano.

Quintano (2022), en su estudio titulado “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta – 2020”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha entidad pública. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo correlacional. La población estuvo conformada por 54 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, a quienes se les aplicó una encuesta mediante un cuestionario estructurado.

Para el análisis estadístico se empleó el software SPSS versión 23, contrastando las hipótesis mediante los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman. Los resultados revelaron que existe una relación positiva, de intensidad media pero estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral. Esto sugiere que mejoras en los procesos de gestión de personal pueden impactar favorablemente en el rendimiento laboral del equipo municipal.

Vergara y Pérez (2020) desarrollaron la investigación titulada “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora, 2020”, con el objetivo de determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en dicha entidad. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con un estudio de tipo básico, no experimental, de diseño descriptivo-correlacional y corte transversal, utilizando el método hipotético-deductivo. La muestra fue de 50 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo probabilístico censal. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta con un cuestionario estructurado. El procesamiento se realizó con estadística descriptiva e inferencial, utilizando el coeficiente de Rho de Spearman.

Los resultados mostraron que, en cuanto a la percepción de la gestión de recursos humanos, el 54 % de los encuestados la consideró óptima y un 36 % muy óptima. Respecto al desempeño laboral, el 62 % lo calificó como óptimo y el 32 % muy óptimo. En cuanto al análisis inferencial, se halló un valor de $p = 0.000 < 0.05$ y un coeficiente



$r = 0.569$, lo que indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

c) Regionales

Chumbes (2022), en su investigación titulada “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, Provincia Cotabambas, Apurímac – 2019”, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos de dicha municipalidad.

El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, tipo transeccional y alcance correlacional. La población estuvo conformada por 194 servidores administrativos, de los cuales se extrajo una muestra de 129 trabajadores mediante un muestreo probabilístico. Se utilizó la técnica de encuesta con aplicación de cuestionarios, y el análisis estadístico fue realizado a través del programa SPSS, utilizando frecuencias absolutas, relativas y análisis correlacional.

Los resultados revelaron que existe una relación positiva considerable y estadísticamente significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.885$. Esto indica que una adecuada gestión de recursos humanos influye directamente en la mejora del desempeño de los servidores públicos, evidenciando que procesos eficientes de planificación, selección, capacitación y evaluación del personal son determinantes en los niveles de productividad y satisfacción laboral.

Guillén (2022), en su investigación titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac – 2019”, tuvo como objetivo identificar el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos de dicha entidad. El estudio se desarrolló bajo el método deductivo, con enfoque cuantitativo, dentro del tipo de investigación básica, de diseño no experimental, transversal y correlacional.

La población y muestra del estudio estuvo conformada por 65 servidores de la municipalidad. Se aplicó un cuestionario de 47 ítems, de los cuales 25 correspondieron a la variable gestión del talento humano y 22 al desempeño laboral, todos estructurados en escala de Likert. La confiabilidad del instrumento fue validada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.951, lo que indica excelente fiabilidad interna.



El análisis estadístico se realizó con el software SPSS versión 25, obteniendo un nivel de significancia bilateral de 0.003 ($p < 0.05$) y un coeficiente de correlación de Spearman $r = 0.357$, lo que indica una correlación positiva baja pero estadísticamente significativa entre ambas variables. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, concluyendo que existe una correlación significativa y positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Haqira.

Choquecahuana y Piconá (2018) en su investigación titulada “Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2016”, tuvieron como objetivo determinar la relación existente entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en dicha universidad.

El estudio fue de tipo correlacional. La población estuvo constituida por 160 trabajadores administrativos, de los cuales se extrajo una muestra de 113 trabajadores mediante un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, aplicando un cuestionario con 23 preguntas en escala Likert de cinco alternativas.

Los resultados indicaron que existe una relación positiva entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral, señalando que a medida que se mejora la administración de recursos humanos, se incrementa el desempeño laboral. Además, se concluyó que existen otros factores, aparte de la administración de recursos humanos, que también influyen en el desempeño laboral. Por último, se corroboró que las distintas dimensiones de la administración de recursos humanos mantienen una relación positiva con el desempeño laboral.

3.2 Marco teórico

3.2.1 Origen de la gestión de recursos humanos

3.2.1.1 Revolución Industrial

El surgimiento de la gestión de recursos humanos está ligada a la revolución industrial, un momento en el cual las fábricas se desarrollaron y crecieron significativamente, por lo que surgió la necesidad de administrar un mayor número de trabajadores, los cuáles para la época eran tomados como recursos productivos, por lo que carecían de atención a su bienestar y necesidades (Chiavenato, 2009).



3.2.1.2 Escuela clásica de la administración

Frederick Taylor introdujo la administración científica en el siglo xx, con el fin de mejorar la eficiencia del trabajo a través de la optimización de tareas, para Taylor la administración tenía como propósito lograr la prosperidad tanto de los trabajadores como de la empresa; enfoque que sentó las bases de la selección de personal y su capacitación (Taylor 1911).

3.2.1.3 Movimiento de las relaciones humanas

Los estudios de Elton Mayo orientaron la gestión de recursos humanos a otro enfoque, al demostrar que la productividad en las organizaciones no solo dependía de las condiciones físicas del trabajo, sino también de los factores sociales como motivación y reconocimiento al trabajador (Mayo, 1933).

3.2.1.4 Gestión de recursos humanos moderna

A la segunda mitad del siglo XX surgió un nuevo enfoque que no solo se centraba en productividad, sino también en alinear los objetivos de las organizaciones con la de los trabajadores en atención al bienestar y desarrollo de los trabajadores (Chiavenato 2011).

3.2.2 Definiciones de gestión de recursos humanos

Acosta (2008) menciona que “gestión de recursos humanos aborda prácticas y políticas empresariales, tomando a las personas como un recurso en las actividades dentro de la estrategia de la organización, misma que esta orientada a mejorar la productividad y competitividad en su ámbito” (p. 79).

Louffat (2011) afirma que “gestión de recursos humanos es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los métodos, técnicas, y prácticas usadas para seleccionar nuevos recursos humanos, logrando integrar la salud emocional y física de las personas al nuevo ambiente de trabajo” (p. 3).

Gómez (1998) define los recursos humanos como “el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que poseen y ponen en práctica las personas, mismas que agregan un valor a la organización, asimismo, mencionan que es un concepto dinámico relacionado a potencial de cada persona” (p.155).

Delgado de Smith (2007) define la gestión de recursos humanos como “el proceso que permite realizar diligencias conducentes a facilitar que, los RRHH aporten de mejor manera a los objetivos de la organización. Asimismo, menciona que en este proceso de GRH intervienen todo el personal activo de la organización” (p. 194).

Chiavenato (2009) menciona que la gestión de recursos humanos es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos relacionados con las personas o recursos humanos, incluyendo el reclutamiento, la selección, la capacitación, la remuneración y la evaluación del desempeño, con el objetivo de contribuir al logro de los objetivos organizacionales y al desarrollo humano de los empleados.

Robbins y Judge (2017) definen la gestión de recursos humanos como un proceso integral que comprende la atracción, desarrollo y mantenimiento del talento humano, destacando que entre sus dimensiones fundamentales se encuentran el reclutamiento, el liderazgo que implica la capacidad de influir y motivar al personal y el clima organizacional, entendido como el ambiente psicológico que afecta la conducta y desempeño de los trabajadores dentro de la organización.

En base a las definiciones de Chiavenato (2009) y Robbins y Judge (2017) podemos afirmar que la gestión de recursos humanos abarca políticas y prácticas para atraer, dirigir y motivar al personal. Incluye el reclutamiento, para seleccionar candidatos adecuados; el liderazgo, para guiar y motivar a los empleados; y el clima organizacional, que es el ambiente que influye en su comportamiento y desempeño. Estas dimensiones son clave para el desarrollo del talento y el logro de los objetivos organizacionales. Estas definiciones serán tomadas como base para el presente estudio.

3.2.3 Dimensiones de Gestión de Recursos Humanos

3.2.3.1 Reclutamiento

Entendido como un proceso para atraer capital y talento humano a la organización, no se trata solo de buscar perfiles para cubrir la vacante, sino atraer una persona a la cual le podamos dar una oportunidad de crecer laboralmente, incorporarla a un agradable ambiente laboral y brindarle otros beneficios (Amo, 2019, p. 12), por lo que este proceso debe realizarse con



el mayor cuidado posible y siguiendo los lineamientos establecidos para lograr captar e integrar la persona idónea a la organización.

Se menciona al reclutamiento como el conjunto de procedimientos y técnicas orientadas a traer personas potencialmente capaces y adecuadas para ocupar los puestos dentro de la organización. También considerado como un sistema de información a través del cual se publicita hacia el mercado de recursos humanos la oportunidad de trabajo. (Chiavenato, 2001, p. 208 - 209), para lograr la eficacia en el proceso de reclutamiento se debe atraer a la mayor cantidad de candidatos posibles, lo cual incrementa la probabilidad de encontrar el candidato más apto para el puesto.

Reclutamiento interno, en este medio de reclutamiento la empresa trata de llenar el puesto mediante una reubicación de su propio personal, este puede implicar: transferencia, ascenso o planes de desarrollo profesional.

Algunas de las ventajas son: Bajo costo, rapidez, mayor validez y seguridad, fuente de motivación para el personal actual. Las desventajas son: Puede generar conflicto de intereses entre los trabajadores, exigencia a los trabajadores para que posean potencial para desarrollarse (Chiavenato, 2001, p. 221 - 225), este medio de reclutamiento es el más usado en la entidades privadas, y el que más resultados proporciona a las empresas, haciendo énfasis en la confianza que se tiene a los trabajadores por sus años de servicio; en caso del sector público se viene impulsando la carrera pública a través de la ley del servir desde el 2021.

Reclutamiento externo, este trabaja con candidatos fuera de la organización, el puesto se trata de llenar con los candidatos atraídos con las técnicas de reclutamiento.

Algunas ventajas son: Trae nuevos recursos humanos, renueva y enriquece el recurso humano existente, se aprovecha la capacitación personal. En cuanto a las desventajas tenemos: Costoso, requiere tiempo, menos seguro que el anterior (Chiavenato, 2001, p. 225 - 231), este medio de reclutamiento es poco usual en el sector privado, por la desconfianza a nuevas personas, por lo general se reclutan a familiares o conocidos de las personas que ya



vienen laborando en la empresa; en el sector público existen normativas las cuáles establecen los procesos de reclutamiento de nuevo personal.

Reclutamiento mixto, las organizaciones al realizar reclutamiento interno se ven obligadas a cubrir el espacio que dejó el trabajador por uno nuevo, el cuál por lo general viene de fuera de la organización, es decir, de un reclutamiento externo de ahí que surge el reclutamiento mixto (Chiavenato, 2001, p. 232), este modo de reclutamiento viene a ser la combinación de los anteriores, ascender a un trabajador y reclutar otro significa que la organización está creciendo, en caso del sector público se amplía el número de trabajadores por una sobrecarga en algún puesto o el inicio de un proyecto.

3.2.3.2 Clima organizacional

El ambiente de trabajo debe ser agradable, con el fin de que los trabajadores puedan desempeñar sus actividades con el máximo de sus capacidades, las personas somos seres con emociones y deseos por lo que la percepción del ambiente influye en la calidad de trabajo, por otro lado García (2009) menciona que el clima organizacional como la apreciación o percepción de los trabajadores con relación a un aspecto estructural, interacción entre trabajador y ambiente físico, las cuáles provocan comportamientos en los trabajadores, de manera positiva o negativa y afecta directamente sobre su labor en la organización p. 48.

Para Chiavenato (2011) El clima organizacional es el ambiente interno de la organización, el cual está relacionado a la motivación de los trabajadores. Asimismo, se menciona que es un resultado provocado por aspectos de la organización el cual genera motivación de diferentes tipos, favorable cuando satisface las necesidades del trabajador y desfavorable si provoca la frustración de necesidades (p. 50).

Es importante analizar si el clima organizacional está influyendo de manera positiva o negativa en los trabajadores de la organización, ello nos llevara a tomar medidas para mejorar el ambiente de trabajo, toda persona que labora en una organización desea que su espacio de trabajo sea agradable, esto



incluye la interacción con sus compañeros y la comodidad del espacio de trabajo.

Según Noboa (2012) el clima organizacional “es la percepción de los trabajadores sobre lo que sucede dentro de la organización, compuesto por actitudes y conductas en la convivencia” (p. 3), este clima influye sobre el comportamiento de los trabajadores y en consecuencia en su desempeño laboral dentro de la organización.

3.2.3.3 Liderazgo

Tracy (1798) “nos plantea dos definiciones de liderazgo, la primera refiere al liderazgo como la capacidad para provocar un rendimiento extraordinario en personas normales y corrientes, la segunda dice que el liderazgo consiste en una capacidad para conseguir seguidores” (pp. 2-3), por otro lado, podemos mencionar que el liderazgo que proviene de la autoridad, posición o dinero posee una corta vida, el liderazgo que perdura es donde las personas deciden seguir la visión que tiene un líder.

La persona que desea liderar un colectivo debe tener la simpatía de sus seguidores o buscar objetivos los cuáles beneficien a las personas que lo siguen, analizando este argumento podemos deducir porque los líderes dentro de las organizaciones públicas son muy escasos, Daft (2006) afirma que “el liderazgo es un concepto que evoluciona a la vez involucra más elementos en su definición, y, sin embargo, siempre estará en base a la relación en la cual el líder influye sobre sus seguidores al compartir objetivos” (p. 56).

Para Chiavenato (2005) el liderazgo “consiste en el proceso de dirigir el comportamiento de los trabajadores por un camino el cual les permita conseguir los objetivos deseados”, esta definición contrasta con la de Daft, entonces podemos decir que el líder es la persona que mediante sus habilidades de comunicación motiva a las personas, en el desarrollo de una actividad o proyecto para conseguir el objetivo colectivo.



El liderazgo puede ser ejercido por una persona o un grupo y se manifiesta de diferentes formas según el carácter, la formación, los métodos y las técnicas que utilicen, lo que se denomina estilos de liderazgo. Daniel Goleman identifica seis estilos: el coercitivo, donde el líder impone el cumplimiento mediante órdenes precisas; el orientativo, que guía al equipo hacia una visión clara; el afiliativo, que prioriza las emociones por encima de las tareas; el democrático, que fomenta la toma de decisiones por consenso y la responsabilidad; el ejemplar, en el que se espera que los trabajadores conozcan sus responsabilidades; y el formativo, que enfatiza el desarrollo personal a través de metas específicas. (Goleman, 2013 p.15).

3.2.4 Teorías de la gestión de recursos humanos

3.2.4.1 Teoría de la Motivación de Maslow

La teoría de la motivación propuesta por Maslow, conocida como la jerarquía de necesidades, plantea que las necesidades humanas están organizadas en distintos niveles, que van desde las más elementales hasta las más elevadas. Según este modelo, las personas buscan satisfacer estas necesidades siguiendo un orden determinado, iniciando con las necesidades básicas fisiológicas y avanzando hasta alcanzar la autorrealización.

Maslow (1943) afirma que “las necesidades fisiológicas son las más básicas, ya que son fundamentales para la supervivencia humana”, es decir, al tener identificadas las necesidades de los trabajadores se logra establecer políticas y estrategias que vayan acorde a sus necesidades, por otro lado los programas de formación que brinda la organización se alinea a la necesidad de autorrealización y el punto más importante es que al conocer y atender las necesidades del trabajador se logra la retención del talento humano.

3.2.4.2 Teoría de Motivación-Higiene de Herzberg

Herzberg (1966) plantea que la satisfacción e insatisfacción en el trabajo son el resultado de dos grupos distintos de factores: los factores motivacionales, que generan satisfacción, y los factores higiénicos, cuya ausencia causa insatisfacción.

Los factores motivacionales están relacionados con los logros, el reconocimiento, la responsabilidad y el desarrollo personal, mientras que

los factores higiénicos incluyen aspectos como las condiciones laborales, la seguridad en el empleo, las políticas organizacionales y el salario.

En la práctica, este enfoque es fundamental para el diseño de puestos, ya que para lograr la satisfacción y el compromiso de los trabajadores es necesario atender ambos grupos de factores. En particular, desde la perspectiva de los factores higiénicos, las políticas de compensación, incluyendo el salario y el reconocimiento, son esenciales para minimizar la insatisfacción laboral.

3.2.4.3 Teoría de la Equidad de Adams

Según Adams (1963, p. 425), “los empleados comparan su aportación y recompensa con la de otros y ajustan su comportamiento en función de esta comparación”. Esta teoría, conocida como la teoría de la equidad, sostiene que los individuos evalúan su nivel de satisfacción y motivación al comparar la relación entre sus contribuciones (inputs) y las recompensas (outputs) que reciben con las de sus colegas. Cuando perciben que esta relación es justa, mantienen su compromiso y rendimiento; sin embargo, si detectan inequidad, ya sea favorable (sentirse privilegiados) o desfavorable (sentirse perjudicados), esto puede afectar negativamente su desempeño y satisfacción laboral.

Este enfoque proporciona una base valiosa para el diseño de políticas y prácticas organizacionales enfocadas en promover la equidad en la compensación laboral. Para ello, las empresas deben asegurar que sus políticas sean justas, transparentes y estén basadas en evaluaciones objetivas del desempeño, de modo que los trabajadores se sientan reconocidos y motivados. Además, la teoría de la equidad subraya la importancia de la comunicación efectiva y la percepción de justicia distributiva y procedimental en la organización, factores que inciden directamente en la motivación, la retención del talento y el clima laboral general.

Por tanto, las organizaciones que implementan sistemas de compensación equitativos y claros logran mejorar la satisfacción de sus empleados, fomentar un ambiente de trabajo armonioso y aumentar la productividad general (Adams 1963).

3.2.4.4 Teoría del Refuerzo de Skinner

Skinner, (1953) afirma que "el comportamiento que es reforzado tiende a repetirse, mientras que el comportamiento que no es reforzado tiende a extinguirse."

En la gestión de recursos humanos, la Teoría del Refuerzo de Skinner tiene una aplicación importante en el desarrollo de sistemas de incentivos y recompensas. Las organizaciones pueden utilizar el refuerzo positivo para mejorar tanto la productividad como la satisfacción laboral al reconocer y premiar el buen desempeño, lo que motiva a los empleados a repetir comportamientos que se consideran valiosos.

Además, la teoría subraya que es esencial aplicar los refuerzos y las consecuencias de manera consistente para cambiar comportamientos en el entorno laboral. Esto significa que los líderes y gerentes deben ser justos y coherentes al celebrar los logros y al manejar comportamientos indeseables. La inconsistencia puede causar confusión y reducir la motivación entre los empleados (Skinner, 1953).

3.2.4.5 Teoría X y Y

Actualmente estas teorías son consideradas referentes de la administración y relaciones interpersonales, sobre todo cuando se trata de temas que relaciones al jefe y colaborador. Se identificó dos actitudes de los trabajadores, las cuales relaciono con el comportamiento humano y motivación; mismas que nosotros conocemos como Teorías "X" y "Y". (McGregor, 1960, p. 8), a continuación, se desarrollará de manera general cada teoría para identificar sus diferencias e importancia en las organizaciones.

Teoría X, expone una manera muy convencional de trabajo, afirma que los trabajadores se comportan de las siguientes maneras: Pasivos y egocéntricos, negligentes, irresponsables y con exigencia de beneficios salariales. (McGregor, 1960, p. 8). Se considera al trabajador como un perezoso que trata de evadir su trabajo y que debe ser amenazado y controlado rigurosamente para que cumpla sus funciones, esta representa una manera pesimista de ver el desempeño laboral de los trabajadores, estos



últimos son personas con características y necesidades únicas, sería incorrecto clasificarlas de una u otra manera.

Teoría Y, refiere que a las personas les agrada su trabajo, se sienten motivadas, con responsabilidad y creatividad para desarrollar sus actividades. Al contrario que la anterior se considera que las personas se autodirigen y autocontrolan, y su productividad está basada en las recompensas y beneficios que se les brinde (McGregor, 1960, p. 11), el presente estilo muestra el lado positivo, es decir, el comportamiento del buen trabajador que no necesita que se le exija constantemente, el mismo se motiva y autocontrola en su trabajo que le corresponde.

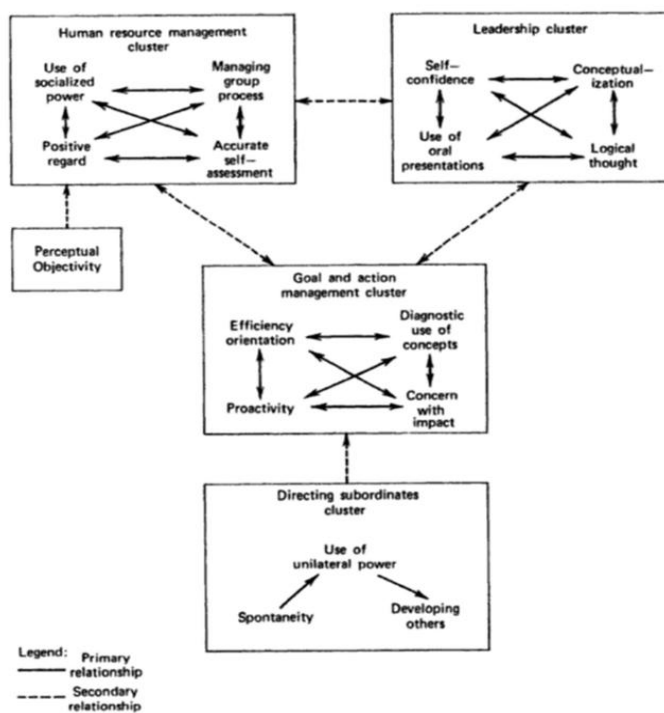
3.2.5 Modelos de gestión de recursos humanos

3.2.5.1 Modelo de Competencias

Boyatzis (1982) afirma que "La gestión por competencias implica no solo identificar las habilidades requeridas, sino también desarrollar capacidades en los empleados que alineen sus habilidades con las necesidades estratégicas de la organización."

Figura 1

El modelo de competencias de Boyatzis



Nota. Tomado de Boyatzis, RE (1982)



El modelo de competencias aporta a la gestión de recursos humanos en el proceso de reclutamiento y selección brindando un enfoque para elaborar descripciones de trabajo más precisas y herramientas de evaluación durante el proceso de selección; además las competencias que han sido identificadas son usadas como base para programas de desarrollo y formación, por último, al conocer las competencias puede ayudar a realizar estrategias con el fin de alinearlas con los objetivos organizacionales.

3.2.6 El sistema de gestión de recursos humanos

“Este sistema administrativo tiene como objeto guiar la gestión de las entidades públicas mediante las oficinas de recursos humanos. Para lograr organizar de manera adecuada los recursos humanos con los que se cuenta en cada una de las entidades”. (Autoridad Nacional Del Servicio Civil, 2021, p. 45), el estado peruano impulsa una mejora en la gestión de recursos humanos mediante el Servir, esta entidad fue creada para desarrollar y ejecutar las políticas que se vienen implementando, actualmente existen muchos retos los cuáles deberá superar para lograr una adecuada gestión de recursos humanos, es decir, la eficiencia respecto a los RRHH dentro de las instituciones del estado.

3.2.7 Procesos básicos en la gestión de recursos humanos

Tabla 2

5 procesos de la GRH

Proceso	Objetivo	Actividades
Provisión	Personas que trabajarán en la organización	Investigación del mercado de RH Reclutamiento Selección
Organización	Actividades que realizarán las personas en la organización	Integración Diseño de puestos Descripción y análisis de puestos



		Evaluación del desempeño
Retención	Hacer que personas que trabajan en la organización no se retiren de la misma.	Remuneración y retribuciones Prestaciones Higiene y seguridad Relaciones sindicales
Desarrollo	Actividades necesarias para preparar y desarrollar a las personas para trabajar de manera más eficiente.	Capacitación Desarrollo organizacional
Evaluación	Conocer lo que son y lo que hacen las personas en sus puestos de trabajo.	Controles Productividad Equilibrio social

Nota. Adaptación de los procesos de gestión de recursos humanos de Chiavenato (2011, p. 102)

Este proceso reprenha el sendero que sigue una persona al ingresar a una organización, iniciando de la provisión o reclutamiento del nuevo talento ya sea interno o externo; la organización que consiste en asignarle las tareas que estarán a su cargo; la retención que incluye la contraprestación y los beneficios adicionales que se le brindan por su trabajo; el desarrollo o capacitación para mejorar su rendimiento en el trabajo y finalmente la evaluación que se realiza en base a la productividad que tuvo en un tiempo delimitado (Chiavenato 2011).



3.2.8 Retos de la gestión de recursos humanos

Las personas que dirigen la organización, son responsables de otras personas y deben lograr que las actividades de la organización se realicen de manera adecuada y en el tiempo necesario. Estos directivos se enfrentan diversos retos día a día (Gómez & otros, 2008).

3.2.8.1 Retos del entorno

Estos son producidos por factores externos de la empresa, logran una influencia en la organización, sin embargo, salen del control de los directivos. Entre ellos tenemos a al crecimiento de Internet, la diversidad de fuerzas de trabajo, globalización, legislación, desastres naturales, entre otros. (Gómez & otros, 2008, p. 4), la manera de afrontar estos retos son anticiparse a ellos y preparar medidas necesarias para que no afecten de manera negativa al desarrollo de las actividades, sin embargo, mitigarlas en su totalidad es imposible debido a que en su mayoría son imprevisibles.

3.2.8.2 Retos organizativos

Estos surgen de problemas internos de la organización, los directivos eficaces identifican y resuelven las mismas, es importante emprender acciones inmediatas y efectivas cuando llegan a ocurrir estos problemas. Entre ellos podemos identificar a: La posición competitiva, reestructuración organizativa, cultura organizacional, pequeñas empresas, tecnología, entre otros. (Gómez & otros, 2008, p. 12), estos retos son los que deben afrontar constantemente los directivos y para lo cual cuentan con la habilidades y herramientas para ello, por lo que podemos decir que, la importancia de contar con personas capacitadas para el puesto es lo que separa a las organizaciones que sobreviven el en tiempo de las que no.

3.2.8.3 Retos individuales

Este refiere a las decisiones más pertinentes de ciertos trabajadores, a su vez reflejan lo que ocurre dentro de la organización en conjunto. Es importante dar atención a los trabajadores clave para mantenerlos en la organización y que no tengamos problemas al cumplir las metas establecidas. Entre los retos individuales tenemos: Productividad, delegación de responsabilidades, fuga de talento, inseguridad en el trabajo, entre otros. (Gómez & otros, 2008, p. 20), lo retos individuales tiene que ver con el panorama interno de la organización, y depende casi en su totalidad de la calidad de trabajadores con los que se cuente, sobre todo los responsables de grupos pequeños y



encargados de actividades claves, contar con buenos trabajadores no solo es resultado de realizar un buen reclutamiento, también de la capacitación que se le brinde dentro de la organización.

3.2.9 Gestión pública

“En el Perú para mantener nuestra economía por un buen camino, debemos mantener el sistema democrático, la seguridad ciudadana, independencia de poderes y respetar la autonomía de cada institución; solo así podremos lograr una gestión pública efectiva” (Valeriano, 2012, p. 103), es importante gestionar adecuadamente los recursos escasos con los que cuenta el país para lograr satisfacer las necesidades ilimitadas de la población y garantizar que cuenten con una adecuada calidad de vida, lo que le corresponde a las personas que dirigen el país y los responsables de las entidades públicas, entre otros.

3.2.10 Definiciones de desempeño laboral

Salas & otros (2012) mencionan que el desempeño laboral “es un comportamiento y/o conducta de los trabajadores, reflejado en lo técnico y profesional, así como con la interacción con sus compañeros” (p. 612). Para observar la calidad de desempeño laboral debemos dar prioridad a las condiciones de trabajo y aspectos personales, dando énfasis en los resultados evaluativos e identificar los problemas que requieran una gestión, solo así conseguiremos observar y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en las organizaciones.

Para Morales & Velandia, (1999) “el desempeño laboral es comparado a la actuación de los trabajadores al momento de aplicar sus aptitudes, necesidades e inclinaciones en relación al objetivo de la organización” (p. 18), esta definición afirma que el desempeño laboral solo se refiere al trabajador y su interacción con su trabajo sin tomar en cuenta el ambiente y los compañeros que lo rodean.

Por otro lado, Chiavenato (2009) “El desempeño es el resultado del trabajo que las personas realizan en el cargo que ocupan. Es la consecuencia directa de la motivación, de las habilidades y de las condiciones del entorno”.



González (2014) afirma que “El desempeño laboral es el resultado del trabajo que las personas realizan en el cargo que ocupan, integrando metas, comportamiento y potencial de desarrollo.”

En base a las definiciones de Chiavenato (2009) y Gonzáles (2014) se concluye que el desempeño laboral es un proceso dinámico en el que intervienen dimensiones clave como la satisfacción laboral, que condiciona el compromiso y la productividad; la autoestima, que fortalece la autoconfianza y la iniciativa; el trabajo en equipo, que facilita la cooperación y la cohesión grupal; y la capacitación, que mejora las competencias técnicas y conductuales del empleado. Estas dimensiones actúan de manera integrada para potenciar el rendimiento y el logro de metas organizacionales. Esta definición será la base de la investigación realizada

3.2.11 Origen del desempeño laboral

El desempeño laboral tiene sus orígenes en las teorías de motivación, aprendizaje, comportamiento organizacional y expectativa.

3.2.11.1 Teorías de motivación

Maslow (1943) “Propone la Jerarquía de Necesidades, sugiriendo que el desempeño laboral se ve influenciado por la satisfacción de necesidades humanas desde las más básicas hasta las más complejas”.

Una organización donde se brinde un salario justo y seguridad en el empleo, tendrá como consecuencia trabajadores motivados y con un alto nivel de desempeño laboral, además el sentido de pertenencia a la organización, la retroalimentación positiva y el reconocimiento se traduce en un mejor desempeño.

En lo práctico, las empresas podrán usar esta teoría para diseñar políticas que aseguren la satisfacción de las necesidades de los empleados si se busca mejorar su desempeño laboral.

3.2.11.2 Teoría del refuerzo

Skinner (1953) afirma que “el condicionamiento operante destaca la importancia de las recompensas y castigos en el comportamiento y el desempeño laboral”.



Skinner menciona algunas características clave para entender como se ve afectado el desempeño del trabajador en base a las recompensas y castigos. Condicionamiento operante, El comportamiento puede ser influenciado a través de refuerzos y castigos, esto implica que las acciones de los empleados pueden ser fomentadas o desincentivadas en función de las consecuencias que se derivan de su comportamiento.

Refuerzos positivos: Cuando un empleado lleva a cabo un trabajo excelente y recibe una recompensa o reconocimiento, como un aumento de salario o una felicitación, es más probable que repita ese comportamiento.

Refuerzos negativos: La eliminación de una consecuencia indeseable (suprimir un comportamiento negativo) puede también motivar a los empleados a mejorar su rendimiento.

Castigos: Si un comportamiento no deseado es seguido por una consecuencia negativa, es decir castigo, como una reprimenda, es probable que el empleado evite ese comportamiento en el futuro (Skinner, 1953).

La implementación de un buen sistema de recompensas y castigos dentro de una organización resultará en una mejora del rendimiento de los trabajadores, según la teoría de Skinner.

3.2.11.3 Teoría de la expectativa

Vroom (1964) sugiere que “el desempeño laboral está influenciado por la expectativa de que el esfuerzo llevará al rendimiento y que este, a su vez, resultará en recompensas”.

Para Vroom factores como esfuerzos, rendimiento y recompensas, pueden influenciar en el desempeño laboral de los trabajadores, algunos puntos importantes que se menciona son:

Expectativa, la cual hace referencia a la creencia del trabajador, sobre el trabajo que realiza de una forma adecuada lo llevará a ser recompensado; Valencia, el trabajador califica con un valor a las recompensas si estas son atractivas estimulara su desempeño en su trabajo; Cultura organizacional, este promueve el reconocimiento y desarrollo con lo cual incrementa la creencia del trabajador que sus esfuerzos serán bien recompensados por la organización (Vroom 1964).



3.2.11.4 Modelo de competencia

Boyatzis (1982) “su enfoque en las competencias emocionales y sociales sugiere que estas habilidades son cruciales para el desempeño laboral efectivo”.

Según Boyatzis las habilidades, comportamientos y rasgos son características de un trabajador que se ven reflejadas en su desempeño laboral.

Aspectos como la empatía, la autoconciencia y la habilidad para manejar relaciones influyen en los trabajadores y sus labores diarias; además este modelo se organiza en tres niveles, el primero son las competencias de nivel individual la cual consiste en características propias del individuo para generar resultados, el segundo competencia a nivel organizacional es decir las características individuales emparejadas con los objetivos que busca la organización y la tercera son las competencias de nivel sistémico en la cual ya incluyen cultura y el entorno externo además de las dos anteriores (Boyatzis, 1982).

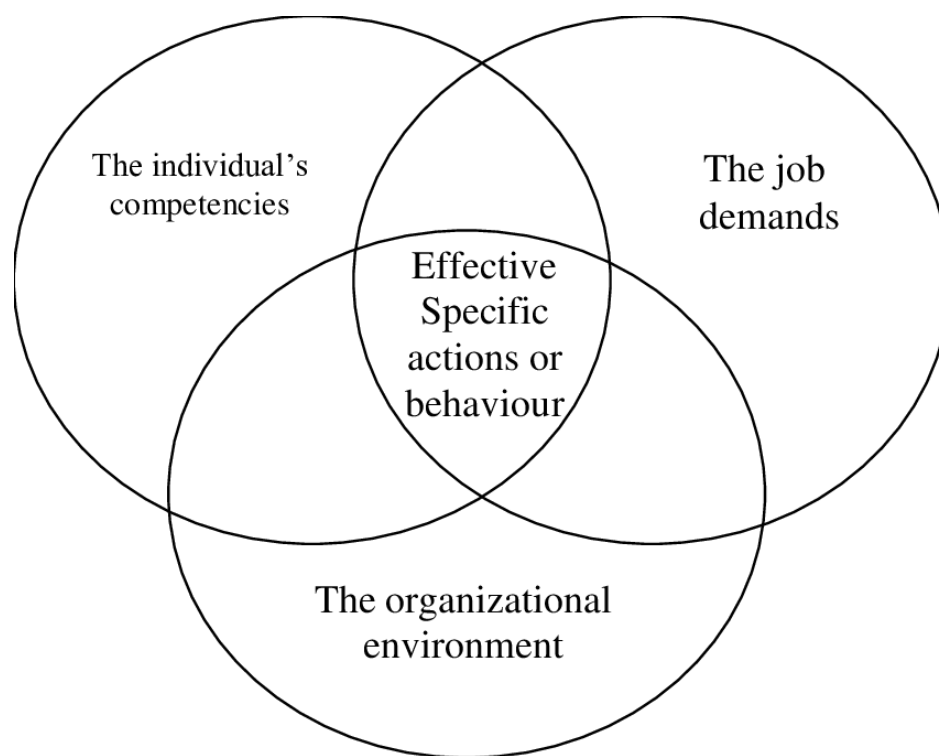
Este modelo se basa en la mejora de habilidades y comportamientos para lograr una eficacia y eficiencia en las funciones que se desarrollan dentro de la organización y la cual se verá traducida en un alto nivel de desempeño laboral

Este incluye una evaluación de competencias con las condiciones personales y laborales requeridas para desarrollar su labor dentro de su puesto, para lograr un buen desempeño laboral este debe ser competente, sin embargo, este a su vez depende de otros factores. La evaluación del desempeño posee dos aspectos complementarios entre sí: La evaluación interna, realizada por la misma organización y la externa desarrollada por expertos (Salas & otros, 2012, p. 613), la evaluación se realiza al trabajador con el objetivo de conocer si su desempeño es óptimo o no; a veces las personas perciben esto como algo negativo, sin embargo, esto depende si el objetivo de la evaluación es capacitar e incentivar al trabajador o por el contrario llamar la atención de manera verbal o escrita por un desempeño deficiente.



Figura 2

Modelo de competencias para un desempeño laboral efectivo



Nota. Tomado de Boyatzis, R. E. (1982).

3.2.12 Evaluación de desempeño laboral

Este incluye una evaluación de competencias con las condiciones personales y laborales requeridas para desarrollar su labor dentro de su puesto, para lograr un buen desempeño laboral este debe ser competente, sin embargo, este a su vez depende de otros factores. La evaluación del desempeño posee dos aspectos complementarios entre sí: La evaluación interna, realizada por la misma organización y la externa desarrollada por expertos (Salas & otros, 2012, p. 613), la evaluación se realiza al trabajador con el objetivo de conocer si su desempeño es óptimo o no; a veces las personas perciben esto como algo negativo, sin embargo, esto depende si el objetivo de la evaluación es capacitar e incentivar al trabajador o por el contrario llamar la atención de manera verbal o escrita por un desempeño deficiente.

3.2.13 Factores del desempeño laboral

Para la gestión pública, los factores están en relación al uso de materiales y recursos, la eficiencia es requerida en los niveles inferiores (operativos), asimismo, es estas organizaciones el factor humano resalta su importancia en la coordinación entre el



área de dirección y operativa (Matas, 2006, p. 122), en cuanto a los materiales y recursos influye directamente en el tiempo en que se realizará una actividad, contar con personal altamente capacitado no ayudará si carecen de las herramientas necesarias para realizar sus tareas asignadas.

A continuación, se menciona los factores del desempeño laboral:

- Conocimiento del trabajo, este depende de la competencia humana misma que es resultado de poseer conceptos, actitudes y destrezas.
- Producción, referida a cuanto trabajo puede hacer una persona en un espacio de tiempo determinado y manteniendo la calidad del mismo.
- Responsabilidad, referida a la habilidad con la cual reconocemos y medimos consecuencias de una acción que se realiza a conciencia.
- Capacidad de liderazgo, actitudes y capacidades mismas que el individuo debe poseer para impulsar el desarrollo de la organización.
- Identidad laboral, el trabajador la manifiesta por medio de su desempeño laboral, por otro lado, representa un factor relacionado a la cultura organizacional (Rodríguez- & Lechuga, 2019).

El primer factor se refiere al conocimiento y habilidades que posee una persona para desenvolverse en un puesto laboral, el segundo podemos identificarlo como productividad la cual consiste en la capacidad de trabajo que puede realizar una persona en un determinado tiempo, la responsabilidad es una característica de las personas para autoevaluarse respecto al trabajo que vienen desempeñando, el liderazgo es la capacidad que un individuo dentro de la organización debe poseer para influir a sus compañeros en el logro del objetivo organizacional y finalmente la identidad laboral es la relación que se crea entre la persona y su entorno de trabajo.

3.2.14 Dimensiones de desempeño laboral

3.2.14.1 Satisfacción del trabajador

Para Muñoz (1990) “es el sentimiento positivo que experimenta un trabajador al desarrollar una actividad que le llame la atención, dentro de un espacio agradable en la organización en la cual trabaja” (p. 132), si una persona realiza un trabajo que le agrada y recibe una remuneración acorde a su trabajo, este llegará a sentirse motivado y se dedicará más a su trabajo.



La satisfacción laboral es un conjunto de actitudes que llega a crear una persona respecto a su trabajo, la cuál puede ser al todo el trabajo en general o solo en algunos aspectos del trabajo (Chiang y otros, 2007, p. 102). Este autor menciona que satisfacción laboral puede darse al total o solo a algún aspecto del trabajo, es importante analizar esta definición, si bien no podemos estar satisfechos con todo, podemos llegar a apreciar parte del trabajo, por ejemplo, tenemos un trabajador “A” que necesita dinero, pero no le gusta su trabajo, pero aun así trabaja en una organización donde le brindan un buen sueldo, por lo que podemos decir, que le gusta el aspecto de salario de esa organización.

Pujol & Dabos (2018) afirma que “la satisfacción laboral surge del producto de un proceso emocional y cognitivos, mediante los cuales el trabajador da cuenta a si mismo de su labor en la organización” (p. 3), la satisfacción en un elemento intangible que tiene lugar en cada persona por lo que su percepción se realiza a través de los comportamientos que esta demuestre.

3.2.14.2 Autoestima

Naranjo (2007) “afirma que es un factor que debe ser tomado en cuenta en la vida cotidiana de las personas ya sea generalmente o de manera particular, en el desempeño y/o actividades” (p. 2), la autoestima que posean los trabajadores influirá ya sea de manera positiva o negativa en el desarrollo del trabajo.

“Autoestima es una percepción confiada y valorativa del mismo, el cual da estimula a las personas para poder actuar con autonomía y desarrollarse de buena manera en la vida cotidiana” (Mézerville, 2004, p. 5), esta definición se enfoca más al aspecto psicológico que es la percepción que la persona tiene de sí mismo, la cual influyen en su desempeño dentro de la sociedad.

Plantea seis pilares de la autoestima:

- La práctica de vivir conscientemente, la cual significa vivir usando nuestras capacidades al 100%
- La práctica de la aceptación de sí mismo, referido a un derecho innato del ser humano orientado para auto valorarse



- La práctica de la responsabilidad de sí mismo, asumir las consecuencias de acciones y logros propios
- La práctica de la autoafirmación, respetar deseos, necesidades y valores propios
- La práctica de vivir con propósito, referida a nuestra capacidad para afrontar la vida misma
- La práctica de la integridad personal, refiere hacer los que decimos (Braden, 2019, pág. 4).

La aplicación de este conjunto de prácticas, nos ayudará a tener mayor confianza en nosotros mismos y ser personas agradables en la sociedad, contar con estas características es importante pues se reflejan en nuestro trabajo, por ejemplo, la práctica seis podemos tomarla como una fortaleza si nos encontramos laborando, la cuál es muy apreciada por los compañeros en la organización.

3.2.14.3 Trabajo en equipo

Al escuchar sobre trabajo en equipo generalmente imaginamos un conjunto de personas realizando una actividad juntos, según Cardona & Wilkinson, (2006) “El trabajo en equipo significa colaborar de manera sistemática y organizada con la finalidad de lograr el objetivo en común, esto implica interacción entre los integrantes del equipo aprovechando las habilidades de cada uno de ellos” (p. 3).

Barroso (2007) menciona que “el trabajo en equipo logra beneficios entre los cuáles se encuentran: Mejoramiento de productividad, reducción de costos, manejo adecuado de talento del humano, adaptabilidad a los cambios, entre otros” (p. 2), el trabajo en equipo es importante porque de ello depende la productividad de la organización, no podemos decir que trabajamos aislados, debido a que la actividad que realizamos afecta al desempeño de todo el equipo de trabajo.

Como mencionó un matemático alemán, uno más uno no es dos sino tres, este se refiere a que un equipo de personas puede producir más de lo que producirían si trabajaran de manera individual.



3.2.14.4 Capacitación

Capacitación podemos decir que son actividades que se realizan con el objeto de incrementar o modificar conocimiento y/o habilidades necesarias para lograr un desempeño laboral óptimo en la organización. Según Garza & otros (2009) la capacitación es “una actividad sistemática, planeada detalladamente tiene como meta preparar, desarrollar e integrar los RRHH al proceso productivo de la organización, a través de dotación de conocimientos, actitudes y habilidades para lograr la efectividad en el desarrollo de las actividades” (p. 200).

Para Chiavenato (2007) la capacitación “es un proceso educativo breve, la cual se trabajará de manera organizada y sistemática, a través de las cuales se adquieren conocimiento, habilidades y competencias respecto a objetivos establecidos” (p. 112), al mencionar que es un proceso implica que la capacitación consta de pasos a seguir el cuál concluye con la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades los cuáles se aplicaran en el trabajo.

“La capacitación del talento Humano es una base por la cual los trabajadores adquieren mayor conocimiento y habilidades, esta a su vez se refleja en un incremento del capital para la empresa, como resultado de la capacitación” (Chacaltana & García, 2001. p. 4), al igual que en las anteriores definiciones se menciona que capacitación es un proceso para adquirir conocimientos y habilidades, con el objetivo de lograr una productividad en la organización y esta a su vez se ve reflejada en el incremento de capital en caso de ser con fines de lucro, y si hablamos del sector público sería una eficiente atención a los usuarios.

3.3 Marco conceptual

- a) **Gestión:** Hitt et al (2006) afirman que la gestión “es un proceso de estructurar y utilizar recursos para llegar a una meta, llevando a cabo las actividades dentro de un entorno organizacional” (p. 8).

- b) **Gestión de Recursos Humanos:** Davis & Werther (1991) afirman que la gestión de recursos humanos “es una ciencia práctica encargada de las relaciones interpersonales



de los trabajadores, así como las decisiones, acciones y cuestiones de las mismas” (p.13).

- c) **Reclutamiento:** Chiavenato (2001) afirma que el reclutamiento “es un conjunto de procedimientos y técnicas, con las cuáles se atraen personas para cubrir puestos laborales en una organización”, (p.208).
- d) **Clima organizacional:** Chiavenato (2011) afirma que el clima organizacional “es el ambiente interno de la organización, el cual está relacionado a la motivación de los trabajadores” (p. 49).
- e) **Liderazgo:** Chiavenato (2005) afirma que el liderazgo “consiste en el proceso de dirigir el comportamiento de los trabajadores por un camino el cual les permita conseguir los objetivos deseados” (p. 336).
- f) **Desempeño:** Chiavenato (2004) afirma que el desempeño “es el comportamiento de la persona respecto a la búsqueda de un objetivo definido” (p. 69).
- g) **Desempeño laboral:** Morales & Velandia (1999) afirma que el desempeño laboral “es la actuación de los trabajadores al momento de aplicar sus aptitudes, necesidades e inclinaciones para lograr el objetivo de la organización” (p. 255).
- h) **Satisfacción:** Chiang et al (2007) afirma que la satisfacción “es un conjunto de actitudes que llega a crear una persona respecto a su trabajo” (p. 74).
- i) **Autoestima:** Mézerville (2004) afirma que la autoestima “es una percepción confiada y valorativa una persona respecto a la misma” (p. 25).
- j) **Trabajo en equipo:** Cardona & Wilkinson (2006) afirman que trabajo en equipo “significa colaborar de manera sistemática y organizada con la finalidad de lograr el objetivo en común” (p. 3).
- k) **Capacitación:** Chiavenato (2007) define a la capacitación como “un proceso educativo breve, la cual se trabajará de manera organizada y sistemática, para contar con recursos humanos más competentes” (p. 322).



CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de investigación

La presente investigación titulada “gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023”, buscó recoger y organizar información de la realidad con el objeto de incrementar el conocimiento teórico, por lo cual la investigación será de tipo básica. Según Ander (2011) este tipo de investigación tiene el propósito de incrementar los conocimientos teóricos (p. 42).

En la presente investigación se buscó conocer el grado de correlación entre las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral, por lo que podemos afirmar que, la investigación se considera de nivel correlacional. Según Hernández Sampieri (2014) “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

Además, la presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) "la investigación cuantitativa utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente", es decir un enfoque cuantitativo se basa en el **uso de números, medidas y estadísticas** para estudiar un fenómeno. A diferencia de la investigación cualitativa (que busca entender significados y percepciones), la cuantitativa busca **medir** aspectos concretos y objetivos de la realidad.

4.2 Diseño de la investigación

En la presente investigación que tuvo por variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral estas no serán manipuladas por el investigador por lo que la investigación se considera no experimental, por otro lado, la información será recogida en un único momento por lo que se considera transversal. Según Hernández (2014) “el diseño



no experimental no se manipula la variable deliberadamente y transeccional o transversal por la recopilación de datos en un único momento” (p. 152).

4.3 Población y muestra

Para la presente investigación se tomó a los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de San Pedro de Cachora en su totalidad (25 trabajadores), es decir, se realizará una encuesta censal. Según Hernández (2014) “las poblaciones deben situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo” (p. 174).

El levantamiento de información se realizó en base a la percepción de los servidores administrativos, el motivo de la decisión se debe a que ellos en su mayoría son personas con estudios técnicos o superiores, por lo que conocen más sobre la gestión pública, requisito que necesitamos para levantar información de los mismos.

4.4 Procedimiento

En el tratamiento de la información, se efectuó la recolección y el análisis de los datos. Estos fueron organizados conforme a las dimensiones e indicadores de las variables de estudio. Seguidamente, se procedió a la tabulación y al procesamiento estadístico de la información utilizando el programa SPSS, con apoyo de la hoja de cálculo Microsoft Excel.

4.5 Técnica e instrumentos

Para el recojo de información sobre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral se hizo uso de la técnica de la encuesta la cuál es elegida a criterio del investigador por ser la más adecuada para levantar la información que se busca obtener. Según Pardinas (1991) “la técnica de la encuesta es un sistema de preguntas que tiene como objetivo obtener datos para una investigación” (p. 97).

El instrumento usado en la presente investigación fue el cuestionario, el cual cuenta con un diseño de escala de Likert y un total de 23 preguntas, aplicadas a los servidores administrativos de la Municipalidad de San Pedro de Cachora de manera virtual. Según Hernández (2014) “el cuestionario consiste en un grupo de interrogantes respecto de una o más variables las cuáles se desea medir” (p. 217).

La escala de Likert nos sirve para realizar mediciones y conocer sobre el grado de conformidad del encuestado hacia determinada oración afirmativa o negativa.



Tabla 3*Criterios de calificación*

Criterio de calificación	Valores
NUNCA	1
CASI NUNCA	2
AVECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

Nota. Escala de valoración tipo Likert utilizada para medir la frecuencia de las respuestas de los participantes.

4.6 Análisis estadístico

La información que se obtuvo con el cuestionario fue procesada con ayuda de la técnica IBM® SPSS® Statistics y Excel, además, teniendo en cuenta que la presente investigación es correlacional, se hizo uso de la técnica Coeficiente de correlación de Spearman para contrastar las hipótesis.

Tabla 4*Rangos de correlación del Coeficiente de Rho de Spearman*

Rango	Relación
- 0.91 a - 1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a + 1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Tomado de Mondragón Barrera, 2014, pp. 98-104



CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1 Análisis de resultados

Se aplicó un cuestionario dirigido a todos los servidores administrativos de la municipalidad distrital de San Pedro de Cachora.

Validación de instrumento

La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos, es decir, la opinión de un equipo de expertos en el tema de investigación.

El instrumento utilizado en esta investigación fue validado por tres expertos, docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac quienes aportaron sus conocimientos.

Fiabilidad de instrumento – Alfa de Cronbach

La consistencia interna del instrumento se estimó con el Alfa de Cronbach.

La escala va de 0 a 1, el Alfa de Cronbach nos dice que cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	23

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

En la tabla 5 se puede apreciar que el Alfa de Cronbach es 0,936, es decir, que el nivel de fiabilidad del instrumento es muy alto.



5.1.1 Análisis descriptivo de datos generales

Tabla 6

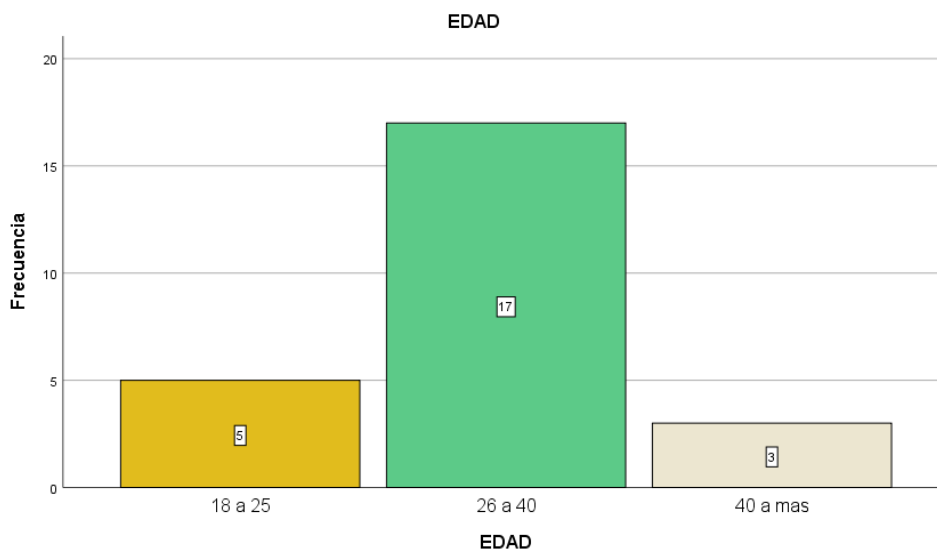
Frecuencia y porcentaje de edad

		EDAD	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	18 a 25	5	20,0
	26 a 40	17	68,0
	40 a mas	3	12,0
	Total	25	100,0

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Figura 3

Frecuencia de edad



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Se observa en la tabla 6 y figura 3 que el 68% de las personas encuestadas se encuentra en el rango de edad de 26 a 40 años, el 20% en el rango de 18 a 25 años y el 12% en el rango de 40 años a más.

Estos resultados permiten caracterizar a la población de estudio, evidenciando que la mayor parte del personal administrativo se concentra en edades jóvenes y adultas, lo cual constituye un dato contextual para la interpretación de los



resultados relacionados con la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

Tabla 7

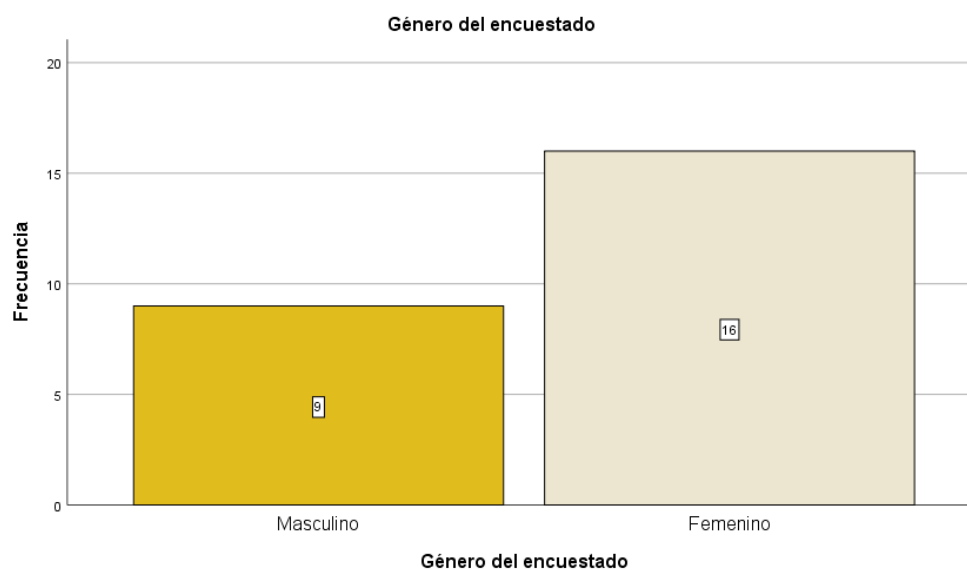
Frecuencia y Porcentaje del encuestado

Género del encuestado			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	9	36,0
	Femenino	16	64,0
	Total	25	100,0

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Figura 4

Frecuencia del género de encuestados



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Se observa en la tabla 7 y figura 4 que el 64% de la población encuestada pertenece al género femenino, mientras que el 36% corresponde al género masculino.

Esta distribución permite caracterizar a la población administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora, constituyéndose en un dato



descriptivo que sirve de contexto para el análisis de los resultados vinculados a la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

Tabla 8

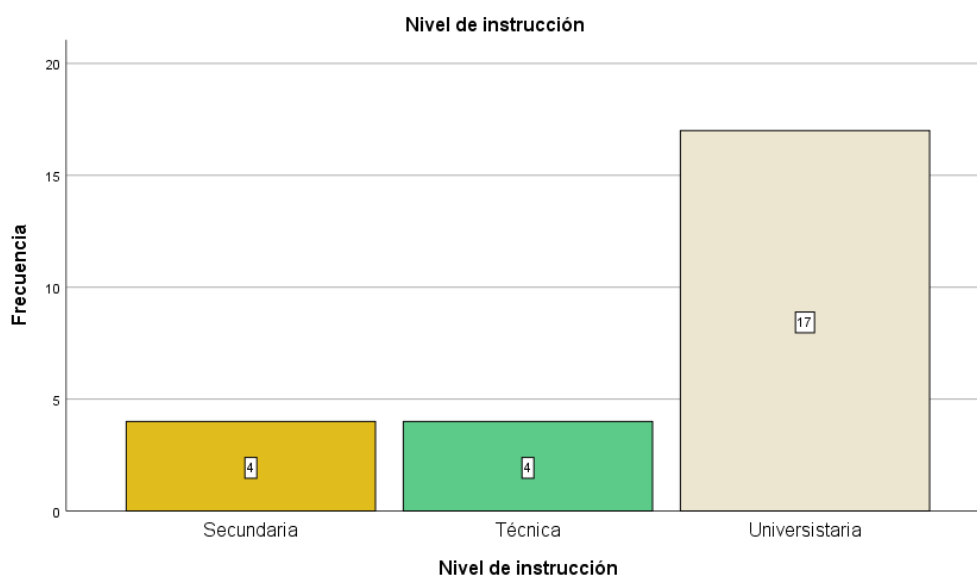
Frecuencia y porcentaje del nivel de instrucción de encuestados

		Nivel de instrucción	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Secundaria	4	16,0
	Técnica	4	16,0
	Universitaria	17	68,0
	Total	25	100,0

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Figura 5

Frecuencia del nivel de instrucción de encuestados



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

En la tabla 8 y figura 5 se observa que el 68% de los encuestados cuenta con formación universitaria, el 16% con formación técnica y el 16% con educación secundaria.

Esta información permite describir el nivel de formación académica del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora,



constituyéndose en un dato contextual para la interpretación de los resultados sobre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

5.1.2 Análisis descriptivo de las variables y dimensiones

Tabla 9

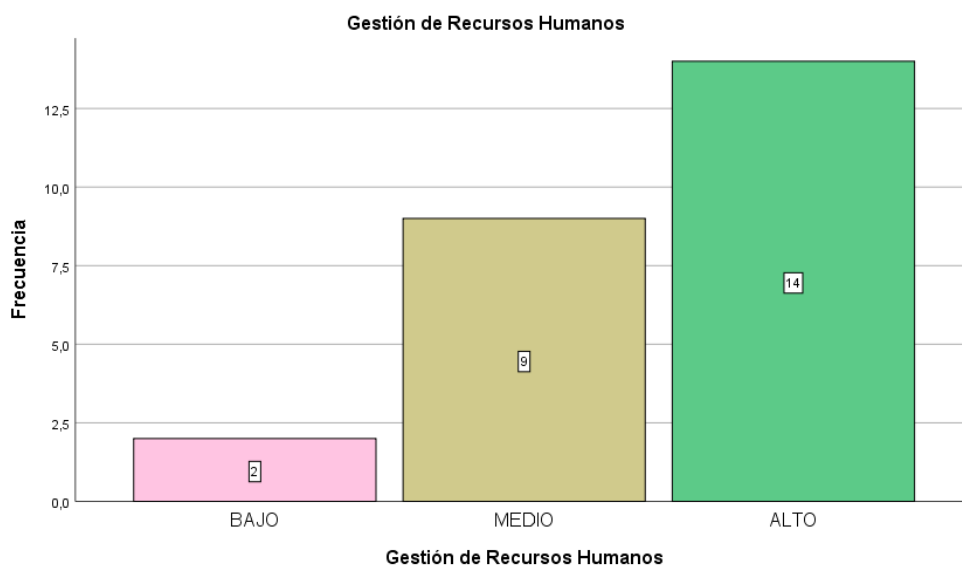
Frecuencia y porcentaje de gestión de recursos humanos

Gestión de Recursos Humanos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	2	8,0
	MEDIO	9	36,0
	ALTO	14	56,0
	Total	25	100,0

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Figura 6

Frecuencia de gestión de recursos humanos



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

En la tabla 9 y figura 6 se observa la percepción de los encuestados respecto a la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora, donde el 56% de los servidores administrativos considera que existe un



alto grado de gestión de recursos humanos, el 36% percibe un grado medio y el 8% un bajo grado.

Esta distribución evidencia que, en términos generales, la gestión de recursos humanos es percibida favorablemente por la mayoría del personal administrativo; sin embargo, la presencia de percepciones en los niveles medio y bajo refleja diferencias en la valoración de dicha gestión, lo cual resulta relevante para el análisis posterior de su relación con el desempeño laboral.

Tabla 10

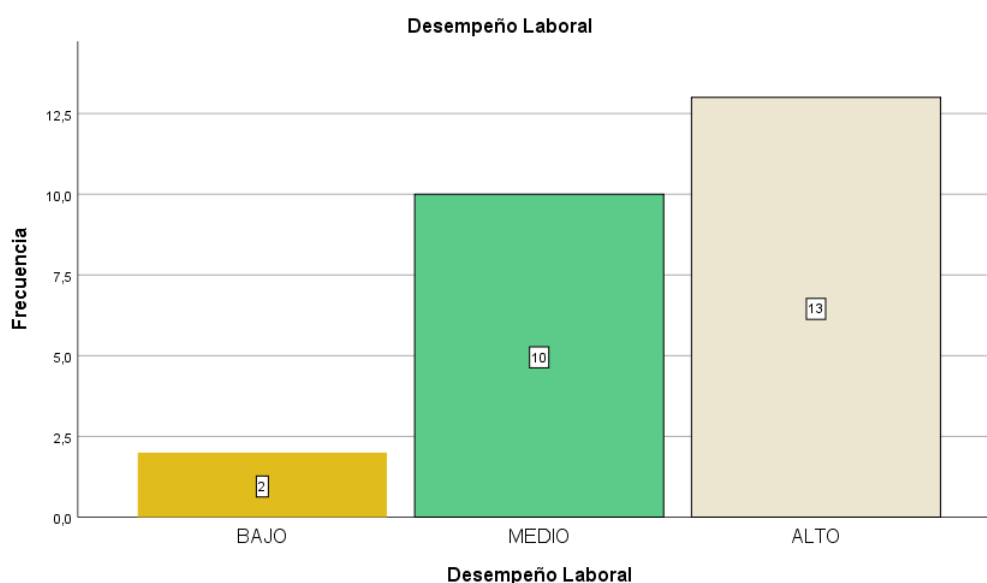
Frecuencia y porcentaje de desempeño laboral

Desempeño Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	2	8,0
	MEDIO	10	40,0
	ALTO	13	52,0
Total		25	100,0

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Figura 7

Frecuencia de desempeño laboral



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.



En la tabla 10 y figura 7 se observa que el 52% de los servidores administrativos percibe un alto grado de desempeño laboral, el 40% un grado medio y el 8% un bajo grado.

Estos resultados reflejan la percepción del personal respecto a su propio desempeño laboral, constituyéndose en un dato descriptivo que servirá de base para el análisis de la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

Tabla 11

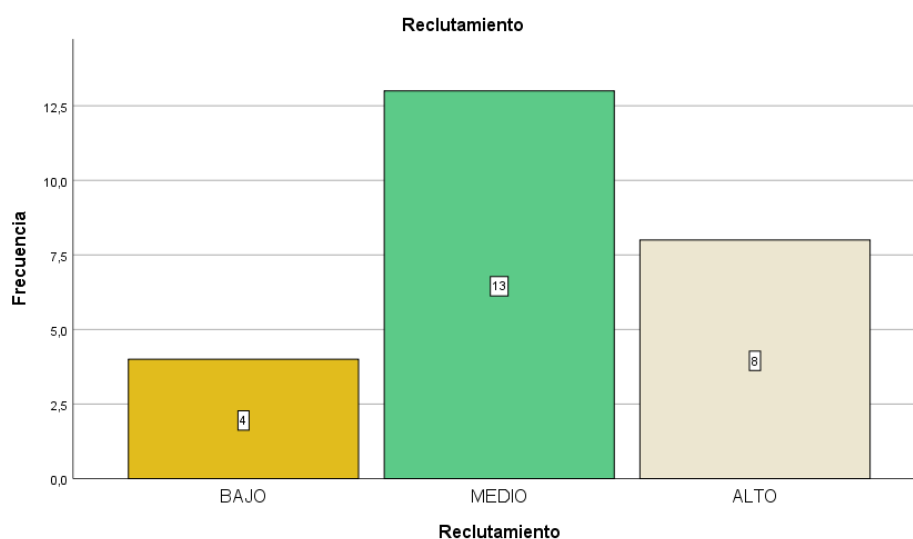
Frecuencia y porcentaje de reclutamiento

		Reclutamiento	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	4	16,0
	MEDIO	13	52,0
	ALTO	8	32,0
	Total	25	100,0

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Figura 8

Frecuencia de la dimensión reclutamiento



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.



En la tabla 11 y figura 8 se observa que el 52% de los servidores administrativos percibe un grado medio de reclutamiento, el 32% un grado alto y el 16% un bajo grado.

Esta distribución permite describir la percepción del personal respecto al proceso de reclutamiento en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora, constituyéndose en un dato descriptivo dentro de la gestión de recursos humanos que servirá de base para el análisis correlacional con el desempeño laboral.

Tabla 12

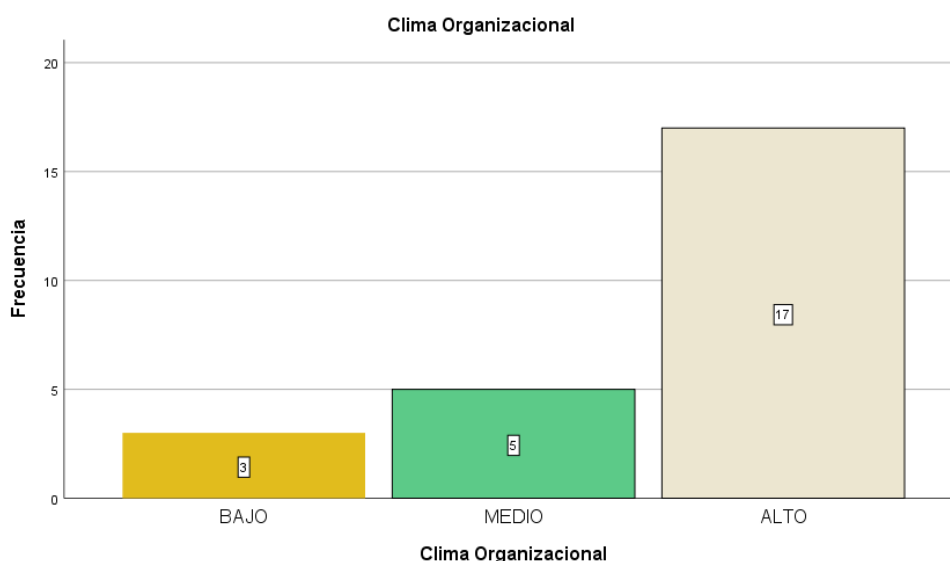
Frecuencia y porcentaje de la dimensión clima organizacional

		Clima Organizacional	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	3	12,0
	MEDIO	5	20,0
	ALTO	17	68,0
	Total	25	100,0

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Figura 9

Frecuencia de la dimensión clima organizacional



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

En la tabla 12 y figura 9 se observa que el 68% de los servidores administrativos percibe un alto grado de clima organizacional, el 20% un grado medio y el 12% un bajo grado.

Esta distribución permite describir la percepción del personal sobre el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora durante el año 2023, constituyéndose en un dato descriptivo que servirá como base para el análisis de su relación con el desempeño laboral.

Tabla 13

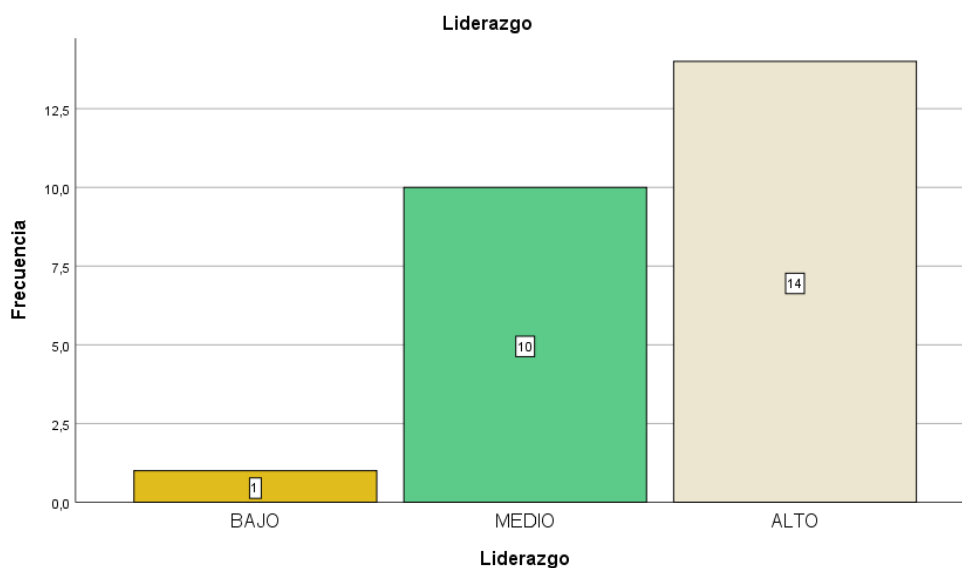
Frecuencia y porcentaje de la dimensión liderazgo

		Liderazgo	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	1	4,0
	MEDIO	10	40,0
	ALTO	14	56,0
	Total	25	100,0

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Figura 10

Frecuencia de la dimensión clima organizacional



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.



En la tabla 13 y figura 10 se observa que el 56% de los servidores administrativos percibe un alto grado de liderazgo, el 40% un grado medio y el 4% un bajo grado.

Esta distribución permite describir la percepción del personal sobre el liderazgo en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora, constituyéndose en un dato descriptivo que servirá como base para el análisis de su relación con el desempeño laboral.

Tabla 14

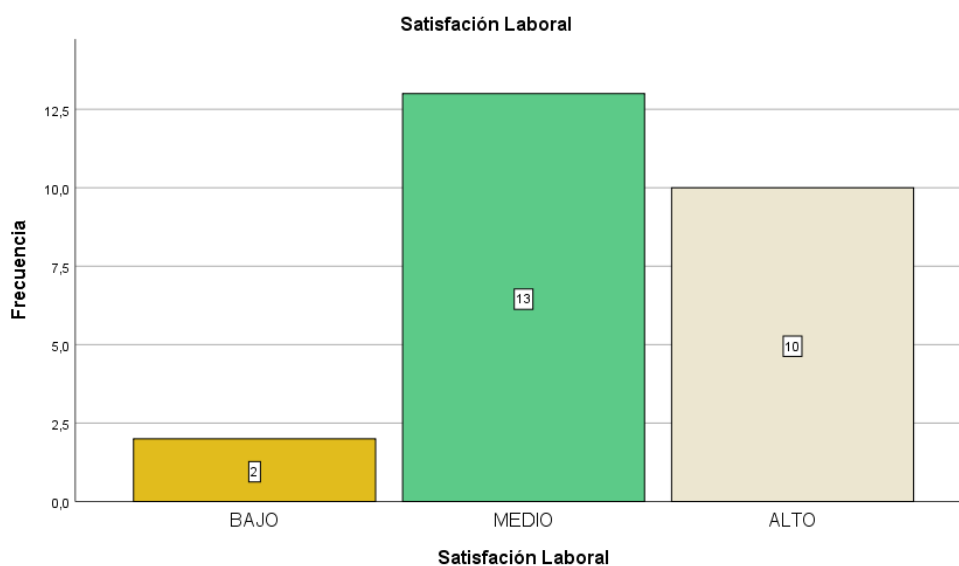
Frecuencia y porcentaje de la dimensión satisfacción laboral

Satisfacción Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	2	8,0
	MEDIO	13	52,0
	ALTO	10	40,0
	Total	25	100,0

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Figura 11

Frecuencia de la dimensión clima organizacional



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.



En la tabla 14 y figura 11 se observa que el 52% de los servidores administrativos percibe un grado medio de satisfacción laboral, el 40% un grado alto y el 8% un bajo grado.

Esta distribución permite describir la percepción del personal sobre su nivel de satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora, constituyéndose en un dato descriptivo que servirá como base para el análisis de su relación con el desempeño laboral.

Tabla 15

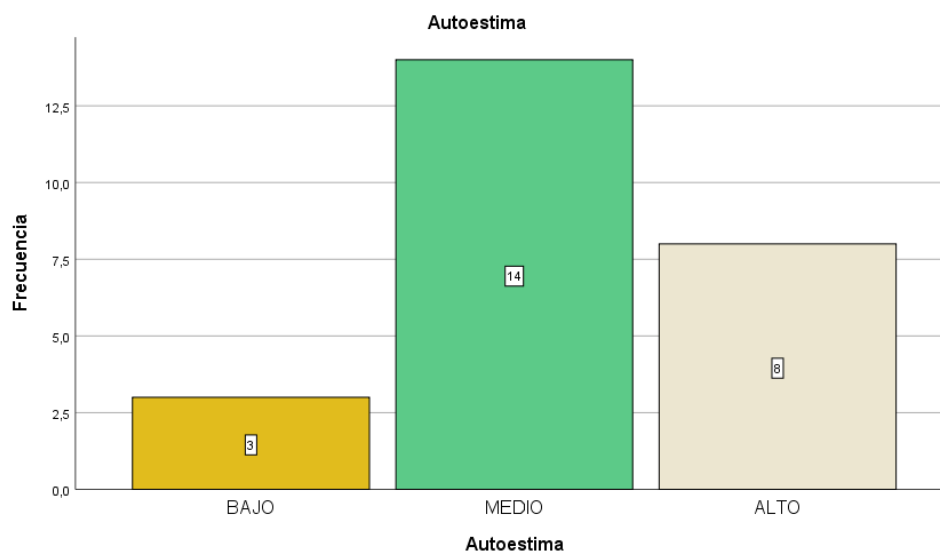
Frecuencia y porcentaje de la dimensión autoestima

Autoestima			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	3	12,0
	MEDIO	14	56,0
	ALTO	8	32,0
	Total	25	100,0

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Figura 12

Frecuencia de la dimensión autoestima



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.



En la tabla 15 y figura 12 se observa que el 56% de los servidores administrativos percibe un grado medio de autoestima, el 32% un grado alto y el 12% un bajo grado.

Esta distribución permite describir la percepción del personal respecto a su autoestima en relación con las actividades que realizan en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora, constituyéndose en un dato descriptivo que servirá como base para el análisis de su relación con el desempeño laboral.

Tabla 16

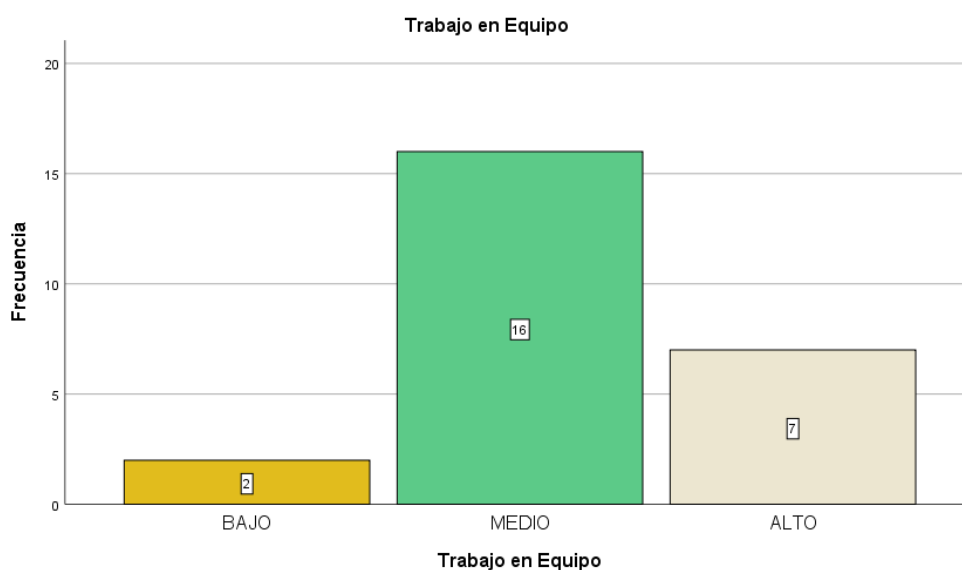
Frecuencia y porcentaje de la dimensión trabajo en equipo

Trabajo en Equipo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	2	8,0
	MEDIO	16	64,0
	ALTO	7	28,0
	Total	25	100,0

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Figura 13

Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.



En la tabla 16 y figura 13 se observa que el 64% de los servidores administrativos percibe un grado medio de trabajo en equipo, el 28% un grado alto y el 8% un bajo grado.

Esta distribución permite describir la percepción del personal respecto al trabajo en equipo dentro de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora, constituyéndose en un dato descriptivo que servirá como base para el análisis de su relación con el desempeño laboral.

Tabla 17

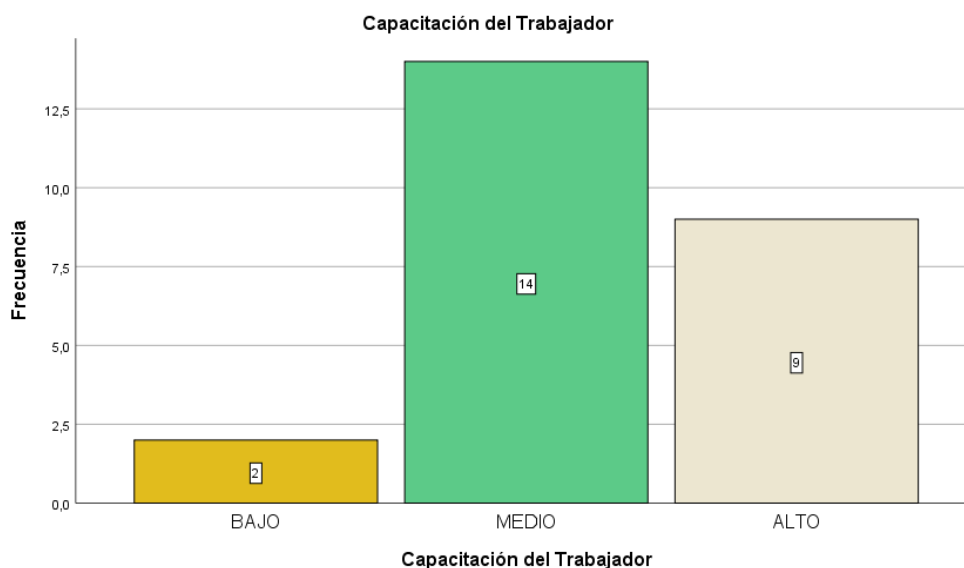
Frecuencia y porcentaje de la dimensión capacitación del trabajador

Capacitación del Trabajador			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	2	8,0
	MEDIO	14	56,0
	ALTO	9	36,0
	Total	25	100,0

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Figura 14

Frecuencia de la dimensión capacitación del trabajador



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.



En la tabla 17 y figura 14 se observa que el 56% de los servidores administrativos percibe un grado medio de capacitación del trabajador, el 36% un grado alto y el 8% un bajo grado.

Esta distribución permite describir la percepción del personal respecto a la capacitación recibida en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora, constituyéndose en un dato descriptivo que servirá como base para el análisis de su relación con el desempeño laboral.

5.2 Contratación de hipótesis

5.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 18

Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,915	25	,039
Desempeño laboral	,840	25	,001

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Se puede observar en la tabla 18, que los grados de libertad es la muestra (población), la cual es menor a 30 por lo que se ha considerado de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, en la cual se observa que la significancia es 0,039 y 0,001 los cuales son menores a 0,05 por lo que podemos afirmar que los datos no son normales y se hará uso el estadístico del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman.



5.2.2 Prueba de Hipótesis General

Ho: No existe correlación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.

Ha: Existe correlación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.

Tabla 19

Prueba de hipótesis general entre las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral

Correlaciones				
			Gestión de recursos humanos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,504*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,504*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	25	25

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

De acuerdo con la tabla 19, el valor de significancia bilateral es **0.010**, menor a 0.05, lo cual indica que la correlación es estadísticamente significativa. El coeficiente Rho de Spearman (**0.504**) señala una **correlación positiva moderada y significativa** entre las variables.

A medida que mejora la gestión de recursos humanos, se observa una mayor percepción de desempeño laboral. Esto evidencia que los procesos de RR. HH. (planificación, organización, comunicación, liderazgo, motivación) están vinculados al rendimiento del personal.

Dado que $p < 0.05$, se **rechaza la hipótesis nula (Ho)** y se **acepta la hipótesis alterna (Ha)**.



Por tanto, con un nivel de confianza del 95 %, se confirma que **existe una correlación positiva y significativa** entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

Figura 15

Gestión de recursos humanos y desempeño laboral



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica de gestión de recursos humanos y satisfacción laboral

Correlaciones				
		Gestión de recursos humanos		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,633**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	25	25
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	25	

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.



De acuerdo con la tabla 20, el valor de significancia bilateral es **0.001**, menor a 0.05, lo cual indica que la correlación es estadísticamente significativa. El coeficiente Rho de Spearman (**0.633**) señala una **correlación positiva moderada y significativa** entre las variables.

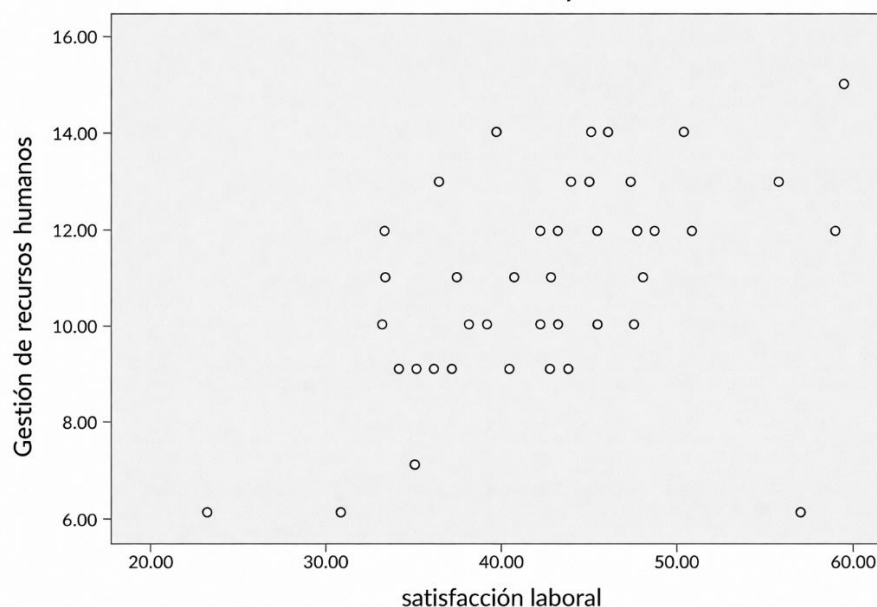
En base a esto, podemos afirmar que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Así, con un nivel de confianza del 95%, se confirma que existe una correlación **positiva moderada y significativa**. A mejores prácticas de RR. HH., mayor nivel de satisfacción laboral.

Dado que $p < 0.05$, se **rechaza la hipótesis nula (H_0)** y se **acepta la hipótesis alterna** (H_a).

Por tanto, con un nivel de confianza del 95 %, se confirma que **existe una correlación positiva y significativa** entre la gestión de recursos humanos y satisfacción laboral.

Figura 16

Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.



Tabla 21*Prueba de hipótesis específica de gestión de recursos humanos y autoestima*

Correlaciones				
			Gestión de recursos humanos	Autoestima
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	25	25
	Autoestima	Coefficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	25	25

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

De acuerdo con la tabla 21, el valor de significancia bilateral es **0.006**, menor a 0.05, lo cual indica que la correlación es estadísticamente significativa. El coeficiente Rho de Spearman (**0.530**) señala una **correlación positiva moderada y significativa** entre las variables.

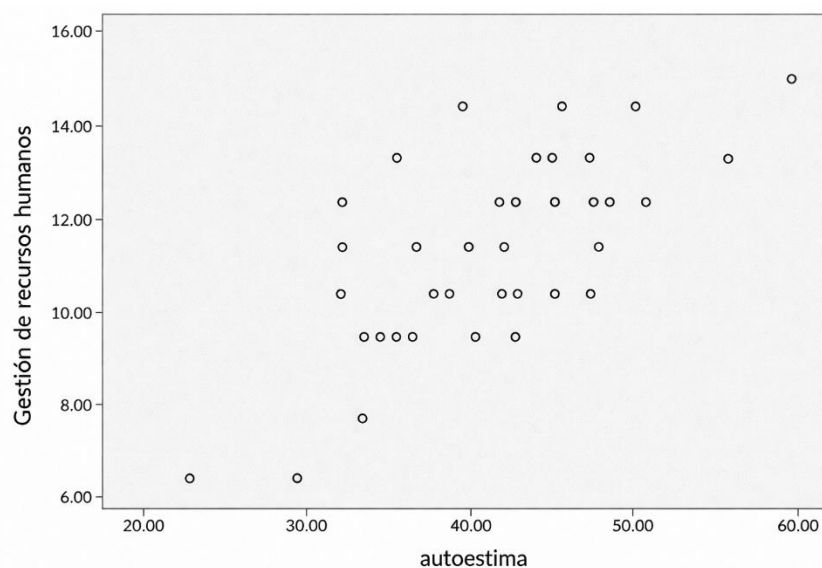
En base a esto, podemos afirmar que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Así, con un nivel de confianza del 95%, se confirma que existe una correlación **positiva moderada y significativa**. A mejores prácticas de RR. HH., mayor nivel de autoestima.

Dado que $p < 0.05$, se **rechaza la hipótesis nula (Ho)** y se **acepta la hipótesis alterna (Ha)**.

Por tanto, con un nivel de confianza del 95 %, se confirma que **existe una correlación positiva y significativa** entre la gestión de recursos humanos y autoestima

Figura 17

Gestión de recursos humanos y autoestima



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

Tabla 22

Prueba de hipótesis específica de gestión de recursos humanos y trabajo en equipo

Correlaciones				
			Gestión de recursos humanos	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,411*
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	25	25
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,411*	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	25	25

Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

De acuerdo con la tabla 22, el valor de significancia bilateral es **0.041**, menor a 0.05, lo cual indica que la correlación es estadísticamente significativa. El coeficiente Rho de Spearman (**0.411**) señala una **correlación positiva moderada y significativa** entre las variables.



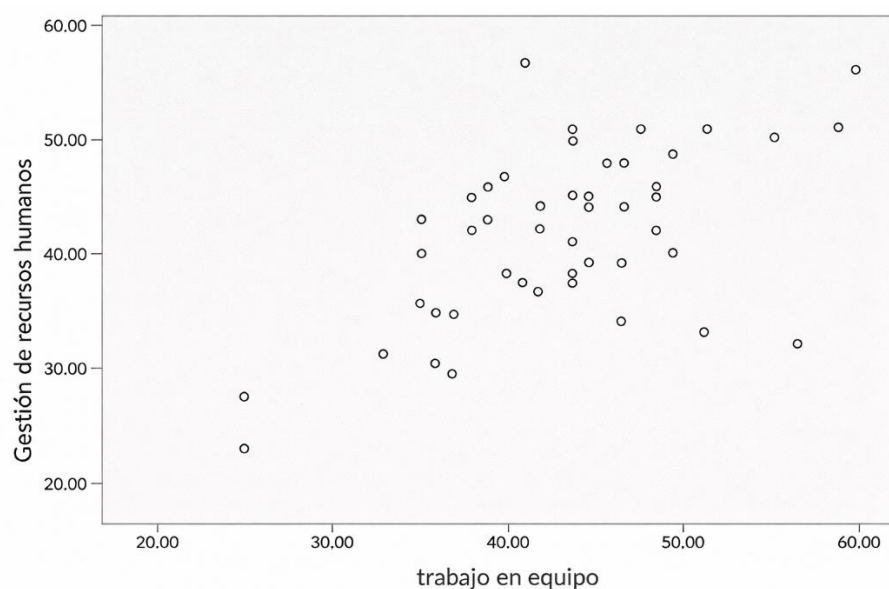
En base a esto, podemos afirmar que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Así, con un nivel de confianza del 95%, se confirma que existe una correlación **positiva moderada y significativa**. A mejores prácticas de RR. HH., mayor nivel de trabajo en equipo.

Dado que $p < 0.05$, se **rechaza la hipótesis nula (H_0)** y se **acepta la hipótesis alterna (H_a)**.

Por tanto, con un nivel de confianza del 95 %, se confirma que **existe una correlación positiva y significativa** entre la gestión de recursos humanos y Trabajo en equipo.

Figura 18

Gestión de recursos humanos y trabajo en equipo



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.



Tabla 23

Prueba de hipótesis específica de gestión de recursos humanos y capacitación

		Correlaciones		
			Gestión de recursos humanos	Capacitación
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,249
		Sig. (bilateral)	.	,231
		N	25	25
	Capacitación	Coefficiente de correlación	,249	1,000
		Sig. (bilateral)	,231	.
		N	25	25

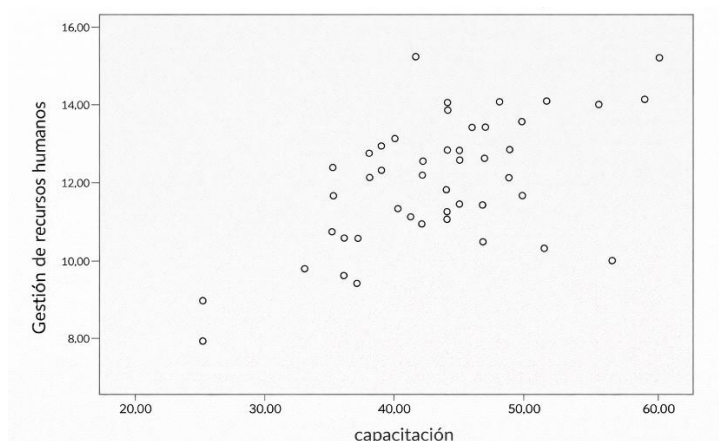
Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.

De acuerdo con la tabla 23, el valor de significancia bilateral es **0.231**, menor a 0.05, lo cual indica que la correlación es estadísticamente significativa. El coeficiente Rho de Spearman (**0.249**) señala una **correlación positiva moderada y significativa** entre las variables.

En base a esto, podemos afirmar que se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (H1). Así, con un nivel de confianza del 95%, se confirma que no existe una correlación **significativa**.

Figura 19

Gestión de recursos humanos y capacitación



Nota. Datos extraídos del instrumento a través del Spssv25.



5.3 Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el grado de correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023. A través del análisis inferencial, se identificó una correlación positiva moderada ($Rho = 0.504$; $p = 0.01$), lo que indica que existe una relación directa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal. Este hallazgo respalda la hipótesis planteada y se alinea con estudios previos que han evidenciado la importancia de la gestión de recursos humanos en contextos organizacionales similares.

Por ejemplo, Oikonomidou (2021) evidenció una relación positiva significativa entre prácticas de gestión de recursos humanos y satisfacción laboral en el sector público, indicando que una gestión estratégica del talento humano se asocia con un mejor desempeño organizacional. De manera similar, Saavedra (2021) y Sarmiento de la Torre (2017) encontraron correlaciones significativas entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, lo que refuerza la validez de nuestros resultados. Estos estudios coinciden con nuestra investigación en cuanto a la relevancia de implementar procesos adecuados de selección, capacitación y evaluación, que contribuyen al desempeño laboral del personal. Gago y Pérez (2022) reportaron una correlación muy alta, mientras que Quintano (2022) y Vergara y Pérez (2020) encontraron relaciones positivas moderadas, similares en magnitud a las obtenidas en nuestro análisis. Esto sugiere que, aunque la intensidad de la relación puede variar según el contexto, la tendencia general indica que una gestión de recursos humanos eficiente se asocia con mejores resultados laborales.

Por otro lado, investigaciones como la de Guillén (2022) muestran correlaciones positivas de menor intensidad, lo cual refleja que la relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral puede verse influida por factores contextuales específicos de cada organización. Asimismo, estudios como el de Choquecahuana y Picon (2018) resaltan que otros factores, además de la administración de recursos humanos, también impactan el desempeño laboral, lo que coincide con la necesidad de considerar variables adicionales como la cultura organizacional, el liderazgo y la motivación del personal.



En cuanto a las hipótesis específicas, los resultados de Spearman permiten identificar cómo diferentes dimensiones de la gestión de recursos humanos se relacionan con aspectos concretos del desempeño laboral:

Respecto a la primera hipótesis específica, el coeficiente Rho de 0.633 evidencia una correlación positiva moderada entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral, indicando que una mejor gestión se asocia con mayores niveles de satisfacción del personal. Este hallazgo coincide con investigaciones previas que destacan la importancia de prácticas efectivas en selección, capacitación y evaluación para mejorar el bienestar laboral. Se observa que, aunque el clima organizacional también puede influir en la satisfacción, la gestión de recursos humanos refleja acciones concretas que tienen un impacto directo y medible sobre esta variable.

Respecto a la segunda hipótesis específica, el coeficiente Rho de 0.530 evidencia una correlación positiva moderada entre la gestión de recursos humanos y la autoestima de los servidores. Esto indica que la percepción de una gestión eficiente se asocia con un nivel mayor de autoestima en el personal, un factor que puede contribuir a su motivación y compromiso. Este resultado coincide con la investigación de Chumbes (2022), quien encontró una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en términos generales, destacando la relevancia de las prácticas de gestión para la percepción que los servidores tienen de sí mismos.

Respecto a la tercera hipótesis específica, el coeficiente Rho de 0.410 indica una correlación positiva moderada entre la gestión de recursos humanos y el trabajo en equipo. Esto sugiere que una gestión eficiente se relaciona con una percepción más favorable sobre la cohesión y colaboración entre los miembros del personal, lo que puede contribuir a un desempeño más coordinado y eficiente. Este hallazgo es consistente con la investigación de Gago y Pérez (2022), quienes evidenciaron que una gestión estratégica de recursos humanos se asocia con un mejor desempeño grupal.

Respecto a la cuarta hipótesis específica, los resultados muestran una correlación débil y no significativa entre la gestión de recursos humanos y la capacitación del personal. Este hallazgo coincide con los resultados de Guillén (2022), donde la relación positiva entre desarrollo del talento humano y capacitación también fue baja. Esto indica que, en ciertos contextos, la percepción sobre capacitación puede no estar directamente asociada con la



percepción general sobre la gestión de recursos humanos, aunque sigue siendo un componente importante a considerar en la planificación institucional.

En conclusión, los resultados obtenidos en esta investigación corroboran la tendencia observada en estudios previos y aportan evidencia específica en el contexto de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora. Los hallazgos resaltan la relevancia de fortalecer prácticas de gestión de recursos humanos, no solo como un conjunto de procesos administrativos, sino como un factor que se relaciona directamente con la percepción del desempeño laboral y la satisfacción integral de los servidores administrativos.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: Respecto al objetivo general, que buscó determinar el grado de correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.504, evidenciando una correlación positiva moderada. El valor de significancia ($p = 0.01$) confirma que esta relación es estadísticamente significativa, lo que indica que una adecuada gestión de recursos humanos se asocia con un mejor desempeño percibido del personal. Este hallazgo resalta la importancia de fortalecer procesos como planificación, selección, capacitación y evaluación del personal, impactando directamente en la percepción de productividad y eficiencia de los servidores administrativos.

Segunda: Respecto al primer objetivo específico, los resultados mostraron una correlación positiva moderada entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral ($Rho = 0.633$; $p = 0.001$). Esto evidencia que una gestión eficiente del talento humano se relaciona con niveles más altos de satisfacción del personal, contribuyendo a un ambiente laboral más positivo y a una mayor motivación de los servidores administrativos.

Tercera: En relación al segundo objetivo específico, se observó una correlación positiva moderada entre la gestión de recursos humanos y la autoestima de los servidores administrativos ($Rho = 0.530$; $p = 0.006$). Este resultado indica que la percepción de una gestión adecuada se asocia con un mayor reconocimiento y valoración de sus propias capacidades, lo que puede favorecer la disposición y confianza para cumplir con sus funciones de manera efectiva.

Cuarta: Respecto al tercer objetivo específico, la correlación entre la gestión de recursos humanos y el trabajo en equipo fue positiva moderada ($Rho = 0.411$; $p = 0.041$), evidenciando que una gestión percibida como eficiente contribuye a mejorar la cohesión y



colaboración entre los servidores administrativos, lo cual puede potenciar la eficiencia en el logro de objetivos institucionales y la coordinación de tareas dentro de la organización.

Quinta: En relación al cuarto objetivo específico, la correlación entre la gestión de recursos humanos y la capacitación percibida fue débil y no significativa ($Rho = 0.249$; $p = 0.231$). Esto sugiere que, en el contexto de la municipalidad, la percepción sobre la capacitación no está directamente asociada con la gestión de recursos humanos en general, por lo que se recomienda implementar estrategias específicas que fortalezcan los programas de formación continua, asegurando que estos contribuyan efectivamente al desarrollo profesional del personal.

6.2 Recomendaciones

Primera:

Dado que se identificó una correlación positiva moderada entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, se recomienda a los responsables del personal administrativo implementar procesos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación más estructurados, transparentes y orientados al mérito. Estas acciones contribuirán a mejorar la eficiencia, motivación y productividad del personal. Se sugiere que futuras investigaciones analicen cómo la optimización de estos procesos influye en la gestión del talento humano y en el desempeño laboral en contextos municipales similares.

Segunda:

Se recomienda promover estrategias para fortalecer el clima organizacional, tales como la implementación de canales de comunicación efectivos, la participación activa del personal en la toma de decisiones y programas de bienestar laboral. Estas acciones contribuirán a aumentar la satisfacción y motivación de los servidores administrativos, y servirán como referencia para futuras investigaciones que busquen evaluar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el sector público.

Tercera:

Se aconseja que los directivos reconozcan y valoren las competencias y habilidades del personal mediante programas de reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional y asignación de responsabilidades acordes con las capacidades individuales. Estas estrategias fomentarán la autoestima, confianza y autonomía de los trabajadores, y podrán



ser base para futuras investigaciones sobre la relación entre gestión de recursos humanos y bienestar emocional del personal.

Cuarta:

Se recomienda fortalecer la colaboración y el trabajo en equipo promoviendo una cultura organizacional orientada a la comunicación efectiva, integración de grupos y coordinación entre áreas. Esto favorecerá equipos de trabajo más cohesionados y eficientes, y puede servir de punto de partida para investigaciones futuras sobre el impacto del trabajo en equipo en el desempeño institucional y la productividad del sector público local.

Quinta:

Se sugiere mejorar los programas de capacitación y desarrollo profesional, incluyendo actualización de conocimientos, inducción a nuevos trabajadores, formación en habilidades blandas (liderazgo, comunicación y resolución de conflictos) y manejo de herramientas digitales. Además, se recomienda implementar mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto de estas capacitaciones en el desempeño laboral, asegurando que contribuyan al desarrollo integral del personal y ofreciendo un marco útil para investigaciones futuras sobre la efectividad de los programas de formación en contextos similares.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, G. (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 79-100. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016822005.pdf>
- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *American Psychological Association*, 67(5), 422-436.
- Amo Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. España: ELEARNIG S.L.
- Ander Egg, E. (2011). *Aprender a Investigar*. Argentina: Brujas.
- ÁREA DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO PRESUPUESTAL. (02 de Agosto de 2021). *REPORTE TEMÁTICO N.º 5/2021-2022*. Obtenido de LAS MUNICIPALIDADES EN EL PERU Y SU DESEMPEÑO PRESUPUESTAL: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIDP/files/2021-2022-rep-temat/rt-5-ejec-d-gasto-capit-d-las-municip-2021.pdf>
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Autoridad Nacional Del Servicio Civil. (Julio de 2021). *El Sistema de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil*. Obtenido de Curso MOOC: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679310/El%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20y%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2022). *Panorama de las administraciones públicas*. Obtenido de América Latina y el Caribe: <https://publications.iadb.org/es/panorama-de-las-administraciones-publicas-america-latina-y-el-caribe-2022>
- Barroso, F. (2007). *Trabajo en equipo, liderazgo y cambio organizacional*. México: Universidad Anáhuac del Sur.
- Bišćak, M. &. (2019). The impact of HRM practices on the performance of municipalities. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 15(58), 5–23. Obtenido de <https://doi.org/10.24193/tras.58E.1>
- Boyatzis, R. E. (1982). *he competent manager*. New York: Wiley.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: Wiley.
- Braden, N. (27 de Mayo de 2019). *LOS SEIS PILARES DE LA AUTOESTIMA*. Obtenido de Desarrollo Personal: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64930821/6_pilares-libre.pdf?1605322396=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLOS_SEIS_PILARES_DE_LA_AUTOESTIMA.pdf&Expires=1677453011&Signature=N9b1pek-IHlrL-ix-D7bR9eyWJSxHcmL-Y4ftsr~6GaR-ztAgWpriOnw8-Q
- Campos, M. M.-H. (2023). Administración de personal como clave para la mejora de la gestión empresarial en las municipalidades peruanas. *Ciencia Latina*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/386271509_Administracion_de_Personal_como_Clave_para_la_Mejora_de_la_Gestion_Empresarial_en_las_Municipalidades_Peruanas .



- Cardona, P., & Wilkinson, H. (2006). *Trabajo en Equipo*. Barcelona: Universidad de Navarra. Obtenido de <https://arodi.yolasite.com/resources/Trabajo%20en%20equipo-IESE.pdf>
- Castillo, J. A. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haquira-Apurímac, 2022*. Haquira: Repositorio UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109551>
- Chacaltana, J., & García, N. (2001). *Reforma laboral, capacitación y productividad*.
- Chiang, V., Salazar, B., & Nuñez, P. (2007). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal*. Chillan: Universidad del Bío Bío. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
- Chiavenato, I. (1999). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. São Paulo: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Nomos S. A. Obtenido de https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Thomson. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc-Graw Hill. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos - El capital humano en las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- CHICLLA VALDEIGLESIAS, A., VILLAROEL OCHOA, E., & RAMIREZ BALLON, A. (26 de Julio de 2018). *FICHA DE ANÁLISIS MULTIANUAL DE GESTIÓN FISCAL*. Obtenido de MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN PEDRO DE CACHORA: https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/imgf/gob_local/IMGF2018_0324.pdf
- CHOQUECAHUANA DONGO, J. E., & PICONA CCAYHUARI, N. (2018). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC, 2016*. Abancay: UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC.
- Chumbes Vicente, R. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, Provincia Cotabambas, Apurímac - 2019*. Abancay: UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC.



- Collings, D. G. (2009). Strategic talent management. *Human Resource Management Review* 304-313, 304-313.
- Congreso de la República del Perú. (27 de Mayo de 2003). *Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972*. Obtenido de Compendio Normativo: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/\\$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf)
- Corrales Angulo, A. A. (2022). Pautas para la Reforma del Estado en el Perú: Por un Estado eficiente al servicio de la gente. *Universidad Continental*, 57.
- Coscol Llatas, W. (2020). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa 2019*. Santa: Repositorio Universidad San Pedro. Obtenido de <https://repositorio.usanpedro.edu.pe/items/870e2f6c-d75f-4f67-a526-9bf5acf54668>
- Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. España: Thomson.
- Davis, K., & Werther, W. (1991). *Administración de personal y recursos humanos*. México: Mc Graw.Hill. Obtenido de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/administracion-de-personal-y-recursos-humanos-tercera-edicion-william-werther-keith-davis.pdf>
- Delgado de Smith, Y. (2007). *Gestión de Recursos Humanos*. Valencia: Universidad de Carabobo. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Yamile-Delgado-De-Smith/publication/281525460_Gestion_de_Recursos_Humanos/links/55ec83a608ae21d099c74059/Gestion-de-Recursos-Humanos.pdf
- Elvira, M., & Dávila, A. (2005). Cultura y administración de Recursos Humanos en América Latina. *Universia Business Review*, 33.
- Gago Anaya, J. D., & Pérez Salazar, W. P. (2022). *Gestión estratégica de Recursos Humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - 2020*. Huancayo: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 48.
- Garza Tamez, H., Abreu, J., & Garza, E. (Marzo de 2009). *Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico*. Obtenido de Daena: International Journal of Good Conscience: [http://www.spentamexico.org/v4-n1/4\(1\)%20194-249.pdf](http://www.spentamexico.org/v4-n1/4(1)%20194-249.pdf)
- Goleman, D. (2013). *Leadership. The Power of Emotional Intelligence*. Barcelona: BOOKS.
- Gómez Llera, G. (1998). *Dirigir es educar*. Madrid: McGraw-Hill.
- Gómez Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson.
- Guillén Gallegos, S. (2022). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAQUIRA, PROVINCIA DE COTABAMBAS, APURÍMAC – 2019*. Abancay: UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC .
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.



- Hitt, M., Black, J., & Porter, L. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Louffat Olivares, E. (2011). *Administración del potencial humano*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 370–396. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Matas, D. (2006). *Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores*. España: Pearson Editores.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: American Management Association. Obtenido de [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7948397/mod_resource/content/2/MCGREGOR%2C%20Douglas.%20The%20human%20side%20of%20enterprise.%20In%20BEENIS%2C%20W.%20G.%20e%20SCHEIN%2C%20E.%20H.%20%28eds.%29.%20From%20Leadership%20and%20Motivation%2C%20Essays%](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7948397/mod_resource/content/2/MCGREGOR%2C%20Douglas.%20The%20human%20side%20of%20enterprise.%20In%20BEENIS%2C%20W.%20G.%20e%20SCHEIN%2C%20E.%20H.%20%28eds.%29.%20From%20Leadership%20and%20Motivation%2C%20Essays%20)
- Medina Cueva, A. A. (2017). *LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LO&LO*. AMBATO: UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25037>
- Mézerville, G. (2004). *Ejes de salud mental. Los procesos de autoestima, dar y recibir afecto y adaptación al estrés*. México: Trillas.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (15 de Septiembre de 2024). *Consulta amigable*. Obtenido de MEF: <https://apps5.mineco.gob.pe/bingos/pestrategicos/Navegador/Default.aspx>
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). *Uso de la Correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia*. Obtenido de Movimiento Científico: <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Montesinos, R. L. (2021). *La incidencia del control interno como herramienta de gestión en la Municipalidad Distrital San Pedro de Cachora–2020*. Abancay: Repositorio UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/114820>
- Morales, J., & Velandia, N. (1999). *Salarios estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Bogotá: McGraw Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/35148449/SALARIOS_Estrategias_y_Sistema_Salarial_o_de_Compensacion_Morales_Arrieta_Juan_Antonio
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Madrid: Universidad Complutense .
- Naranjo Pereira, M. (2007). Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo. *Actualidades Investigativas en Educación*.
- Noboa, A. (24 de Diciembre de 2012). *Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud*. Obtenido de Centro Universitario de Salto: <http://www.unorte.edu.uy/sites/default/files/Clima%20organizacional%20en%20las%20instituciones%20de%20salud.pdf>
- Oikonomidou, M. &. (2021). *HRM practices and their impact on job satisfaction: Evidence from the public sector in Greece*. Basilea (Suiza): MDPI. Obtenido de <https://doi.org/10.3390/proceedings11100014>
- Pardinas, F. (1991). *Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*. Bogotá: Siglo XXI.



- Pasco, J. (2015). La modernización del estado en el Perú. *Revista Estudios de Políticas Públicas*, 248.
- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Generales*, 34(146), 3-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002>
- QUINTANO HUAMAN, D. (2022). *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO - 2020*. Lima: UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA.
- Ramos, J. A. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Perquenco*. Cautín: Repositorio UTA. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/20234>
- Robbins, S. P. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. (2019). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101.
- SAAVEDRA SALAS, E. C. (2021). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL OBRERO DE LA CIUDAD DE ORURO*. LA PAZ: UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS.
- SAINT LEO UNIVERSITY. (18 de Marzo de 2022). *¿Cuál es la importancia de la gestión de recursos humanos y cuáles son sus objetivos?* Obtenido de SAINT LEO UNIVERSITY - NOTICIAS: <https://worldcampus.saintleo.edu/noticias/estudiar-recursos-humanos-importancia-gestion-de-recursos-humanos-objetivos-recursos-humanos>
- Salas Perea, R., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz, G. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud*. Obtenido de Educación Médica Superior: <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2012/cem124m.pdf>
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Sarmiento de la Torre, J. V. (2017). *Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central*. Quito: Escuela Politécnica Nacional.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. New York: Macmillan.
- Tracy, B. (1798). *Liderazgo*. Rio de Janeiro: Grupo Nelson.
- URIBE TAPAHUASCO, J. J. (2022). *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA - 2020*. LIMA: UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA.
- Valeriano, L. (2012). La modernización de la gestión Pública en el Perú. *Revista de Investigación de la facultad de Ciencias administrativas, UNMS*, 30.
- Vázquez Luna, J. L. (s.f.). *Escala de Likert*. Obtenido de UNIVERSIDAD ANÁHUAC: https://www.anahuac.mx/mexico/biblioteca/sites/default/files/inline-files/escala_Likert.pdf
- Vergara Aquije, K. S., & Perez Urrea, M. E. (2020). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambo de Mora*. Chíncha: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.



ANEXOS



1 **Anexo 1. Matriz de consistencia**
 2
 3

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>PG: ¿Cuál es el grado de correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora - Abancay, 2023?</p> <p>PE1: ¿Cuál es el grado de correlación entre Gestión de recursos humanos y Satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora - Abancay, 2023?</p> <p>PE2: ¿Cuál es el grado de correlación entre gestión de recursos humanos y autoestima de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora - Abancay, 2023?</p> <p>PE3: ¿Cuál es el grado de correlación entre gestión de recursos humanos y trabajo en equipo de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora - Abancay, 2023?</p> <p>PE3: ¿Cuál es el grado de correlación entre gestión de recursos humanos y capacitación de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora - Abancay, 2023?</p>	<p>OG: Conocer el grado de correlación entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.</p> <p>OE1: Determinar el grado de correlación entre la Gestión de recursos humanos y Satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.</p> <p>OE2: Determinar el grado de correlación entre la gestión de recursos humanos y autoestima de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.</p> <p>OE3: Determinar el grado de correlación entre la gestión de recursos humanos y trabajo en equipo de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.</p> <p>OE4: Determinar el grado de correlación entre la gestión de recursos humanos y capacitación de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.</p>	<p>HG: Existe un grado de correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.</p> <p>HE1: Existe un grado de correlación entre gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.</p> <p>HE2: Existe un grado de correlación entre gestión de recursos humanos y autoestima de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.</p> <p>HE3: Existe un grado de correlación entre gestión de recursos humanos y trabajo en equipo de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.</p> <p>HE4: Existe un grado de correlación entre gestión de recursos humanos y capacitación de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.</p>	<p>V1: Gestión de recursos humanos</p> <p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>D1: Reclutamiento</p> <hr/> <p>D2: Clima organizacional</p> <hr/> <p>D3: Liderazgo</p> <hr/> <p>D1: Satisfacción laboral</p> <hr/> <p>D2: Autoestima</p> <hr/> <p>D3: Trabajo en equipo</p> <hr/> <p>D4: Capacitación</p>	<p>-Selección del personal</p> <p>-Entrevista</p> <p>-Desarrollo profesional y personal</p> <p>-Perfil de Puestos</p> <p>-Procesos</p> <hr/> <p>-Infraestructura</p> <p>-Liderazgo</p> <p>-Comunicación</p> <p>-Logros de objetivos</p> <p>-Iniciativas</p> <p>-Habilidades</p> <p>-Orientación y evaluación</p> <hr/> <p>-Ambiente</p> <p>-Salario</p> <p>-Resultados</p> <hr/> <p>-Motivación</p> <p>-Trato</p> <p>-Reconocimiento</p> <hr/> <p>-Objetivos</p> <p>-Comunicación</p> <p>-Toma de decisión</p> <hr/> <p>-Preparación</p> <p>-Desarrollo de habilidades</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental – Transversal.</p> <p>Población: 25</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta virtual</p> <p>Instrumento: Cuestionario Virtual</p> <p>Muestra: 25</p>

Anexo 2. Cuestionario

CUESTIONARIO

Estimado (a), el presente cuestionario tiene como objetivo recoger información para conocer la relación entre **Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral dentro de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora.**

Lea atentamente cada uno de los enunciados y marque la alternativa que crea conveniente con un aspa (X).

Datos generales:

Edad:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Grado de instrucción:

ÍTEMS		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
VI. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
D1. Reclutamiento						
1	La selección del personal se realiza siguiendo los principios establecidos por el SERVIR (mérito, transparencia, igualdad de oportunidades, integridad pública y responsabilidad).					
2	La municipalidad usa la entrevista para evaluar a los aspirantes al puesto.					
3	La municipalidad brinda las condiciones para desarrollarse en lo profesional y personal					
4	Los requisitos mínimos solicitados para el cargo se ajustan a las necesidades su puesto.					
5	El proceso de reclutamiento de personal efectuado en la municipalidad eficaz.					
D2. Clima Organizacional						
6	La infraestructura de la municipalidad brinda las condiciones adecuadas para desempeñar sus actividades.					



7	El responsable de área brinda confianza y un trato agradable dentro de la municipalidad.					
8	Dentro de la municipalidad se lleva a la práctica una buena comunicación entre compañeros.					
D3. Liderazgo						
9	El responsable de área motiva a conseguir el cumplimiento de objetivos organizacionales.					
10	El responsable de área permite que tome la iniciativa en las actividades que realiza dentro de la institución.					
11	El responsable de área usa sus habilidades de liderazgo para motivar a sus compañeros.					
12	El responsable de área orienta y evalúa su desempeño.					
V2. DESEMPEÑO LABORAL						
D1. Satisfacción Laboral						
13	Su espacio de trabajo es cómodo para el desarrollo sus actividades.					
14	El salario que percibe en la municipalidad va acorde a su formación académica y experiencia.					
15	Ud. se siente satisfecho por los resultados que genera su labor dentro de la municipalidad.					
D2. Autoestima						
16	La municipalidad se realiza actividades para motiva a sus trabajadores.					
17	Los servidores de la municipalidad brindan un trato amable al público.					
18	Los directivos de la municipalidad reconocen el esfuerzo que los trabajadores realizan en el desempeño de sus actividades.					
D3. Trabajo en equipo						
19	Los equipos de trabajo se comprometen a cumplir con los objetivos institucionales.					



20	Dentro de la municipalidad existe una comunicación asertiva (directa, clara, objetiva).					
21	Para la toma de decisiones en el desarrollo de actividades se respetan las opiniones de todos los trabajadores.					
D4. Capacitación del trabajador						
22	La municipalidad brinda preparación a los servidores para el adecuado desempeño de sus funciones.					
23	Las capacitaciones desarrolladas en la municipalidad ayudan al desarrollo de habilidades blandas (comunicación, sociales).					

Anexo 3. Construcción de escala de valoración

Construcción de escala de valoración

Likert	Minimo	1	Niveles
	Máximo	5	

		Var. 1	Dim. 1	Dim. 2	Dim. 3	V2	Dim. 1	Dim. 2	Dim. 3	Dim. 4
Puntaje	N° Preguntas	12	5	3	4	11	3	3	3	2
	Puntaje Mínimo	12	5	3	4	11	3	3	3	2
	Puntaje Máximo	60	25	15	20	55	15	15	15	10
	Rango	49	21	13	17	45	13	13	13	9
	Intervalo	16.33	7.00	4.33	5.67	15.00	4.33	4.33	4.33	3.00
BAREMO	Bajo (1)	12	5	3	4	11	3	3	3	2
		28	11	7	9	25	7	7	7	4
	Medio (2)	29	12	8	10	26	8	8	8	5
		44	18	11	15	40	11	11	11	7
	Alto (3)	45	19	12	16	41	12	12	12	8
		60	25	15	20	55	15	15	15	10

Anexo 4. Fichas de validación de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Mg. José Carlos Vilca Narváez

Título de la investigación: Gestión de recursos humanos y Desempeño laboral de los servidores administrativos en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.

Objetivo: Conocer el grado de relación entre la Gestión de recursos humanos y Desempeño laboral de los servidores administrativos en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.

Unidad de Análisis: Servidores administrativos en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora.

Investigador: Bach. Manuel Milner Sulcahuaman Silva

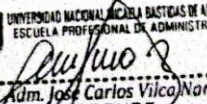
Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variables	Metodología			X		
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
04	Basados en el aspecto teórico de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad					X
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (3 + 20 + 20) / 50 = 0.86 = 86\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 29 de marzo del 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL MICHAELA BASTIDAS DE APURÍMAYO
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

 Mg. Adm. José Carlos Vilca Narváez
 DOCENTE

Sello y firma del experto



7

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: M.Sc. María Patricia Lima Bendezi.....

Título de la investigación: Gestión de recursos humanos y Desempeño laboral de los servidores administrativos en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.

Objetivo: Conocer el grado de relación entre la Gestión de recursos humanos y Desempeño laboral de los servidores administrativos en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.

Unidad de Análisis: Servidores administrativos en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora.

Investigador: Bach. Manuel Milner Sulcahuaman Silva


Instrumento: Cuestionario

Nº	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variables	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
04	Basados en el aspecto teórico de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				Y	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				X	
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad					X
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad					Y
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad			X		
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (16 + 25) / 50 = 0.88 = 88\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 29 de marzo del 2023


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS
 DE APURÍMAC

 M.Sc. María Patricia Lima Bendezi
 EXPERTO

Sello y firma del experto



FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Carla Ramírez Chipa.....

Título de la investigación: Gestión de recursos humanos y Desempeño laboral de los servidores administrativos en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.

Objetivo: Conocer el grado de relación entre la Gestión de recursos humanos y Desempeño laboral de los servidores administrativos en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora – Abancay, 2023.

Unidad de Análisis: Servidores administrativos en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora.

Investigador: Bach. Manuel Milner Sullcahuaman Silva

Instrumento: Cuestionario

Nº	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variables	Metodología			X		
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
04	Basados en el aspecto teórico de la variable	Consistencia			X		
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad			X		
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				X	
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (9 + 24 + 5) / 50 = 0.76 = 76\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 29 de marzo del 2023



 Mgr Carla Ramírez Chipa

 DDCENZ

Sello y firma del experto



Anexo 5. Registro de publicaciones ciudadanas sobre la gestión municipal



Somos San Pedro de Cachora

24 feb 2023 · 🌐



"La municipalidad de Cachora NO organizará el concurso de carnavales 2023, pero si se irán a jaranear a Huanipaca", manifiestan nuestros hermanos cachorinos, al ver que solo una delegación seleccionada **sin previa convocatoria** irán al vecino distrito donde se llevará a cabo el concurso de sus carnavales con normalidad.

¿Dónde quedó el duelo?, ya que este fue el motivo por el cual no se llevará supuestamente esta fiesta carnavalesca que se viene postergando hace 3 años y que genera un movimiento económico importante en nuestro distrito.



PRONUNCIAMIENTO

Ante la reciente convocatoria a una movilización promovida por el Frente de Defensa de los Intereses de Cachora, la Municipalidad Distrital de Cachora se dirige a la opinión pública para expresar lo siguiente:

- 1.** Rechazamos categóricamente cualquier intento de desinformación o manipulación que pretenda desconocer el trabajo que viene realizando esta gestión municipal en beneficio del pueblo Cachorino. Es importante precisar que dicho Frente de Defensa no ha solicitado en ningún momento información formal sobre los avances, obras o proyectos ejecutados por esta municipalidad, optando en cambio por acciones que no respetan los canales institucionales ni el debido proceso.
- 2.** Invocamos a la población a no dejarse confundir por mensajes que solo buscan generar división y caos, y reiteramos que el próximo 25 de mayo, el alcalde y su equipo técnico estarán rindiendo cuentas públicamente, en cumplimiento estricto de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 3.** La Municipalidad de Cachora no se someterá a presiones ni extorsiones de personas o grupos que históricamente han recurrido a este tipo de prácticas con fines particulares. Nuestra gestión está y estará siempre al servicio del pueblo, trabajando con responsabilidad, honestidad y compromiso.
- 4.** Pese a los recortes presupuestales impuestos por el gobierno central, esta administración ha sabido gestionar con eficiencia los recursos disponibles para atender las necesidades más urgentes de nuestra población, priorizando obras y servicios que impactaran positivamente en el desarrollo del distrito.

Finalmente, hacemos un llamado a la unidad, al diálogo y al respeto institucional, pilares fundamentales para seguir construyendo un Cachora más justo, ordenado y próspero para todos.

Municipalidad Distrital de Cachora

Gestión 2023–2026

“Comprometidos con nuestro pueblo”



Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora

6 jun 2023 · 🌐

VISITA A LA COMUNIDAD DE TTASTAPOYONCCO

El alcalde y equipo técnico visito la comunidad de Ttastapoyoncco, con el objetivo de que la comunidad ratifique la donación del terreno para el proyecto de la mini planta de tratamiento de residuos solidos, que beneficiara a todo el distrito de San Pedro de Cachora.





Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora ha transmitido en directo. ...

27 abr 2023 · 🌐

INFORME DE LOS 100 DÍAS DE GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN PEDRO DE CACHORA



Anexo 6. Captura del portal de transparencia de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora

gob.pe | Portal de Transparencia Estándar

Portal de Transparencia estándar

convocatorias **Buscar**

Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora

Responsable del Portal de Transparencia: MAX CLEVER AGUADO PEÑA
Nombramiento: RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 055-2021-A-MDSPC

Responsable de acceso a la información:
Nombramiento:

[Ver administradores de la información](#)

Monitor de Control y Transparencia COVID-19



Anexo 7. Cuadro para la asignación de personal



CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL – CAP.

ENTIDAD MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN PEDRO DE CACHORA							
SECTOR GOBIERNOD LOCALES							
ÓRGANOS O UNIDADES ORGÁNICAS (1)	CLASIFICACION (2)						TOTAL (3)
	FP	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	
ALCALDÍA	1					1	2
GERENCIA MUNICIPAL		1					1
UNIDAD DE PLANIFICACION Y PPTO					1		1
UNIDAD DE ASESORIA LEGAL					1		1
OFICINA DE PROGRAMACION MULTIANUAL DE INVERSIONES					1		1
OFICINA DE ADMINISTRACION FINANCIERA					2	5	7
OFICINA DE SECRETARIA GENERAL					1	2	3
DIVISION DE INFRAESTRUCTURA Y OBRAS					3	2	5
DIVISION DE DESARROLLO SOCIAL					2	2	4
DIVISION DE DESARROLLO ECONOMICO					1	4	5
DIVISION DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PUBLICOS					1	4	5
UNIDAD DE GESTION MUNICIPAL - UGM					1	2	3
TOTAL (4)	1	1	0	0	14	22	38
(5) TOTAL OCUPADOS							9
(6) TOTAL PREVISTOS							29
(7) TOTAL GENERAL							38



Anexo 8. Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Cachora - 2023

PERSONAL			
Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	CONTRATO
1	NAYDA KETLYN GAMARRA CHIPA	SECRETARIA GENERAL Y RESP. DE DEMUNA	CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 057 - 2023/MDSPC.
2	GUIDE CHAUAYLLA MALDONADO	ASESOR EXTERNO	
3	SARMIENTO HUAMAN TEODORO ANTONIO	ASESOR LEGAL	CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 058 - 2023/MDSPC.
4	FLORES PALOMINO JIM	RESPONSABLE DE ATM Y JASS	CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 061 - 2023/MDSPC.
5	MAGNOLIA SULLCAHUAMAN SILVA	ABAST. Y LOGISTICA	CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 063 - 2023/MDSPC.
6	EDWAR PAPEL HANCCO	DEFENSA CIVIL-SEGURIDAD	CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 064 - 2023/MDSPC.
7	AGUADO PEÑA MAX CLEVER	DEFENSA CIVIL-SEGURIDAD	CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 064 - 2023/MDSPC.



8	BENITO ESPINOZA MONZON	UGM-AGUA Y SANEAMIENTO	CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 068 - 2023/MDSPC.
9	CHICLLA PRUDENCIO AYDEE	RESPONSABLE DE MESA DE PARTES	CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 075 - 2023/MDSPC.
10	SHEYDI CCAHUANA SILVA	ASISTENTE DE ALCALDIA	
11	VICTOR TAPIA AGUIRRE	REP. DE LA DIVISION DE DESARROLLO SOCIAL	
12	ERIKA TAPIA	REP. DE ALMACEN	
13	ABEL PATIÑO	JEFE DE CUADRILLA DE EMERGENCIAS Y DESASTRES.	
14	SANTOS	AYUDANTE DE CUADRILLA DE EMERGENCIAS Y DESASTRES.	
15	ESPINOZA CORO YANET	PVL	CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 060 - 2023/MDSPC.
16	ANALY SEGUNDO PEÑA	ASISTENTE (ULE)	CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 073 - 2023/MDSPC.
17	JUVENAL	CUMPLIDOR DE METAS	
18	FREDY ARIAS	RESPONSABLE DE LA DIVISION DE INFRAESTRUCTURA	CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 066 - 2023/MDSPC.
19	CHOQUEPATA AYMA DARWIN	INFRAESTRUCTURA	CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 066 - 2023/MDSPC.
20	FLORES CUARESMA MARCOS		
21	CESAR	UNIDAD FORMULADORA (UF)	CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 67- 2023/MDSPC.
22	VALDIGLESIAS POCCO PRISCA		CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 059- 2023/MDSPC.
23	HIPOLITO MENDOZA PEÑA	DESARROLLO SOCIAL	CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 062 - 2023/MDSPC.
24	FLORES CUARESMA MARCOS	RESPONSABLE DE ALMACEN	CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 060-A - 2023/MDSPC.
25	ESPINOZA ESPINOZA REBECA	ASISTENTE CONTABLE	CONTRATO DE SERVICIO POR TERCEROS N ° 055 - 2023/MDSPC.



Anexo 9. Evidencia de participación en encuestas virtuales

