



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**



**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD  
DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE JULI 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. MARY CYNTIA SAGUA PEREYRA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

JULIACA - PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD  
DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE JULI 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. MARY CYNTIA SAGUA PEREYRA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR**

**PRESIDENTE**

**:**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

**PRIMER MIEMBRO**

**:**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

**SEGUNDO MIEMBRO**

**:**

  
\_\_\_\_\_  
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

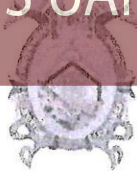
**ASESOR DE TESIS**

**:**

\_\_\_\_\_  
Dr. LEOPOLDO GONZALO PUMA PUMA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Organización y Dirección de Empresas (5311 – UNESCO)



## RESOLUCIÓN N.º 0734-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 04 de julio de 2024

**Vistos:** El expediente N° 2024-CU-7711 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JULI 2023** presentado por el(la) Bachiller: **MARY CYNTHIA SAGUA PEREYRA**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Marketing**, del(la) bachiller: **MARY CYNTHIA SAGUA PEREYRA**; habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- \* PRESIDENTE : Dr. DAVID J. GUTIÉRREZ MAYTA
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY G. PUMA PUMA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

**SEGUNDO.-** Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 09 de julio de 2024**, a horas **09:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

**TERCERO.-** Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

### **DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N.º 1396-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 15 de diciembre de 2023

**VISTOS:** El Expediente N° CU-17213, presentado por el(la) egresado(a): **MARY CYNTIA SAGUA PEREYRA**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JULI 2023**.

### **CONSIDERANDO:**

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JULI 2023** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: **MARY CYNTIA SAGUA PEREYRA**, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY G. PUMA PUMA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

**SEGUNDO.-** El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

**TERCERO.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

### **DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N.º 1107-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 10 de noviembre de 2023

**VISTOS:** El oficio N° 088-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 10 de octubre de 2023, presentado por: **MARY CYNTIA SAGUA PEREYRA**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Marketing.

**CONSIDERANDO:**

Que, el(la) Bachiller(a): **MARY CYNTIA SAGUA PEREYRA**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JULI 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **MARY CYNTIA SAGUA PEREYRA** Titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JULI 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing, correspondiente a la línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCION DE EMPRESAS (5311 – UNESCO).

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, presentado por el(la) Bachiller(a): **MARY CYNTIA SAGUA PEREYRA**, Titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JULI 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing, conteniendo los siguientes datos:



RESOLUCIÓN N.º 1107-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 10 de noviembre de 2023

OBJETIVO GENERAL:	
Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023.	
OBJETIVO ESPECIFICO:	
1. Analizar la relación entre gestión de los recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023.	
2. Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023.	
3. Analizar la relación entre la gestión de los recursos humanos y la capacitación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023.	
4. Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023.	
5. Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y los reconocimientos e incentivos de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023.	
SEDE DE EJECUCIÓN:	JULI
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: julio 2023 FECHA FIN: junio 2024
PRESUPUESTO:	S/3 137.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ORGANIZACIÓN Y DIRECCION DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)

**SEGUNDO:** El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

**TERCERO: RECONOCER** como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI.**

**CUARTO: DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

- DISTRIBUCIÓN:**
- Unidad de Investigación (1)
  - Dirección EP.
  - Asesor
  - Interesado (1)
  - Archivo FCA (1)
- MAC/vnop.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

*Benigno Callata Quispe*

Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JULI 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**30%**

INDICE DE SIMILITUD

**22%**

FUENTES DE INTERNET

**14%**

PUBLICACIONES

**22%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE


### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez</b> Trabajo del estudiante	<b>16%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>8%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.upt.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>distancia.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



<b>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL JULI 2023</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	MARY CYNTIA SAGUA PEREYRA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70143413
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0884-1288">https://orcid.org/0000-0003-0884-1288</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Organización y dirección de empresas (5311 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Edificio:</b> Municipalidad Distrital de Juli <b>País:</b> Perú <b>Departamento:</b> Puno <b>Provincia:</b> Chucuito <b>Distrito:</b> Juli Plaza de Armas N°104 <b>Coordenadas:</b> Latitud: -16.21334626 Longitud: -69.45919879 Latitud:16°12'45''5 Sur Longitud:69°27'37''Oeste <b>Densidad:</b> 30 hab/Km2 <b>Total de Habitantes:</b> 21162</p> <p><b>URL Maps:</b> <a href="https://www.google.com/maps/place/Juli/">https://www.google.com/maps/place/Juli/</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2023 - Julio 2024



<p>URL de disciplinas OCDE  <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-vocabularios/ocde_ford.html#1.06.15">https://concytec-pe.github.io/Peru-vocabularios/ocde_ford.html#1.06.15</a>          Librería</p>	<p>Administración Publica  <a href="http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p> <p>Ciencia Política  <a href="http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.01">http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.01</a></p> <p>- Teoría Organizacional  <a href="http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03">http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</a></p>
---	---



UNIVERSIDAD ANDINA  
 NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
 DIRECCIÓN  
 UNIDAD DE  
 INVESTIGACIÓN  
 Dr. Sc. S. Leimaco Aguilar Pinto  
 DIRECTOR  
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARY CYNTIA SAGUA PEREYRA identificado con DNI Nro. 70143413 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACION MARKETING  
informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JULI 2023

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 06 de Noviembre del 2024

  
-----  
FIRMA ASESOR

  
-----  
FIRMA TESISISTA



Huella



## DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño, a ti mi DIOS que me diste la oportunidad de vivir y de regalarme una familia maravillosa.

Con mucho cariño principalmente a mis padres que me dieron la vida y a mi familia que Dios me bendijo, mi esposo e hijos que han estado conmigo en todo momento. Gracias por creer en mí, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre han estado apoyándome y brindándome todo su amor, por todo esto les agradezco de todo corazón el que estén a mi lado.



## AGRADECIMIENTO

Le agradezco a DIOS y a mi familia por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Y quiero agradecer y expresar mi más profundo agradecimiento a mi asesor y docentes, quienes con su paciencia y compromiso me han enseñado no solo conocimientos, si no también valores y principios. Gracias por creer en mí y por impulsarme a dar lo mejor de mí en cada paso de esta tesis.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE GENERAL .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
INDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Delimitación de la investigación .....	2
1.2.1. Delimitación espacial .....	2
1.2.2. Delimitación social .....	2
1.2.3. Delimitación temporal .....	2
1.3. Formulación del problema.....	2
1.3.1. Problema general.....	2
1.3.2. Problemas específicos.....	2
1.4. Justificación de la investigación .....	3
1.4.1. Justificación teórica.....	3
1.4.2. Justificación práctica.....	3
1.4.3. Justificación social .....	3



1.4.4. Justificación metodológica ..... 4

**CAPÍTULO II**

**OBJETIVOS**

2.1. Objetivo general..... 5

2.2. Objetivos específicos ..... 5

**CAPÍTULO III**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

3.1. Antecedentes de la investigación..... 6

3.1.1. Antecedentes internacionales ..... 6

3.1.2. Antecedentes nacionales ..... 7

3.1.3. Antecedentes locales ..... 9

3.2. Bases teóricas ..... 10

3.2.1. Gestión de los recursos humanos ..... 10

3.2.2. Productividad laboral ..... 21

3.3. Marco conceptual..... 29

3.3.1. Adaptación..... 29

3.3.2. Cargos ..... 29

3.3.3. Efectividad ..... 30

3.3.4. Evaluación ..... 30

3.3.5. Experiencia..... 31

3.3.6. Funciones ..... 31

3.3.7. Información ..... 31

3.3.8. Oportunidades ..... 31



3.3.9. Requerimientos.....32

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS**

4.1. Hipótesis general .....33  
4.2. Hipótesis específicas .....33  
4.3. Variables.....34  
4.4. Operacionalización de variables .....34

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. Enfoque de la investigación .....35  
5.2. Método(s) aplicados a la investigación.....35  
5.3. Tipo de investigación .....35  
5.4. Nivel de investigación .....36  
5.5. Diseño de investigación .....36  
5.6. Población y muestra .....36  
    5.6.1. Población .....36  
    5.6.2. Muestra.....36  
5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....37  
    5.7.1. Técnica .....37  
    5.7.2. Instrumento.....37  
5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento .....37  
    5.8.1. Confiabilidad .....37  
    5.8.2. Validez.....38



5.9. Procesamiento de tratamiento de datos.....38

5.10. Contratación de hipótesis.....38

    5.10.1 Prueba de hipótesis general .....38

    5.10.2.Prueba de hipótesis específicas.....39

**CAPÍTULO VI**

**ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

6.1. Análisis e interpretación de resultados.....45

    6.1.1. Correlación general.....46

    6.1.2. Correlaciones específicas .....47

6.2. Discusión de resultados.....53

CONCLUSIONES .....54

RECOMENDACIONES .....57

REFERENCIAS .....60

ANEXOS.....66

Anexo 1: Matriz de consistencia .....67

Anexo 2: Matriz de datos .....69

Anexo 3: Instrumento de acopio de datos .....75

Anexo 4: Validación del instrumento .....77

Anexo 5: Evidencia de recojo de datos .....79



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	34
<b>Tabla 2</b> Prueba de normalidad.....	38
<b>Tabla 3</b> Prueba de hipótesis general .....	39
<b>Tabla 4</b> Prueba de hipótesis específica 1 .....	40
<b>Tabla 5</b> Prueba de hipótesis específica 2.....	41
<b>Tabla 6</b> Prueba de hipótesis específica 3 .....	42
<b>Tabla 7</b> Prueba de hipótesis específica 4.....	43
<b>Tabla 8</b> Prueba de hipótesis específica 5 .....	44
<b>Tabla 9</b> Rangos de correlación .....	45
<b>Tabla 10</b> Correlación entre gestión de recursos humanos y productividad .....	46
<b>Tabla 11</b> Correlación entre gestión de recursos humanos y satisfacción laboral .....	47
<b>Tabla 12</b> Correlación entre gestión de recursos humanos y motivación laboral .....	48
<b>Tabla 13</b> Correlación entre gestión de recursos humanos y capacitación laboral .....	49
<b>Tabla 14</b> Correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral .....	50
<b>Tabla 15</b> Correlación entre gestión de recursos humanos y reconocimientos .....	52



## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Correlación entre gestión de recursos humanos y productividad .....	46
<b>Figura 2</b> Correlación entre gestión de recursos humanos y satisfacción laboral .....	47
<b>Figura 3</b> Correlación entre gestión de recursos humanos y motivación laboral .....	48
<b>Figura 4</b> Correlación entre gestión de recursos humanos y capacitación laboral .....	49
<b>Figura 5</b> Correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral .....	51
<b>Figura 6</b> Correlación entre gestión de recursos humanos y reconocimientos .....	52



## RESUMEN

Se realizó el presente trabajo con el propósito de analizar la gestión de recursos humanos y la productividad para determinar su correlación en la Municipalidad Distrital de Juli en el año 2023; para lo cual se planteó una investigación de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, es así que para la recopilación de datos se aplicó un cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Juli, con una muestra representativa de 158 trabajadores. Para el análisis de resultados se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, prueba no paramétrica que mostró la relación entre las variables gestión de recursos humanos y productividad, probando una relación del 81.5%, pues el valor mostrado en la tabla destaca un coeficiente de relación positiva ( $r=0.815$ ), demostrado una relación alta con tendencia positiva. Concluyendo así que toda mejora que se realice en la gestión de recursos humanos tendrá un impacto en la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad, y en viceversa.

**Palabras clave:** Gestión de recursos humanos, productividad laboral, satisfacción laboral, motivación laboral, capacitación laboral, desempeño laboral, reconocimientos.



## ABSTRACT

The present work was carried out with the purpose of analysing human resource management and productivity to determine their correlation in the District Municipality of Juli in the year 2023; for which a research of quantitative approach and non-experimental design was proposed, so for data collection a questionnaire was applied to the workers of the District Municipality of Juli, with a representative sample of 158 workers. For the analysis of the results, Spearman's Rho statistical test was used, a non-parametric test that showed the relationship between the variables human resources management and productivity, proving a relationship of 81.5%, as the value shown in the table highlights a positive relationship coefficient ( $r=0.815$ ), demonstrating a high relationship with a positive tendency. Thus concluding that any improvement made in human resource management will have an impact on the labour productivity of workers in the municipality, and vice versa.

**Keywords:** Human resource management, labour productivity, job satisfaction, job motivation, job training, job performance, recognition.



## INTRODUCCIÓN

La gestión eficaz de los recursos humanos y la productividad de los trabajadores son fundamentales para el éxito de un municipio distrital. Al dar prioridad al compromiso de los empleados, la retención del talento, el desarrollo de habilidades, la gestión del rendimiento, el bienestar de los empleados y el fomento de una cultura organizativa positiva, los municipios distritales pueden crear un entorno que maximice la productividad de los trabajadores, lo que en última instancia beneficia tanto al municipio como a sus residentes.

Por tal motivo, se realizó la presente investigación titulada "Gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023" con el propósito de analizar a profundidad cada una de las variables y la relación entre ambas. Además, investigar la gestión de los recursos humanos y la productividad de los trabajadores en el municipio del distrito ayuda a identificar las posibles barreras o lagunas que impiden un rendimiento óptimo. Al identificar estos retos, se puede desarrollar soluciones e intervenciones específicas para abordarlos, fomentando en última instancia una mano de obra más productiva y comprometida.

En esta investigación la información está organizada en cuatro capítulos; el primero expone el problema, el planteamiento de las interrogantes de problema y la justificación, los objetivos investigativos, tanto general como específicos, las hipótesis, la descripción y operacionalización de las variables; posteriormente el segundo capítulo expone el marco teórico referencial en concordancia con ambas variables de estudio; en el tercer capítulo se explica todo el procedimiento metodológico de la investigación; por último en el capítulo cuarto, se expone el análisis de resultados y discusión.

Adicionalmente, se presenta las conclusiones, recomendaciones, un listado de referencias, y los anexos pertinentes para detallar cierta información necesaria para la óptima comprensión del trabajo investigativo.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

La competitividad es un tema de gran tendencia en el sector empresarial, pues consiste en utilizar todos los recursos de la empresa de forma innovadora con la finalidad de impulsar y fortalecer el valor agregado de los productos o servicios que una empresa oferte. Por tanto, los ejecutivos o líderes empresariales tienden a enfocarse en potenciar la producción sin incrementar tanto los recursos, es decir, aumentar ventas con los recursos mínimos necesarios, reduciendo así los costos de recursos.

Para lograr ello hay diversos factores relevantes pero, el más relevante es el personal, pues los trabajadores son un factor primordial y decisivo para crear o identificar la ventaja competitiva sostenible a largo plazo, pues es una ventaja inigualable, lo que quiere decir que, ninguna de las empresas de la competencia logrará las mismas características y esfuerzos del personal; a diferencia de otros aspectos como equipos físicos, ubicación y materiales que si es posible que la competencia los adquiera y dejen de ser una ventaja competitiva.

Así pues, en los últimos años, la gestión de los recursos humanos en el Perú ha estado en crisis con respecto a la conservación del personal, durante el 2021 se ha denotado que un 30% de las empresas han perdido a su personal, lo cual demuestra la situación adversa de las empresas pues con una rotación alta se les es difícil mantener al



capital humano como una fuente de ventaja competitiva para generar productividad en la empresa (Álvarez, 2021).

Tal es el caso de la municipalidad distrital de Juli de la región Puno, donde se ha identificado ciertas falencias en la gestión de los recursos humanos y la productividad de los trabajadores puesto que los empleados no se sienten satisfechos con la gestión lo cual está generando desempeños deficientes dañando la productividad.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

La investigación se ha realizado en el departamento de Puno, precisamente en el distrito de Juli, analizando el entorno de la Municipalidad distrital.

### **1.2.2. Delimitación social**

Se ha tomado como agente de análisis a los trabajadores de la municipalidad distrital de Juli.

### **1.2.3. Delimitación temporal**

La investigación se ha desarrollado durante el 2023.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023?

### **1.3.2. Problemas específicos**

¿Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023?

¿Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023?



¿Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y la capacitación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023?

¿Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023?

¿Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y los reconocimientos e incentivos a los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023?

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Justificación teórica**

Esta investigación implica la discusión de los marcos teóricos, modelos y conceptos existentes sobre el vínculo entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral. Al estudiar los fundamentos teóricos de la gestión de recursos humanos y la productividad laboral, se puede profundizar en su comprensión de los mecanismos y procesos subyacentes que contribuyen a mejorar la productividad. Esta tesis puede contribuir al cuerpo teórico de conocimientos en este campo y proporcionar una base sólida para futuras investigaciones.

### **1.4.2. Justificación práctica**

La presente investigación consiste en poner de relieve las implicaciones y beneficios que tiene en el mundo real el estudio de cada una de las variables. Mediante la investigación en este ámbito, las organizaciones, en especial la municipalidad distrital de Juli, pueden adquirir conocimientos prácticos para mejorar sus prácticas de gestión de recursos humanos y aumentar la productividad laboral. Esta tesis puede proporcionar valiosos conocimientos y recomendaciones que pueden aplicar empresas, gobiernos y otras entidades para optimizar su mano de obra y lograr mejores resultados.

### **1.4.3. Justificación social**

Este trabajo consiste en destacar las implicaciones y beneficios sociales más amplios que pueden derivarse de la comprensión y mejora de las prácticas de gestión de



recursos humanos. Al estudiar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral, esta tesis puede contribuir a crear entornos de trabajo más saludables y productivos. Puede arrojar luz sobre la importancia de unas prácticas de gestión de recursos humanos justas y equitativas, el bienestar de los empleados y el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que en última instancia puede conducir a una mejora de la satisfacción laboral, una reducción de la rotación de personal y un aumento del bienestar social. Esta tesis también puede aportar valiosas ideas a los responsables políticos de la institución que está siendo estudiada, ayudándoles a desarrollar estrategias y políticas que promuevan prácticas eficaces de gestión de recursos humanos y mejoren la productividad laboral a nivel social.

#### **1.4.4. Justificación metodológica**

Respecto a los métodos y enfoques de investigación que se utiliza para investigar la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y la productividad laboral, esta investigación emplea la técnica de la encuesta, para recopilar datos relevantes y extraer conclusiones significativas. Mediante el uso de métodos de investigación rigurosos y apropiados, esta tesis puede garantizar la validez y fiabilidad de sus conclusiones, contribuyendo a la credibilidad general de la investigación en este campo.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

#### 2.2. Objetivos específicos

Analizar la relación entre la gestión de los recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

Analizar la relación entre la gestión de los recursos humanos y la capacitación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y los reconocimientos e incentivos de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. *Antecedentes internacionales*

Gómez (2019), comenta en su investigación detallada "Análisis del Capital Humano para el incremento de la Productividad en las líneas de Mantenimiento Aéreo" donde el objetivo central de esta investigación es analizar la relación entre el capital humano y la productividad en una empresa del sector aeronáutico en Querétaro, México. La estrategia metodológica es cuantitativa y está basada en un estudio de caso; Finalmente se generó una propuesta de mejora para el incremento de la productividad, la cual consiste en un plan integral de capacitación en seis distintos rubros, los cuales son; Filosofía empresarial, Comunicación, Planificación, Interpretación, Gestión del riesgo y Liderazgo.

Acuña (2016), comparte su investigación denominada "Modelo de intervención en la productividad del RRHH" donde este trabajo investigativo se contesta que la hipótesis planteada para aumentar la productividad del recurso humano es necesario utilizar un modelo eficaz que permita analizar los procesos, tomar decisiones y controlar los cambios producidos con liderazgo en una organización es correcta. Dentro del marco teórico se encuentra un modelo de cálculo de productividad del recurso humano distinto al de la literatura actual y aplicable a cualquier empresa.



Álvarez et al (2017) muestra su trabajo investigativo denominado "Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas" donde la presente investigación midió el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas durante el año 2015. Para la investigación se utilizó la cuarta encuesta longitudinal a empresas considerando una muestra de 8.084 empresas, utilizando como variable de resultado la productividad laboral, variable de tratamiento la capacitación laboral y variables explicativas el tamaño, capital extranjero, innovación más Desarrollo, departamento, maquinaria & equipo, educación, propiedad privada, propiedad extranjera, exportación y salario. Los resultados indicaron que existe una diferencia entre la productividad laboral de aquellas empresas que realizaron capacitación y las que no lo hicieron, sin embargo, tal diferencia no fue significativa.

### **3.1.2. Antecedentes nacionales**

En la siguiente investigación elaborada Ticona (2020), con título "La gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, 2019", comenta que esta investigación, corresponde a un informe de investigación con el objetivo de determinar la relación de la gestión de recursos humanos con la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, 2019. Este estudio se aplicó a una metodología de tipo básica, con un diseño no experimental y transversal, además de un nivel descriptivo correlacional. La investigación concluye que la gestión de recursos humanos tiene una relación significativa con la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, 2019, resultado que se comprueba dado el valor de significancia menor de 0.05, y que es indicador que resulta prescindible el enfoque de la empresa sobre los procesos de gestión de recursos humanos tales como incorporar, colocar, recompensar, desarrollar, retener y supervisar a las personas, a fin de garantizar resultados sobre el nivel de productividad que sean acordes a los requerimientos de la organización, a fin de garantizar su sostenibilidad, a partir del cumplimiento de las metas, y con ello garantizar resultados financieros que sean positivos.



Bravo y Calle (2022), comenta en su investigación denominada "Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020". Donde el propósito de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén-2020. Para su alcance se desarrolló un estudio bajo la metodología descriptiva correlacional no experimental, se utilizó como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario que fue administrado a una población de 30 trabajadores. Los resultados más representativos mostraron que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel medio con un 66,7%, además, la productividad laboral también alcanzó un nivel medio con un 70%; así mismo, también se demostró que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la productividad y también existe relación positiva entre las variables gestión del talento humano y productividad laboral. En conclusión, la productividad laboral es una variable que depende de la gestión del talento humano.

Valeriano (2016), comenta en su investigación denominada "Influencia de la Gestión de Recursos Humanos en la Productividad Laboral, de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2015-2016" comenta que esta investigación se ha desarrollado bajo un lenguaje claro y sencillo y a través de una estructura dinámica y entendible con el fin de que sirva como guía para aquellos empresarios, profesionales, estudiantes, académicos y público en general que deseen profundizar sus conocimientos en el tema antes mencionado. La metodología de la investigación, en esta parte se detallan aspectos relacionados al diseño mismo de la investigación, es decir, a la forma como se ejecutaron técnicas e instrumentos para el análisis de resultados y comprobación de las hipótesis planteadas en la investigación. Análisis de resultados y Comprobación de las hipótesis, siendo esta parte una de las más importantes de la tesis al precisar las evidencias empíricas de esta investigación. Conclusiones y Recomendaciones, como parte que cierra el círculo de esta tesis y presenta de forma resumida los puntos más importantes de la presente tesis.



### 3.1.3. *Antecedentes locales*

Cutipa (2017) en su investigación denominada "Desempeño laboral del personal administrativo y su causalidad en la calidad de servicio en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, periodo 2015 – 2016" comenta que este trabajo investigativo se realizó a los administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano en los años 2015 y 2016 pertenecientes al grupo de profesionales ya que frecuentemente nos encontramos con personas poco dispuestas a prestar servicios de calidad, donde eligen satisfacción de sus propios intereses y no la satisfacción de quienes hacen uso de su servicio. El desempeño deficiente constituye uno de los problemas que no permite un desarrollo. El objetivo de la investigación es proporcionar información que ayude a mejorar el desempeño laboral del personal administrativo, de esta manera contribuir en la satisfacción del usuario. El método aplicado en la investigación fue descriptivo, analítico y deductivo; utilizando como técnica la encuesta, observación y la revisión documental. Los datos han sido extraídos de una muestra de 92 personas, que es la muestra estadística significativa para validar los resultados podemos decir que hay parámetros que influyen en el desempeño laboral, según los resultados se logró determinar que se obtuvo un nivel significativo, lo que demuestra que un buen desempeño laboral influye de manera significativa en la calidad de servicio.

Puntaca y Salas (2021) "Empoderamiento y productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca - Puno, 2021". La investigación desarrollada tuvo como objetivo general determinar la relación entre el empoderamiento y productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. Juliaca 2021. Para fundamentar la variable productividad laboral, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo de investigación que se utilizó fue la aplicada, de diseño no experimental, corte transeccional y alcance correlacional. La población de estudio fue 60 y la muestra fue de 38 trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. Se diseñaron dos cuestionarios para recopilar la información para cada variable, estas fueron validadas por tres especialistas de la Escuela de



Administración mediante el Coeficiente de Aiken. Confirmando la relación que existe entre las variables de estudio.

Quispe (2021), "Influencia de la gestión de los recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de la ciudad de Puno, 2021" comenta el autor que el trabajo investigativo es de tipo básico y según el criterio y naturaleza del problema es el Descriptivo – No experimental, cuyo diseño es el de causa – efecto, trata sobre la influencia de la gestión de los recursos humanos en el clima laboral que perciben los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno. El objetivo de la presente investigación es: Determinar el nivel de influencia de la gestión de recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores del módulo penal la Corte Superior de Justicia de Puno, Periodo 2021. La hipótesis que es la mira de nuestro trabajo de investigación es que; El manejo de recursos humanos influye significativamente en el clima laboral que perciben los trabajadores del módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, Periodo 2021, en tal sentido recurrimos a la investigación de tipo descriptivo a través del diseño de causa - efecto, donde se trabaja con una muestra de 95 trabajadores seleccionados aleatoriamente de una población de 125 trabajadores, los mismos que nos brindaron información sobre la forma como se lleva la gestión de recursos humanos del Módulo penal de la Corte Superior de Justicia así como también el clima laboral que perciben en su centro de labor. La conclusión existe influencia significativa de la gestión de recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores del módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.

### **3.2. Bases teóricas**

#### **3.2.1. *Gestión de los recursos humanos***

La gestión de los recursos humanos a veces no desempeña un papel en el proceso de formulación de la estrategia de la organización debido a las insuficiencias de planificación de los directivos de recursos humanos. Sin embargo, las dificultades de planificación no son ejecutivos. De hecho, los directivos de todas las áreas funcionales



tienen problemas con la planificación estratégica. En esta sección se revisarán estos problemas generales y abordará las implicaciones específicas la gestión de recursos humanos. Para tener una adecuada dirección de recursos humanos es necesario tener unos directivos de recursos humanos, los puntos débiles de la organización se pueden superarse los puntos críticos o débiles por las decisiones que toman la alta gerencia de los recursos humanos como por ejemplo la emparejarían con planificadores con aptitudes compensadas al utilizar equipos de planificación minimizando el efecto de las debilidades cognitivas individuales (Greer, 2021).

Las investigaciones sobre la gestión de los recursos humanos se centran cada vez más en los efectos sobre el rendimiento de los sistemas de recursos humanos que en las prácticas individuales de recursos humanos, prevalecen. Los investigadores tienden a coincidir en que la atención debe centrarse en los sistemas porque los empleados están expuestos simultáneamente a un conjunto interrelacionado de prácticas de recursos humanos. en lugar de a prácticas individuales de una en una, y es probable que los efectos de las prácticas de recursos humanos. dependan de las demás prácticas dentro del sistema. De hecho, la investigación muestra sistemáticamente una asociación positiva entre los sistemas amplios de recursos humanos y el rendimiento, la idea de complementariedad o sinergia entre las prácticas de un sistema de recursos humanos es ampliamente aceptada como la lógica conceptual que subyace a la eficacia de los sistemas de recursos humanos. A pesar de estos aspectos, no está claro hasta qué punto es cierta esta suposición fundamental en el ámbito de las interacciones y la sinergia en el sistema (Boon et al., 2019).

En el ámbito empresarial y financiero, la gestión de recursos humanos incluye las políticas, procedimientos y filosofías que una organización empresarial utiliza para coordinar a sus empleados. La función principal de la gestión de recursos humanos es maximizar el potencial de los empleados con el objetivo de lograr el éxito de la organización. Este campo surgió del movimiento de relaciones humanas a principios del siglo XX. La gestión de recursos humanos se centra en las prácticas de atraer, desarrollar,



formar, motivar, compensar y retener a una mano de obra de alto rendimiento para cumplir los objetivos de una organización. Entre las funciones de los gestores de recursos humanos se incluyen el reclutamiento, las entrevistas y la contratación de nuevos trabajadores; el diseño de programas de formación y desarrollo; y la facilitación de las relaciones laborales. Una gestión eficaz de los recursos humanos puede ser el factor más importante a la hora de determinar las perspectivas de éxito a largo plazo de las organizaciones. Sacando el máximo partido de sus empleados, las organizaciones pueden obtener una ventaja competitiva y aumentar sus beneficios (Kivak, 2022).

Hoy en día, las organizaciones dan más importancia a las prácticas de gestión de los recursos humanos para intentar mejorar la calidad del trabajo y aumentar los beneficios. Las diversas funciones de la gestión de los recursos humanos pretenden maximizar el rendimiento de los empleados para cumplir los objetivos de la empresa. La gestión de los recursos humanos interviene en las decisiones estratégicas de una empresa, incluidas las adquisiciones y fusiones. La coordinación de los objetivos de la dirección con las políticas y procedimientos de recursos humanos fomenta comportamientos de los empleados que contribuyen al éxito de la organización. Esta función se denomina gestión estratégica de los recursos humanos. La planificación incluye la determinación de las necesidades de gestión de los recursos humanos, que constituye la base de las estrategias de contratación. Una vez que una organización establece sus necesidades de gestión de los recursos humanos, los responsables de recursos humanos pueden empezar a contratar nuevos empleados. Este proceso incluye identificar, entrevistar, examinar y contratar a los candidatos con las mejores cualificaciones. Las empresas pueden reclutar internamente, recurriendo a los empleados actuales que buscan ascensos y/o traslados, o externamente, trayendo candidatos de fuera (Kivak, 2022).

Una función central de la gestión de los recursos humanos es la formación y el desarrollo de los empleados. La gestión de los recursos humanos determina las necesidades de formación y desarrollo de una organización y, a continuación, diseña y pone en marcha programas para satisfacerlas. La formación enseña a los trabajadores a



realizar su trabajo actual a través de la orientación y la formación en habilidades directivas. El desarrollo consiste en cultivar las capacidades y habilidades de los empleados para futuros puestos. Una prioridad creciente de la gestión de los recursos humanos es el desarrollo profesional. Las organizaciones están recurriendo a programas de desarrollo profesional para animar a los empleados a desarrollar su potencial y demostrar su valor. Las empresas quieren retener a los empleados mejor cualificados para aumentar la productividad, el rendimiento y la eficiencia, sirviendo así a los intereses de las empresas a largo plazo. Las organizaciones evalúan a los empleados mediante evaluaciones del rendimiento. Estas evaluaciones miden el rendimiento laboral y motivan a los empleados mediante recompensas o penalizaciones. Las empresas elogian los buenos comportamientos que promueven los objetivos de la empresa e intentan remediar los comportamientos negativos. La dirección de gestión de los recursos humanos trabaja con la dirección de la empresa para diseñar el proceso de evaluación. Las evaluaciones pueden utilizarse para decidir ascensos, aumentos de sueldo y despidos (Kivak, 2022).

## **Reclutamiento**

Todos los ensayos aleatorios necesitan reclutar participantes, pero esto suele ser un reto. Un reclutamiento deficiente puede dar lugar a un estudio poco potente, que puede notificar efectos clínicamente relevantes como estadísticamente no significativos. Un resultado no significativo aumenta el riesgo de que una intervención de que se abandone una intervención eficaz antes de establecer su que se demore la demostración de este valor mientras se realizan más ensayos o metaanálisis. mientras se realizan más ensayos o metaanálisis. Los ensayos con poca potencia también plantean un problema ético: los autores de los ensayos han expuesto a los participantes a los participantes a una intervención de beneficio incierto, pero aún no pueden determinar si la intervención es más beneficiosa que perjudicial al finalizar. Un reclutamiento deficiente también puede del ensayo, aumentando los costes. Aunque las investigaciones difieren en sus estimaciones



estudios logran sus objetivos de reclutamiento, es probable que la proporción sea inferior a la mitad

costes de un reclutamiento deficiente pueden ser enormes. Cualquier intervención destinada a mejorar el reclutamiento de participantes en un ensayo aleatorio. Las intervenciones estudiadas pueden dirigirse a participantes potenciales, por ejemplo, pacientes asignados aleatoriamente a un ensayo. El reclutamiento podría utilizarse en función de cómo para evitar retrasos antes de que los equipos de ensayo puedan aplicar formación adicional para los colaboradores, incentivos económicos para los participantes, seguimiento telefónico de las manifestaciones de interés y modificaciones del diseño del ensayo de interés y modificaciones en el diseño del ensayo (Treweek et al., 2018).

El reclutamiento, selección y evaluación de empleados ha sido durante muchos años y sigue siendo una de las áreas de investigación y práctica más destacadas e importantes tanto en la psicología del trabajo, organizativa como en la gestión de recursos humanos. Tradicionalmente, el reclutamiento, la evaluación, la selección y la incorporación de empleados a una organización siempre han sido operaciones críticas y costosas. Sin embargo, más recientemente, la contratación y selección de empleados se ha visto muy afectada por la aparición de la tecnología, que influye en todos los diferentes aspectos del ciclo de contratación y selección. Han aparecido nuevas y diversas formas de desarrollos tecnológicos y no sólo el uso de Internet o de los sitios web de redes sociales ampliamente utilizados que han tenido un fuerte impacto en la forma de trabajar de los reclutadores y de buscar trabajo de los demandantes. Este paisaje cambiante del campo, debido a la tecnología, ha atraído un mayor interés en la investigación, no sólo en el campo de la psicología del trabajo organizativa y la gestión de recursos humanos, sino también en los campos de la informática/ciencia de datos e ingeniería. Sin embargo, en relación con la brecha entre la investigación y la práctica en el uso de sitios web de redes sociales en el reclutamiento y la selección, la investigación en el uso de la tecnología en el reclutamiento y la selección sigue estando por detrás de su uso extensivo en la práctica. Aunque recientemente han aparecido varios estudios sobre diversas cuestiones relacionadas con

la tecnología y su interacción con el reclutamiento y la selección, todavía necesitamos más investigación sobre este tema (Nikolaou, 2021).

### **Tecnología y reclutamiento**

El reclutamiento y la selección han sido probablemente los procesos que más se han beneficiado de la llegada de soluciones tecnológicas en las últimas décadas. Los primeros estudios sobre el papel de los recursos humanos electrónicos aparecieron a principios de la década de 2000 donde predecían el impacto beneficioso de la tecnología en las distintas funciones de RRHH. Por aquel entonces, la atención se centraba en temas como el uso de la intranet, el aprendizaje electrónico, los equipos virtuales, los sistemas de información de RR.HH., etc. No obstante, la contratación a través de Internet, los sitios web de empleo, carrera profesional y las pruebas psicológicas en línea también estuvieron en primera línea de aquellos primeros intentos de estudiar y predecir cómo la tecnología cambiará el panorama de la investigación y la práctica en la contratación y la selección. Hoy, dos décadas después de la primera aparición de los estudios, las cosas han avanzado mucho; la tecnología ha progresado enormemente en todos los diferentes aspectos de la vida social y profesional. Especialmente, en el reclutamiento y la selección, la tecnología ha afectado a todo el ciclo de vida del reclutamiento y la selección. En las siguientes secciones describiremos una serie de avances tecnológicos que han afectado a las cuatro fases principales del proceso de contratación y selección: atracción, preselección, selección e incorporación (Nikolaou, 2021).

### **Selección**

La selección en función del ajuste, centrándonos sobre todo en la mayor parte de nuestra atención en identificar las recientes investigaciones empíricas y conceptuales sobre el ajuste persona, organización que han sentado las bases para futuras direcciones prometedoras de la práctica y la investigación, que han sentado las bases de futuras y prometedoras orientaciones para la práctica y la investigación. Las mejores prácticas actuales en métodos de selección se basan en un estudio exhaustivo y sólido de los atributos de las personas que cumplen los requisitos de los puestos de trabajo,



esencialmente. Los profesionales de RR.HH. bien formados suelen conocer métodos eficaces para evaluar los conocimientos, las aptitudes y las capacidades de las personas, a fin de garantizar que se ajustan a los requisitos de los puestos de trabajo. Aunque sólo recientemente se ha empezado a prestar atención a la investigación, los resultados muestran claramente que la adecuación al puesto de trabajo está positivamente relacionada con las actitudes hacia el trabajo, como la autoestima y la motivación, relacionado positivamente con las actitudes hacia el trabajo, como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Sin embargo, como el principal interés en la selección suele ser si un atributo está relacionado o no con el rendimiento o menos frecuencia, la rotación, centramos la mayor parte de nuestra revisión en la investigación (Barrick y Parks, 2019).

La selección, también conocida como selección natural, es uno de los factores más importantes de la evolución, o proceso por el que los rasgos de los seres vivos cambian con el tiempo. La teoría de la selección evolutiva afirma que cada generación de seres vivos presenta cierto grado de variación. Estos factores variables pueden facilitar o dificultar la supervivencia de los individuos. Los individuos con variaciones que les ayudan a sobrevivir tendrán más probabilidades de reproducirse y transmitir genéticamente esas variaciones especiales a la siguiente generación. Los otros individuos, con variaciones menos beneficiosas, tendrán menos probabilidades de reproducirse y transmitir sus rasgos. A través de este proceso, las variaciones más beneficiosas acaban extendiéndose ampliamente por toda la población, mientras que las variaciones menos deseables desaparecen lentamente. El resultado de estos cambios es la evolución de las especies, que ha sido fundamental para el desarrollo de todos los seres vivos. La selección natural es uno de los principios fundamentales de la teoría de la evolución de Darwin. Sin embargo, otras ideas importantes completan el resto de la proposición, como que los seres vivos descienden de antepasados comunes. Como estos seres vivos existen a lo largo de muchas generaciones, inevitablemente se producen cambios, debidos a mutaciones aleatorias o alteraciones adaptativas. Los cambios útiles se perpetúan a través de la



selección natural, mientras que los cambios inútiles desaparecen gradualmente (Dziak, 2023).

En un momento u otro, prácticamente todas las organizaciones necesitan seleccionar y contratar a nuevos empleados. Seleccionar al empleado equivocado para el puesto puede resultar costoso en términos de tiempo y fondos necesarios para el proceso de selección y la formación de los nuevos empleados. Por lo tanto, las herramientas utilizadas para seleccionar a los nuevos empleados deben tener una relación demostrable con el puesto de trabajo y deben ayudar a la organización a seleccionar a los empleados con los conocimientos, habilidades, capacidades y otras características necesarias para el éxito en el trabajo. Las herramientas de selección incluidos los formularios de solicitud, las entrevistas, las referencias, los tests psicométricos y las muestras de trabajo) deben validarse empíricamente para determinar el grado en que están relacionadas con los requisitos del puesto. Este proceso también ayuda a la organización a cumplir los diversos requisitos legales que prohíben la discriminación en los procedimientos de selección (Wienclaw, 2021).

Independientemente del producto o servicio que ofrezca una organización, una buena función de recursos humanos es esencial para su éxito. La función de recursos humanos comprende las actividades y tareas asociadas a la contratación y gestión del personal de la organización. Se necesitan sólidas capacidades de recursos humanos para atraer, contratar y gestionar el capital humano necesario para llevar a cabo con éxito las actividades de la organización. Una de las responsabilidades básicas y más importantes de la función de recursos humanos es la selección de nuevos empleados. Desde la perspectiva de un candidato, la selección de empleados puede parecer a menudo un proceso subjetivo o incluso aleatorio. Sin embargo, si se hace correctamente, la selección de empleados se basa en datos empíricos y en la aplicación del método científico, no sólo para que la organización pueda contratar a las personas más adecuadas para las tareas del puesto, sino también para que la organización pueda asegurarse de que cumple tanto la letra como el espíritu de la legislación laboral (Wienclaw, 2021).

Todos los procedimientos de selección deben basarse en un análisis del puesto sistemático, exhaustivo y empírico que sirva para determinar los requisitos reales del puesto. Para ser útil, un análisis del puesto debe centrarse en el comportamiento y describir el tipo de comportamiento que se espera del empleado. Por ejemplo, un dependiente de una tienda de ropa deberá tener una "buena" personalidad o prestar un "buen" servicio de atención al cliente para interactuar con éxito con los clientes. Sin embargo, esa descripción no dice mucho de lo que el dependiente debe ser capaz de hacer en realidad. Un buen análisis del puesto ayuda a definir de forma operativa las características específicas que conforman una buena personalidad al afirmar que un dependiente debe poseer varias habilidades, como: Ser observador y tomar nota de cuándo entran los clientes en la tienda. Ser capaz de realizar varias tareas a la vez o cambiar de tarea para determinar cuándo un cliente necesita ayuda. Ayudar pacientemente al cliente a encontrar lo que busca. Resolver con éxito los problemas de los clientes sin perder los nervios, etc. (Wienclaw, 2021).

### **Formación**

En las condiciones actuales, el éxito a largo plazo y la ventaja competitiva de las empresas dependen de que se dé importancia a los recursos humanos porque muchos de los recursos que poseen las empresas pueden ser imitados, excepto los recursos humanos. Por lo tanto

es importante garantizar que los recursos humanos realicen sus actividades de forma voluntaria. En otras palabras, la motivación de los individuos para trabajar es un factor importante para el éxito de la empresa. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el ser humano no actúa únicamente en función de motivos económicos y que tiene una serie de necesidades como ser social. Además, la mayoría de las empresas actuales reconocen que un personal bien formado es un factor crítico de éxito para ellas. Como se desprende de esta afirmación, otro factor que influye en el éxito de las empresas son los empleados. Para conseguirlo, las actividades de formación que se llevan a cabo en las empresas son de gran importancia. Las empresas en el punto de partida deben tener en cuenta los factores de formación y motivación. Además, la formación puede aumentar la



productividad individual y organizativa, uno de los principales objetivos de la gestión de recursos humanos (Ozkeser, 2019).

Sin duda, las actividades de formación son una función continua de la gestión de recursos humanos para facilitar la adaptación de los empleados a nuevas condiciones o entornos, y también para aumentar la capacidad de toma de decisiones y resolución de problemas en estos entornos. La formación es un indicador de la importancia que se concede a los empleados y constituye un ala importante de las inversiones realizadas por las personas. En cuanto a los empleados, la participación en programas de formación, de cuyos gastos corren a cargo de las empresas, puede permitirles sentirse privilegiados y aumentar sus conocimientos y habilidades. De este modo, pueden realizar sus tareas más motivados sin sentirse carentes. Hay muchos factores que afectan a la motivación de los empleados. Se pueden resumir en económicos, psicosociales, organizativos y de gestión. En este estudio, se pretende revelar los efectos de las actividades educativas sobre las actividades educativas en la motivación de los empleados, evaluadas en el marco de las herramientas de motivación organizativas y de gestión (Ozkeser, 2019).

## **Evaluación**

Cuando desarrollamos o validamos un modelo de predicción, queremos cuantificar la calidad de las predicciones del modelo considerado rendimiento del modelo. Las predicciones son riesgos absolutos, que van más allá de las evaluaciones de los riesgos relativos, como los coeficientes de regresión, como las ratios. Podemos distinguir entre rendimiento del modelo aparente, validado internamente y validado externamente. Para todos los tipos de validación, necesitamos criterios de rendimiento acordes con las preguntas de la investigación, y se pueden elegir diferentes perspectivas. Primero adoptamos la perspectiva de que queremos cuantificar lo cerca que están nuestras predicciones del resultado real (Steyerberg, 2019).

Tanto la ciencia en general como la evaluación en particular son procesos basados en pruebas con conclusiones derivadas de la investigación sistemática para comprender y explicar cómo funciona algún aspecto del mundo. La credibilidad de las pruebas científicas



está siendo atacada y la credibilidad de las pruebas de evaluación. Por tanto, defender el valor de las pruebas científicas es defender el valor de las pruebas de evaluación. Como evaluadores, nos interesa hacer causa común con quienes apoyan la ciencia (Patton, 2018).

La evaluación implica emitir juicios sobre el mérito, el valor, la importancia, la credibilidad y la utilidad de lo que se evalúa, por ejemplo, un programa, una política, un producto o la actuación de una persona o un equipo. Esta es al menos una perspectiva de lo que es la evaluación. Definir la evaluación resulta difícil. La evaluación, como la ciencia, es una construcción social. En un contexto determinado, es lo que un grupo de personas acuerda que es. Mejorar las prácticas y los métodos de evaluación, aumentar su uso, promover la evaluación como profesión y apoyar la contribución de la evaluación a la generación de teoría y conocimiento sobre la eficaz acción humana. Pero ahí está el problema. Los evaluadores son un grupo ecléctico que trabaja en diversos ámbitos utilizando una variedad de métodos procedentes de una amplia gama de disciplinas y aplicados a una gran variedad de iniciativas destinadas a mejorar la eficacia de los programas de disciplinas aplicadas a una amplia gama de iniciativas destinadas a mejorar la vida de las personas en lugares de todo el mundo. La vida de las personas en lugares de todo el mundo. No todos los evaluadores definen la evaluación de la misma manera. De hecho, el campo de la evaluación tiene una historia de encendidos debates sobre cómo definir la evaluación, qué métodos utilizar, cómo utilizar la evaluación, definir la evaluación, qué métodos utilizar, cómo juzgar la calidad y qué competencias se necesitan para ser evaluador. Para ser evaluador, por citar sólo algunas de las cuestiones polémicas que se discuten y debaten. A pesar de perspectivas diferentes y los ásperos encuentros entre quienes tienen puntos de vista opuestos, una asociación que promueva la evaluación debe aclarar qué es (Patton, 2018).

## **Desarrollo**

El desarrollo o como también lo llaman desarrollo organizativo, es un proceso de cambio planificado que implica a toda una organización y que se centra especialmente en



la cultura y el liderazgo de la organización. El desarrollo tiene el doble propósito de en primer lugar, ayudar a la dirección y a la gestión de la organización a abordar una necesidad concreta de cambio como, por ejemplo, hacer frente a las nuevas tecnologías si se trata de una empresa que se enfrenta a la competencia en el sector, prestar servicios de forma más eficaz si se trata del mundo de la sanidad, reducir la burocracia si se trata de una institución gubernamental, mejorar la calidad de la comida y el servicio si se trata de una cadena de restaurantes, o proporcionar un aumento de la seguridad y la equidad en la aplicación de la ley si se trata del sistema jurídico, por citar algunos ejemplos. El segundo propósito del desarrollo organizacional es cambiar una organización en la dirección de una mayor implicación de los miembros de la organización en la toma de decisiones que les afectan directamente en su trabajo diario. Este segundo propósito ayuda a reforzar el compromiso de los miembros de la organización con el primer propósito (Schulenberg et al., 2018).

El desarrollo se basa en la teoría de los sistemas abiertos y en un conjunto particular de valores. En cuanto a la teoría, comenzamos con el entorno externo de la organización, por ejemplo, su competencia, y su impacto, input, en la organización, las consecuencias de ese impacto en la organización, seguido de lo que hace la dirección para hacer frente a la competencia. En cuanto a los valores, se da prioridad al humanismo, la participación, la colaboración, el crecimiento y el desarrollo. El desarrollo interviene en la organización con sugerencias para la implicación de los miembros de la organización, pero la mayor parte del tiempo de trabajo del practicante se dedica al diagnóstico y a proporcionar feedback a la dirección en consecuencia (Schulenberg et al., 2018).

### **3.2.2. Productividad laboral**

Todas las empresas deben cumplir normas, las cuales implican una lista de prioridades y estipulan que la última persona contratada es la primera en ser despedida en caso de despido. Utilizando datos de registros se puede deducir que en efecto la protección del empleo en la productividad laboral, permiten relacionar los resultados sobre la

productividad laboral con la intensidad de capital, la productividad total de los factores y el capital humano, donde se descompone los efectos en función de la edad y el tamaño de la empresa. El contexto sobre productividad laboral proporciona un experimento natural que me permite analizar un efecto causal de la reducción de la protección del empleo sobre la productividad utilizando una reforma política inesperada. Abordo las posibles amenazas a la identificación creando un instrumento basado en el tamaño de la empresa antes de la reforma (Bjuggren, 2018).

### **La inteligencia artificial en la productividad laboral**

Las últimas décadas han sido testigo de importantes avances en la tecnología de la inteligencia artificial. Los profundos cambios sociales y económicos provocados por el despliegue y el avance de las aplicaciones de inteligencia artificial en la producción de bienes y servicios, el transporte y la logística, o la prestación de servicios han desencadenado un intenso debate sobre el impacto presente y futuro de la inteligencia artificial en la sociedad. Como en el caso de las tecnologías de uso general del pasado, la inteligencia artificial tiene el potencial de perturbar casi todas las industrias y empresas a escala mundial. Estudios recientes han investigado el auge de los desarrollos tecnológicos de inteligencia artificial en las últimas décadas analizando la evolución de las solicitudes de patentes de inteligencia artificial. Los paisajes innovadores de la inteligencia artificial, que surgen de estos estudios, revelan patrones similares; el mayor aumento de la inteligencia artificial tuvo lugar en los últimos cinco años y están dominados por China, Japón, Corea del Sur y Estados Unidos. Aunque los avances se concentran principalmente en los sectores de las telecomunicaciones y los servicios de software y la fabricación de productos electrónicos, hay indicios claros de que casi todas las demás industrias están aprovechando cada vez más las oportunidades de un nuevo grado de automatización propiciado por las tecnologías de inteligencia artificial (Damioli et al., 2021).

Si bien existe un consenso entre los investigadores sobre las tendencias al alza y la naturaleza transformadora de la inteligencia artificial, las interpretaciones especulativas sobre su impacto económico y su valor para la productividad son menos concluyentes,

haciéndose eco de las preocupaciones sintetizadas en la popular paradoja de Solow donde expresa que, se puede ver la era informática en todas partes menos en las estadísticas de productividad, considerada una corriente más positiva de la literatura afirma que el contenido disruptivo de la tecnología de inteligencia artificial, apalancado a través de la automatización de tareas, la reducción de la incertidumbre, la recombinación de lo existente y la generación de nuevas innovaciones, donde se tendrá un impacto de mejora de la productividad. En marcado contraste, otros modelos teóricos predicen que es probable que la desaceleración de la productividad en curso continúe debido al aumento de las desigualdades, los costes de aprendizaje y una menor tasa de disruptividad de la inteligencia artificial en comparación con otras tecnologías de propósito general (Gordon 2016, 2018).

### **Satisfacción laboral**

En el actual clima de cambios turbulentos, las empresas han empezado a darse cuenta de que los empleados representan su activo más valioso, donde los empleados satisfechos y motivados son imprescindibles para la empresa contemporánea y un factor clave que separa a las empresas de éxito de las alternativas. Al considerar la satisfacción laboral y la motivación en el trabajo en general, revisten especial interés los rasgos distintivos de estos conceptos en las economías en transición. Al considerar conceptos generalmente de satisfacción laboral, implica cambios económicos y políticos introducidos en la organización. La satisfacción en el trabajo es uno de los fenómenos más investigados en el ámbito de la gestión de recursos humanos y el comportamiento organizativo. Se define comúnmente como un estado emocional placentero o positivo resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales. La satisfacción en el trabajo es un elemento clave de la motivación laboral, que es un determinante fundamental del comportamiento de una persona en una organización. El compromiso organizativo, por su parte, representa el grado en que los empleados se identifican con la organización en la que trabajan, lo comprometidos que están con ella y si están dispuestos a abandonarla. Varios estudios han demostrado que existe una fuerte conexión entre el compromiso



organizativo, la satisfacción laboral y la fluctuación, así como que las personas más comprometidas con una organización tienen menos probabilidades de abandonar su puesto de trabajo. El compromiso organizativo puede considerarse una extensión de la satisfacción laboral, ya que trata de la actitud positiva que tiene un empleado, no hacia su propio trabajo, sino hacia la organización. Las emociones, sin embargo, son mucho más fuertes en el caso del compromiso organizativo y se caracteriza por el apego del empleado a la organización y su disposición a hacer sacrificios por ella (Culibrk, et al., 2018).

Hoy en día, diferentes organizaciones e instituciones están pasando por desafíos debido al hecho del ambiente de trabajo. Para mejorar la satisfacción laboral, los empleadores consideran que el entorno de trabajo es un factor primordial. Para mantener el crecimiento constante de las instituciones es obligatorio mantener la eficiencia, la eficacia y la productividad de los empleados proporcionándoles diferentes instalaciones. El entorno de trabajo es la demanda más importante de los empleados, por lo tanto, proporcionar un mejor entorno de trabajo es también la principal preocupación de las organizaciones o instituciones para mantener la mano de obra estable para que el negocio funcione. Los objetivos de la satisfacción son sobre el impacto del entorno de trabajo en la satisfacción laboral mediante el análisis cuantitativo y cualitativo de los factores que contribuyen a ella (Taheri et al., 2020).

### **Motivación laboral**

La motivación en un contexto organizativo que explica como una habilidad para dirigir a los empleados y a la organización a trabajar con éxito, con el fin de lograr el deseo de los empleados, así como el logro de los objetivos organizativos objetivos de la organización. En este sentido parece que el papel del líder es dar a los subordinados un estímulo para trabajar con éxito y aplicar eficaces técnicas motivacionales. La motivación se refiere a la energía personal dirigida hacia la consecución de un objetivo concreto. Hoy en día se definen la motivación como el complejo de fuerzas, impulsos, tensiones o mecanismos psicológicos internos que inician y mantienen la actividad hacia la consecución de objetivos personales. Por lo tanto, el término de motivación se utiliza a



menudo indistintamente con la necesidad, el estímulo y la moción del corazón. En varias de las teorías se afirma que la motivación parte de necesidades insatisfechas provocando las tensiones que impulsan a una persona a la acción. Se dice que un profesor que realiza determinadas actividades está siempre impulsado por determinados motivos, es decir, en un esfuerzo por satisfacer sus necesidades. Básicamente, un profesor también es un ser humano, cada profesor tiene una necesidad fisiológica, sensación de seguridad, autoestima y autorrealización (Andriani et al., 2018).

La satisfacción laboral se define como el grado de satisfacción de un empleado con su puesto de trabajo. Los teóricos de la gestión y los profesionales de los recursos humanos consideran tradicionalmente que la satisfacción laboral es indicativa de la disposición de un empleado a rendir a un nivel óptimo. La satisfacción laboral se centra en tres componentes del comportamiento organizativo: cognitivo, afectivo y conductual, y se utiliza ampliamente para determinar la satisfacción general en la gestión del capital humano. La teoría de la gestión científica se desarrolló a finales del siglo XIX y principios del XX, influyó enormemente en el concepto de satisfacción laboral, y numerosos investigadores aplicaron los principios de la gestión científica como predictor de la satisfacción de los empleados. Sin embargo, el trabajo del teórico de las relaciones humanas puso aún más de relieve el efecto de la satisfacción laboral en la motivación de los empleados dando lugar al fenómeno conocido posteriormente como efecto Hawthorne, en el que se descubrió que las condiciones de trabajo estaban correlacionadas con la productividad de los trabajadores. Las implicaciones con respecto a la satisfacción laboral no fueron el centro de atención de estos estudios, pero sí fueron examinadas por generaciones posteriores de investigadores (Hoffman, 2022).

### **Capacitación laboral**

Los programas de formación y desarrollo de recursos humanos proporcionan a los empleados los conocimientos y habilidades que necesitan para desempeñar su trabajo con éxito. En un mundo cada vez más técnico y complejo, los programas de formación y desarrollo son vitales para la supervivencia de las organizaciones. El término "recursos



humanos" implica que las capacidades y el potencial humanos, como aptitudes, conocimientos y habilidades, son tan importantes para la supervivencia de una empresa como los recursos monetarios y naturales. Para ayudar a los empleados a desempeñar su trabajo lo mejor posible, las empresas desarrollan programas de formación y desarrollo. La mayoría de los empleados deben pasar por algún tipo de programa de formación. Algunos programas están diseñados para empleados recién contratados o ascendidos que necesitan formación para desempeñar su trabajo. Otros programas están diseñados para ayudar a los empleados a mejorar su rendimiento en sus puestos de trabajo actuales. Aunque los términos se utilizan indistintamente en este debate, el primer tipo de programa suele denominarse "programa de formación" y el segundo "programa de desarrollo" (Sachau, 2023).

Un programa de formación o desarrollo consta de tres fases. Durante la primera fase, los directivos determinan las necesidades de formación. Una de las mejores formas de determinar estas necesidades es mediante el análisis de los puestos de trabajo. El análisis de puestos es un proceso que detalla la naturaleza exacta y la secuencia de las tareas que componen un puesto de trabajo. El análisis de puestos también determina las normas de rendimiento de cada tarea y especifica los conocimientos, habilidades y aptitudes (potencial) necesarios para cumplir dichas normas. Idealmente, el análisis de puestos se utiliza como base para la contratación y selección de empleados. A los directivos les gusta contratar a empleados que ya tengan la capacidad de realizar el trabajo; sin embargo, la mayoría de los empleados entran en una organización con grandes aptitudes, pero sólo con conocimientos y habilidades generales. Por consiguiente, durante la segunda fase de la formación, se diseña un método de formación que convierta las aptitudes en formas específicas de conocimientos y habilidades relacionados con la tarea (Sachau, 2023).

La formación y el desarrollo son partes integrantes de un sistema de recursos humanos más amplio que incluye la selección, la evaluación del rendimiento y la



promoción. Dado que la formación puede influir considerablemente en la retención y la promoción de los empleados, los programas de formación y desarrollo están sujetos a la legislación sobre igualdad de oportunidades de empleo. Esta legislación garantiza que los criterios utilizados para seleccionar a los empleados para los programas de formación, así como los criterios utilizados para evaluar a los empleados una vez en los programas de formación, estén relacionados con el rendimiento en el trabajo. Cuando los directivos no examinan la eficacia de sus programas de formación, no pueden saber si están cumpliendo la legislación. La legislación también garantiza que, si los miembros de grupos minoritarios no rinden tan bien como los miembros de grupos mayoritarios en la formación, las minorías deben tener la oportunidad de recibir formación adicional o un periodo de formación más largo. A las minorías se les concede el tiempo adicional basándose en el supuesto de que sus experiencias vitales pueden no haberles proporcionado la oportunidad de desarrollar las habilidades básicas que, a su vez, les permitirían adquirir el material de formación tan rápidamente como los miembros del grupo mayoritario (Sachau, 2023).

### **Desempeño laboral**

Todos los trabajadores tienen tareas asignadas asociadas a sus puestos de trabajo. En algunos casos, sobre todo en los empleos industriales, sus orígenes se remontan a las teorías de gestión científica de Frederick Winslow Taylor, desarrolladas a finales del siglo XIX y principios del XX. Durante este periodo, las tareas especializadas se consideraron esenciales en la evolución de la ciencia de la gestión, ya que permitían a los directivos calificar el rendimiento laboral de los empleados mediante un sistema estandarizado de mediciones. Con este sistema, que más tarde se amplió para incluir muchos empleos de cuello blanco, el rendimiento laboral se juzgaba en función de lo bien que un empleado era capaz de completar un conjunto de tareas predeterminadas (Hoffman-Miller, 2022).

La Revolución Industrial obligó a las organizaciones a aumentar la eficacia de la producción de sus empleados mediante el diseño de tareas específicas atribuibles a cada uno de ellos. En un marco de sistemas, cada tarea asignada trabaja en concierto con un

grupo mayor de tareas asignadas, todas las cuales son necesarias para completar un elemento del sistema. Con la introducción de los sindicatos y, posteriormente, de la administración de recursos humanos, los empresarios trataron de identificar métodos para evaluar el rendimiento laboral de los empleados como forma de proporcionarles compensaciones y prestaciones. Si un empleado no rendía a un nivel satisfactorio de acuerdo con unos objetivos predeterminados, los empresarios disponían de herramientas para retener la remuneración o apartar al empleado del puesto de trabajo. Estas facetas del comportamiento (proceso) a la hora de definir el rendimiento laboral, así como los aspectos del resultado (producción) relativos al comportamiento de un individuo, reformularon los sistemas de evaluación de los empleados en el siglo XX. Por lo tanto, el rendimiento de un empleado está estrechamente asociado a un sistema de métricas utilizado para evaluar lo bien que se realiza el trabajo durante un periodo de tiempo determinado (Hoffman-Miller, 2022).

Se considera que las mejoras en el rendimiento laboral de los empleados se basan en la valoración por parte de la organización de su capital humano y en el reconocimiento de que el rendimiento laboral es un concepto multidimensional. Los fundamentos del rendimiento laboral residen en la teoría de las ciencias sociales, con aplicaciones e investigaciones centradas en el proceso y el resultado. Como medida de la satisfacción de los empleados en el entorno laboral de una organización, el alto rendimiento suele correlacionarse con la autoeficacia, el dominio y la satisfacción (Hoffman-Miller, 2022).

### **Reconocimiento e incentivos**

El sistema eficaz de incentivos laborales que corresponde a las particularidades de la organización, las categorías de personal, los tipos de su trabajo, es la clave del éxito de la actividad de la empresa de tecnología de la información. La formación y el desarrollo del sistema complejo de incentivos de trabajo de los especialistas que participan en las actividades de proyectos de tecnología de la información incluye subsistemas de estimulación material monetaria y no monetaria. Las órdenes y los principios presentados

del desarrollo del sistema de incentivos de trabajo de los especialistas de la tecnología de la información ocupados en las actividades del proyecto permiten resolver el problema del aumento del rendimiento global y el interés de todos los participantes del proyecto en su realización exitosa en las condiciones de las restricciones temporales rígidas, en la observancia del presupuesto (Mitrofanova y Zhaxybayeva, 2017).

Los autores investigan las ventajas e inconvenientes del actual sistema de indicadores cuantitativos en relación con el aumento de la actividad de publicación de los investigadores. Se proponen soluciones prácticas para armonizar la motivación interna y externa del trabajo de los investigadores del instituto de investigación sectorial con el fin de garantizar la eficacia de sus actividades científicas, la aplicación de indicadores clave de la eficacia del trabajo científico y promover el efecto económico e innovador de las actividades del instituto (Rimskaya y Naumenko, 2022).

### **3.3. Marco conceptual**

#### **3.3.1. Adaptación**

El problema central de la biología evolutiva es dilucidar el proceso evolutivo a largo plazo, ya que es éste el que ha producido la diversidad de la vida. Por tanto, es esencial distinguir los procedimientos que pueden aportar pruebas directas sobre el funcionamiento de la evolución a largo plazo de los que no pueden hacerlo. Los estudios teleonómicos no suelen incluir el análisis del origen evolutivo de las adaptaciones, es decir, los precursores fenotípicos que fueron modificados por la selección direccional a lo largo de la evolución a largo plazo hasta convertirse en características complejas con diseños intencionados identificables (Thornhill, 2021).

#### **3.3.2. Cargos**

Son asignaciones o delegaciones de actividades, tareas, donde son demostradas, estas pueden verse como duales de las cargas conocidas, correspondientes a las actividades cotidianas (Godazgar et al., 2019).

## **Desempeño**

Las implicaciones de la teoría del rendimiento para entender el poder deberían estar bastante claras. El enfoque institucional-estructural parece asumir, en otras palabras, que la actuación del poder se funde fácilmente. Al concentrarse en el lenguaje a expensas del habla, ignoran la propia contingencia de la actuación que la pragmática cultural pretende abarcar. La durabilidad y visibilidad de las madres constituía una *contra performance*, que recordaba en silencio a los enemigos asesinados y a los opositores silenciados del régimen. La dictadura es la capacidad del poder central de rechazar todos los elementos de su propia actuación, al tiempo que impide que otros poderes potenciales hagan lo mismo (Alexander, 2020).

### **3.3.3. Efectividad**

Basándose en una revisión de la literatura empírica sobre el liderazgo efectividad, dados los resultados incongruentes y mixtos, el presente trabajo sugiere reconsiderar la eficacia del liderazgo efectividad. Proponemos un marco para examinar la eficacia del liderazgo efectividad que considera: en la viabilidad de los efectos principales no lineales del liderazgo efectividad sobre los resultados relacionados con el trabajo, la posibilidad de causalidad inversa entre el liderazgo efectividad y los resultados relacionados con el trabajo, los posibles mecanismos mediadores contradictorios a través de los cuales el liderazgo efectividad influye en los resultados relacionados con el trabajo, la consideración de las condiciones límite que podrían alterar las relaciones entre el liderazgo efectividad y los resultados relacionados con el trabajo, y la consideración de los niveles de análisis y las cuestiones multinivel en el liderazgo efectividad (Cheong et al., 2019).

### **3.3.4. Evaluación**

En este concepto se describen las métricas de evaluación de los sistemas de recuperación de información y de procesamiento del lenguaje natural, las técnicas de anotación y las métricas de evaluación, así como los conceptos de conjuntos de entrenamiento, desarrollo y evaluaciones de los sistemas de recuperación de información (Dalianis y Dalianis, 2018).

### **3.3.5. Experiencia**

La experiencia del cliente es un concepto clave del marketing, pero el creciente número de estudios centrados en este tema ha dado lugar a una considerable fragmentación y confusión teórica. Para hacer avanzar este campo, existe un conjunto de premisas fundamentales que concilian las contradicciones de la investigación sobre la experiencia del cliente y proporcionan pautas integradoras para futuras investigaciones (Becker y Jaakkola, 2020).

### **3.3.6. Funciones**

Son consideradas acciones a realizar en una organización o ente de trabajo donde el desempeño tiene relación con los colaboradores y estos desarrollan actividades para un bien común (Vietri, 2020).

### **3.3.7. Información**

El procesamiento de la información está en el centro del rendimiento humano. Desde la percepción del entorno hasta la actuación sobre ese entorno. Comienza contrastando las distintas formas en que se ha tratado el procesamiento de la información en la psicología aplicada y, a continuación, describe los procesos y transformaciones relacionados con la atención, la percepción, la memoria y la cognición, la selección de acciones y el rendimiento en tareas múltiples (Wickens y Carswell, 2021).

### **3.3.8. Oportunidades**

Las oportunidades de la cuarta revolución industrial a través de las características de estas cinco eras de la civilización. En primer lugar, la productividad de cada edad posterior aumenta cincuenta veces con respecto a la edad precedente. Consideremos, por ejemplo, el aumento de la productividad de la era industrial sobre la era agrícola. En segundo lugar, cada era posterior destruye muchos de los empleos de la anterior. La era de la información está sustituyendo a los empleos creados por la era industrial. Gran parte de las pérdidas en nuestros empleos de la era industrial tienen menos que ver con la política gubernamental y los acuerdos de libre comercio que con el cambio drástico de nuestra economía hacia el trabajador del conocimiento (Xu et al., 2018).



### **3.3.9. Requerimientos**

Son una actualización de necesidades considerados requisitos. Para cumplir las aspiraciones de control integral, las organizaciones deben tener en cuenta los requisitos, prestando especial atención a la multidisciplinariedad y a las vías centradas en las personas, (Biganzoli et al., 2020)



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

Existe relación positiva entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

#### 4.2. Hipótesis específicas

Existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

Existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

Existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la capacitación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

Existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

Existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y los reconocimientos e incentivos a los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

#### 4.3. Variables

Variable 1: Gestión de los recursos humanos

Variable 2: Productividad laboral

#### 4.4. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Gestión de los recursos humanos</b>	Reclutamiento	Requerimientos adecuados
		Definición de funciones
		Favoritismo
	Selección	Asignar cargos
		Sistema para seleccionar
	Formación	Información Suficiente
		Experiencia
		Oportunidades de formación
	Evaluación	Feedback
		Evaluación adecuada
Reuniones periódicas		
Desarrollo	Capacitaciones periódicamente	
	Horas extras	
	Desempeño laboral	
<b>Productividad laboral</b>	Satisfacción laboral	Adaptación del medio laboral
		Recursos para un buen desempeño
		Desempeño laboral diario
	Motivación laboral	Relación efectiva
		Recompensa laboral
		Trato equitativo
	capacitación Laboral	Capacidad y desarrollo
		Planes, carrera y evaluación
	Desempeño Laboral	Remuneración y desempeño
		Habilidades nuevas
Apoyo y motivación a colaboradores		
Reconocimientos	Presupuesto adecuado	
	Equidad retribuida	
	Trabajo y expectativas	

*Nota.* Elaborado por el autor



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de la investigación

Esta investigación es cuantitativa como indican Hernández y Mendoza (2018) implica la recogida y el análisis de datos numéricos para responder a preguntas de investigación o comprobar hipótesis. Este enfoque se basa en mediciones objetivas y análisis estadísticos para extraer conclusiones, para lo que se utilizará encuestas estructuradas para recopilar datos y luego analizarlos mediante técnicas estadísticas.

#### 5.2. Método(s) aplicados a la investigación

El presente trabajo investigativo aplica los métodos hipotético y deductivo pues se ha planteado la investigación para probar hipótesis; este método implica la formulación de una hipótesis general y otras específicas basadas en teorías y observaciones existentes, seguida de la deducción de consecuencias y predicciones lógicas a partir de esa hipótesis. Así pues, se recopilan datos para poner a prueba esas hipótesis, con el objetivo de confirmar o refutarlas (Hernández y Mendoza, 2018)

#### 5.3. Tipo de investigación

El presente trabajo consiste en una investigación básica o teórica, ya que su objetivo es desarrollar o perfeccionar teorías y marcos conceptuales, se centra en explorar

y comprender los principios, conceptos y relaciones subyacentes en un campo de estudio específico; asimismo, implica una revisión exhaustiva y una síntesis de la bibliografía existente, el análisis de modelos teóricos y la generación de nuevos conocimientos teóricos (Hernández y Mendoza, 2018).

#### 5.4. Nivel de investigación

Este trabajo tiene nivel correlacional porque examina la relación estadística entre dos variables sin manipularlas, pues trata de determinar el grado y la dirección de la asociación entre variables, lo que permite a los investigadores evaluar la fuerza y la naturaleza de su relación; la investigación correlacional no establece la causalidad, pero puede aportar información valiosa sobre patrones, tendencias y asociaciones (Hernández y Mendoza, 2018).

#### 5.5. Diseño de investigación

La investigación es de diseño no experimental, puesto que como indican Hernández y Mendoza (2018), es un tipo de investigación que no implica la manipulación de variables ni el control de condiciones; solo se observan y miden los fenómenos tal y como se producen de forma natural, sin intervención alguna.

#### 5.6. Población y muestra

##### 5.6.1. Población

La población está referida a al grupo de individuos que comparten características en común, en este caso la característica que los engloba es que todos son trabajadores de la municipalidad distrital de Juli, por tanto, se considera como población a 265 trabajadores.

##### 5.6.2. Muestra

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

DONDE:

$$N = 265$$

$$n = ?$$

$$Z_{\alpha=0.05} = 1.96 \text{ (al 95\% de confianza)}$$

$$p = 0.5 \text{ (probabilidad de éxito).}$$

$$q = 0.5 \text{ (probabilidad de fracaso)}$$

$$e = 0.05 = 5\% \text{ (error o precisión)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 265 * (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 * (265 - 1) + (1.96)^2 * (0.5)(0.5)}$$

$$n = 158$$

## 5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 5.7.1. Técnica

Para la recopilación de datos se utilizará una encuesta donde mediante su instrumento se expone una serie de interrogantes y una escala de medición (Hernández y Mendoza, 2018).

### 5.7.2. Instrumento

El instrumento correspondiente es el cuestionario donde se plantea ítems en base a los indicadores y serán evaluados en base a una escala Likert de 5 niveles (Hernández y Mendoza, 2018).

## 5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento

### 5.8.1. Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento se refiere a su coherencia y estabilidad a la hora de medir una variable o constructo a lo largo del tiempo y en diferentes condiciones. Indica hasta qué punto el instrumento produce resultados coherentes cuando se utiliza repetidamente; es por ello que es esencial en la investigación, ya que garantiza que el instrumento produzca mediciones coherentes y fiables (Hernández y Mendoza, 2018). Para tal efecto, se calcula el índice de alfa de Cronbach.

### 5.8.2. Validez

La validez del instrumento se refiere al grado en que un instrumento mide con precisión y eficacia el constructo o concepto que pretende medir, es decir, evalúa si el instrumento es capaz de proporcionar resultados significativos y fiables. La validez es crucial en la investigación, ya que garantiza que los datos recogidos mediante el instrumento representan con exactitud las variables (Hernández y Mendoza, 2018). Por ello el cuestionario de la presente investigación pasará por validación de expertos.

### 5.9. Procesamiento de tratamiento de datos

Una vez creado y validado el instrumento, se procedió a recolectar la información de la muestra seleccionada de manera aleatoria, para luego crear una base de datos que fue procesada por medio de un programa estadístico que ayudó a obtener resultados que fueron expresados por tablas y gráficos. Se aplicó prueba de normalidad y se midió el índice de Tau de Kendal.

### 5.10. Contrastación de hipótesis

Para probar las hipótesis, tanto general como específicas, se realizó la prueba de normalidad para conocer si los datos recolectados siguen una distribución normal o no.

**Tabla 2**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN_R_H	,153	158	,000	,957	158	,000
PRODUCTIVIDAD	,108	158	,000	,971	158	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

#### 5.10.1. Prueba de hipótesis general

##### a. Planteamiento de hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli, 2023

**H1:** Existe relación positiva entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli, 2023

**b. Nivel de Significancia:**

$\alpha = 0.05$

**c. Regla de decisión:**

Cuando la ( $p\_valor < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ .

**d. Estadístico de prueba:**

**Tabla 3**

*Prueba de hipótesis general*

		GESTIÓN_R_H	PRODUCTIVIDAD
Tau_b de Kendall	GESTIÓN_R_H	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,690**
		N	. 158
PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	. 158

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

**e. Decisión:**

En la tabla 10, se analizó el p-valor, resaltando que según la prueba de Tau b de Kendall el  $p\_valor = 0.000 < 0.05$ , por ello se decide rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Afirmando así, que existe relación positiva entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli en el año 2023.

**5.10.2. Prueba de hipótesis específicas**

**5.10.2.1. Prueba de hipótesis específica 1**

**a. Planteamiento de hipótesis:**

**H0:** No existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli, 2023

**H1:** Existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli, 2023

**b. Nivel de Significancia:**

$$\alpha = 0.05$$

**c. Regla de decisión:**

Cuando la ( $p\_valor < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ .

**d. Estadístico de prueba:**

**Tabla 4**

*Prueba de hipótesis específica 1*

		GESTIÓN_RH	SATISFACCIÓN_L
Tau_b de Kendall	GESTIÓN_RH	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,634**
		N	158
	SATISFACCIÓN_L	Coefficiente de correlación	,634**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	158

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

**e. Decisión:**

En la tabla 11, se analizó el p-valor resaltando que según la prueba de Tau b de Kendall el  $p\_valor = 0.000 < 0.05$ , por ello se decide rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Afirmando así, que existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli en el 2023.

### 5.10.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

#### a. Planteamiento de hipótesis:

**H0:** No existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli, 2023

**H1:** Existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli, 2023

#### b. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

#### c. Regla de decisión:

Cuando la ( $p\_valor < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ .

#### d. Estadístico de prueba:

**Tabla 5**

*Prueba de hipótesis específica 2*

			GESTIÓN_RH	MOTIVACIÓN_L
Tau_b de Kendall	GESTIÓN_RH	Coeficiente de correlación	1,000	,380**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	158	158
	MOTIVACIÓN_L	Coeficiente de correlación	,380**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	158	158

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

#### e. Decisión:

En la tabla 12 se analizó el p-valor según la prueba de Tau b de Kendall, denotando que el  $p\_valor = 0.000 < 0.05$ , por ello se decide rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Afirmando así, que existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli en el año 2023.

### 5.10.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

#### a. Planteamiento de hipótesis:

**H0:** No existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la capacitación laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli, 2023

**H1:** Existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la capacitación laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli, 2023

#### b. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

#### c. Regla de decisión:

Cuando la ( $p\_valor < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ .

#### d. Estadístico de prueba:

**Tabla 6**

*Prueba de hipótesis específica 3*

		GESTIÓN_RH	PACITACIÓN_L
Tau_b Kendall	de GESTIÓN_RH	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,605**
		N	158
	CAPACITACIÓN_L	Coeficiente de correlación	,605**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	158

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

#### e. Decisión:

En la tabla 13, se realizó un análisis del p-valor, y se denotó que según la prueba de Tau b de Kendall el  $p\_valor = 0.000 < 0.05$ , por ello se decide rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Afirmando así, que existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la capacitación laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli en el año 2023.

#### 5.10.2.4. Prueba de hipótesis específica 4

##### a. Planteamiento de hipótesis:

**H0:** No existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli, 2023

**H1:** Existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli, 2023

##### b. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

##### c. Regla de decisión:

Cuando la ( $p\_valor < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ .

##### d. Estadístico de prueba:

**Tabla 7**

*Prueba de hipótesis específica 4*

		GESTIÓN_RH	DESEMPEÑO_L
Tau_b de Kendall	GESTIÓN_RH	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,775**
		N	158
DESEMPEÑO_L	DESEMPEÑO_L	Coeficiente de correlación	,775**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	158

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

##### e. Decisión:

En a tabla 14, se analizó el p-valor, denotando que según la prueba de Tau b de Kendall el  $p\_valor = 0.000 < 0.05$ , por ello se decide rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Afirmando así, que existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli, en el año 2023

### 5.10.2.5. Prueba de hipótesis específica 5

#### a. Planteamiento de hipótesis:

**H0:** No existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y los reconocimientos e incentivos a los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli, 2023

**H1:** Existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y los reconocimientos e incentivos a los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli, 2023

#### b. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$

#### c. Regla de decisión:

Cuando la ( $p\_valor < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ .

#### d. Estadístico de prueba:

**Tabla 8**

*Prueba de hipótesis específica 5*

		GESTIÓN_RH	RECONOCIMIENTOS
Tau_b de GESTIÓN_RH	Coeficiente de correlación	1,000	,471**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	158	158
RECONOCIMIENTOS	Coeficiente de correlación	,471**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	158	158

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

#### e. Decisión:

En la tabla 15 se analizó el p-valor y se denotó que según la prueba de Tau b de Kendall el  $p\_valor = 0.000 < 0.05$ , por ello se decide rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Afirmando así, que existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y los reconocimientos e incentivos a los trabajadores en la Municipalidad distrital de Juli en el año 2023.

## CAPÍTULO VI

### ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La prueba de normalidad se muestra como parte de la presentación de resultados con el fin de ejecutar adecuadamente las pruebas de hipótesis para las hipótesis generales y específicas, así como un examen del grado de correlación basado en la tabla de interpretación planteada por Cohen (1994).

#### 6.1. Análisis e interpretación de resultados

Para determinar el grado de correlación entre las variables, se utilizó la escala de interpretación del coeficiente de correlación.

**Tabla 9**

*Rangos de correlación*

Valor	Criterio
$r = 1.00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0.90 \leq r < 1.00$	Correlación muy alta
$0.70 \leq r < 0.90$	Correlación alta
$0.40 \leq r < 0.70$	Correlación moderada
$0.20 \leq r < 0.40$	Correlación muy baja
$r = 0.00$	Correlación nula
$r = -1.00$	Correlación grande, perfecta y negativa

*Nota.* Cohen (1994)

## 6.1.1. Correlación general

### Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

**Tabla 10**

*Correlación entre gestión de recursos humanos y productividad*

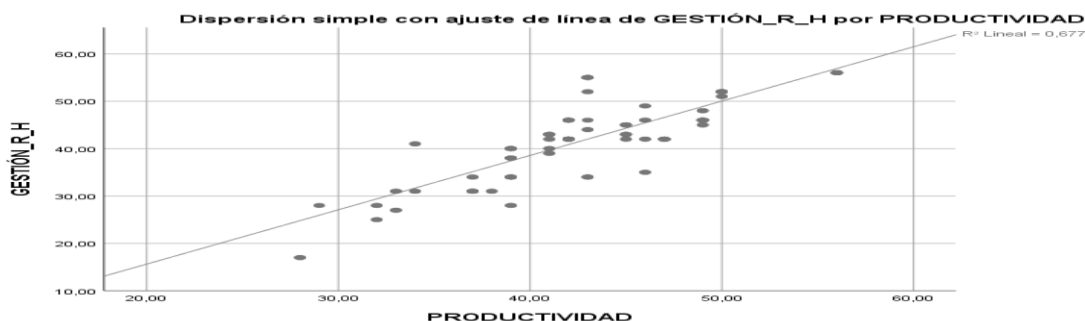
		GESTIÓN_R_H	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	GESTIÓN_R_H	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	158
PRODUCTIVIDAD	GESTIÓN_R_H	Coefficiente de correlación	,815**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	158

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

**Figura 1**

*Correlación entre gestión de recursos humanos y productividad*



*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

- Interpretación:

Analizando la tabla 3, se denota que se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, prueba no paramétrica que muestra la relación entre las variables gestión de recursos humanos y productividad, probando una relación del 81.5%, pues el valor mostrado en la tabla destaca un coeficiente de relación positiva ( $r=0.815$ ), de acuerdo a la tabla de rangos de correlación, el valor indica que existe una correlación alta. Adicionalmente en la figura 1, se visualiza el diagrama de dispersión de las dos variables, mostrando su tendencia positiva.

## 6.1.2. Correlaciones específicas

### 6.1.2.1. Correlación específica 1

#### Objetivo específico 1

Analizar la relación entre la gestión de los recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

**Tabla 11**

*Correlación entre gestión de recursos humanos y satisfacción laboral*

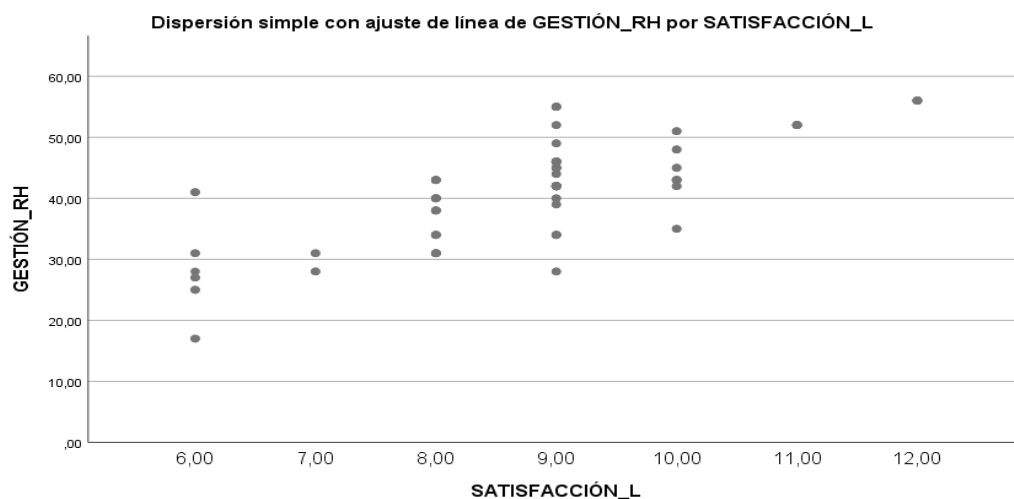
			GESTIÓN_RH	SATISFACCIÓN_L
Rho de Spearman	GESTIÓN_RH	Coeficiente de correlación	1,000	,733**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	158	158
	SATISFACCIÓN_L	Coeficiente de correlación	,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	158	158

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

**Figura 2**

*Correlación entre gestión de recursos humanos y satisfacción laboral*



*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

– Interpretación:

Analizando la tabla 4, se denota que se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, prueba no paramétrica que muestra la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Juli, probando

una relación del 73.3%, pues el valor mostrado en la tabla destaca un coeficiente de relación positiva ( $r=0.733$ ), de acuerdo a la tabla de rangos de correlación de Cohen (1994), el valor indica que existe una correlación alta. Adicionalmente en la figura 2, se visualiza el diagrama de dispersión de la variable y la dimensión, mostrando su tendencia positiva.

### 6.1.2.2. Correlación específica 2

#### Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

**Tabla 12**

*Correlación entre gestión de recursos humanos y motivación laboral*

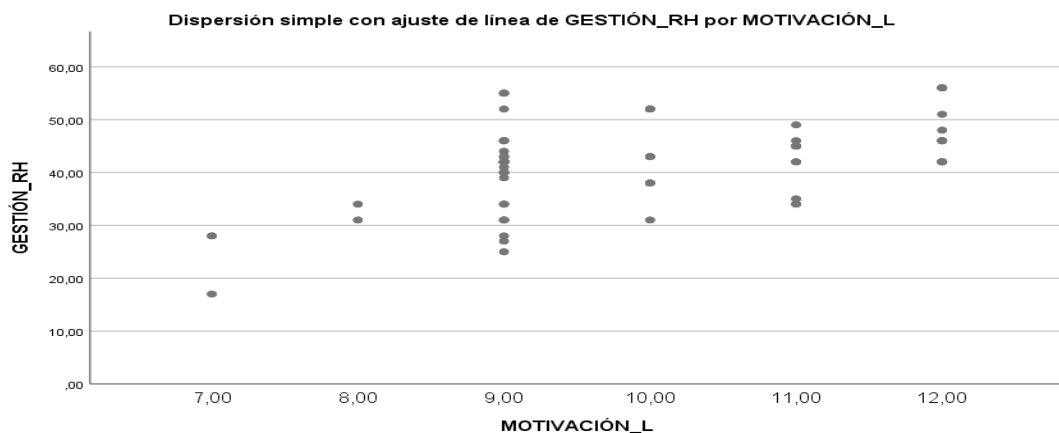
		GESTIÓN_RH	MOTIVACIÓN_L
Rho de Spearman	GESTIÓN_RH	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	158
	MOTIVACIÓN_L	Coeficiente de correlación	,476**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	158

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

**Figura 3**

*Correlación entre gestión de recursos humanos y motivación laboral*



*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

- Interpretación:

Analizando la tabla 5, se denota que se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, prueba no paramétrica que muestra la relación entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral en la Municipalidad de Juli, probando una relación de 47.6%, pues el valor mostrado en la tabla destaca un coeficiente de relación positiva ( $r=0.476$ ), y de acuerdo a la tabla de rangos de correlación de Cohen (1994), el valor indica que existe una correlación moderada. Adicionalmente en la figura 3, se visualiza el diagrama de dispersión de la variable y la dimensión, mostrando su tendencia positiva.

### 6.1.2.3. Correlación específica 3

#### Objetivo específico 3

Analizar la relación entre la gestión de los recursos humanos y la capacitación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

**Tabla 13**

*Correlación entre la gestión de recursos humanos y capacitación laboral*

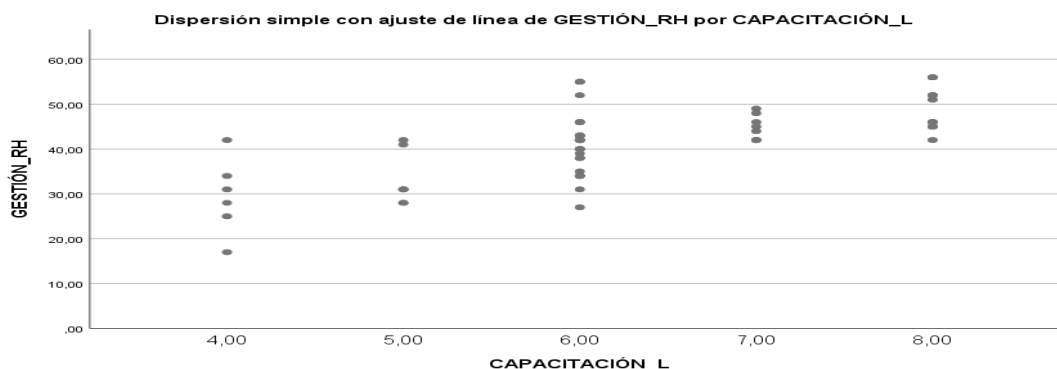
			GESTIÓN_RH	CAPACITACIÓN_L
Rho Spearman	de GESTIÓN_RH	Coeficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	158	158
CAPACITACIÓN_ L		Coeficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	158	158

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

**Figura 4**

*Correlación entre gestión de recursos humanos y capacitación laboral*



*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

- Interpretación:

Analizando la tabla 6, se denota que se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, prueba no paramétrica que muestra la relación entre la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral en la Municipalidad de Juli, probando una relación de 71.3%, pues el valor mostrado en la tabla destaca un coeficiente de relación positiva ( $r=0.713$ ), y de acuerdo a la tabla de rangos de correlación de Cohen (1994), el valor indica que existe una correlación alta. Adicionalmente en la figura 4, se visualiza el diagrama de dispersión de la variable y la dimensión, mostrando su tendencia positiva.

#### 6.1.2.4. Correlación específica 4

##### Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

**Tabla 14**

*Correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral*

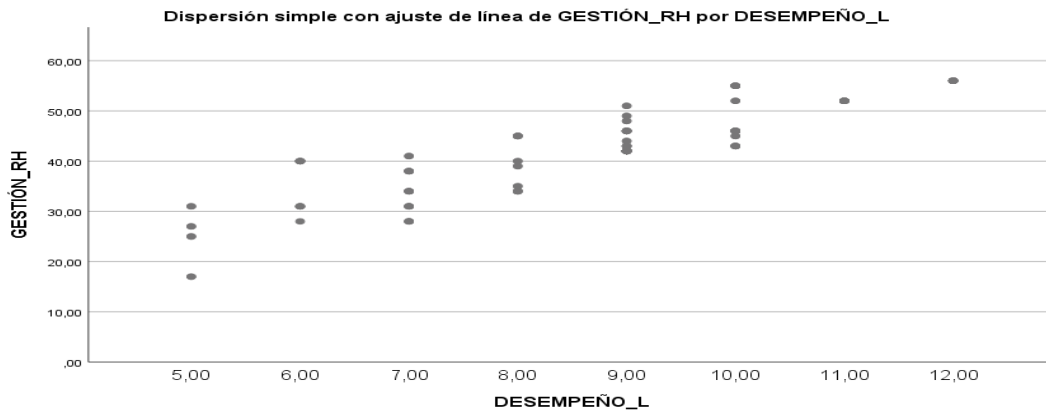
		GESTIÓN_RH	DESEMPEÑO_L
Rho de Spearman	GESTIÓN_RH	1,000	,891**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	158	158
DESEMPEÑO_L	DESEMPEÑO_L	,891**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	158	158

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

**Figura 5**

*Correlación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral*



*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

– Interpretación:

Analizando la tabla 7, se denota que se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, prueba no paramétrica que muestra la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad de Juli, probando una relación de 89.1%, pues el valor mostrado en la tabla destaca un coeficiente de relación positiva ( $r=0.891$ ), y de acuerdo a la tabla de rangos de correlación de Cohen (1994), el valor indica que existe una correlación alta. Adicionalmente en la figura 5, se visualiza el diagrama de dispersión de la variable y la dimensión, mostrando su tendencia positiva.

#### 6.1.2.5. Correlación específica 5

##### Objetivo específico 5

Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y los reconocimientos e incentivos de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023

**Tabla 15**

*Correlación entre gestión de recursos humanos y reconocimientos*

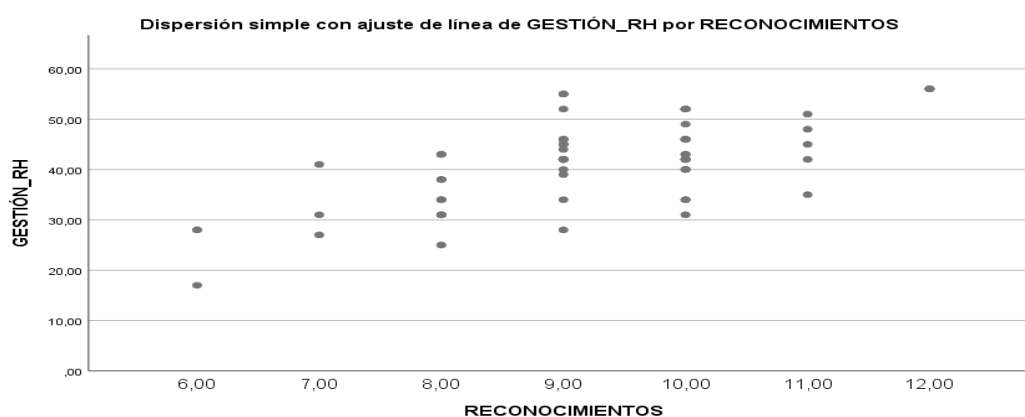
		GESTIÓN_RH	RECONOCIMIENTOS
Rho de Spearman	de GESTIÓN_RH	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	158
RECONOCIMIENTOS		Coeficiente de correlación	,573**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	158

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

**Figura 6**

*Correlación entre gestión de recursos humanos y reconocimientos*



*reconocimientos*

*Nota.* Elaboración propia basado el tratamiento estadístico de datos.

- Interpretación:

Analizando la tabla 8, se denota que se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, prueba no paramétrica que muestra la relación entre la gestión de recursos humanos y los reconocimientos laborales en la Municipalidad de Juli, probando una relación de 57.3%, pues el valor mostrado en la tabla destaca un coeficiente de relación positiva ( $r=0.573$ ), y de acuerdo a la tabla de rangos de correlación de Cohen (1994), el valor indica que existe una correlación moderada. Adicionalmente en la figura 6, se visualiza el diagrama de dispersión de la variable y la dimensión, mostrando su tendencia positiva.

## 6.2. Discusión de resultados

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Juli, en el año 2023, que es un distrito perteneciente a la región de Puno. Los resultados denotaron que las dos variables tienen una relación positiva y alta, es decir que, mientras la gestión de recursos humanos presente acciones de mejora, la productividad también mejoraría, y en viceversa cuando la productividad mejora la gestión de los recursos humanos también mejoraría.

Frente a ello, Gómez (2019) respalda esos resultados pues tras realizar un análisis de la gestión del capital humano y la productividad en los encargados del área de mantenimiento en una empresa aérea de México, se resaltó la importancia de la correlación entre las dos variables y cómo el trabajo en cada una de ellas podría generar mejoras a las empresas de estudio a través de planes integrales de mejoras.

Asimismo, Ticona (2020) también estudió la relación de la gestión de recursos humanos y productividad de los trabajadores de una empresa ladrillera de la ciudad de Tacna, y destacó la importancia de la relación entre las dos variables analizando como el trabajo conjunto de las dos variables pueden actuar asociadas para plantear mejoras en la organización empresarial.

También, Bravo y Calle (2022) estudiaron las mismas variables, pero dando un enfoque desde el talento humano, en vez de recurso humano; es decir, destacan la importancia de entender a los trabajadores como seres humanos con talentos y habilidades y no se limitan a meros entes de trabajo; así pues, una buena gestión de dichos talentos y habilidades coadyuva a una mejor productividad laboral en sus centros de trabajo.

Así también, Valeriano (2016) comenta que una buena gestión de los recursos humanos tiene gran influencia en la productividad laboral de los trabajadores del área de administración del Gobierno Regional de Tacna, destacando que se realizó un análisis dinámico y altamente profesional por ello destaca la importancia de aplicar actividades de mejorar eficientes para que tengan una influencia impactante en la productividad del desarrollo de sus labores de trabajo.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se concluye que lo analizando muestra la relación entre las variables gestión de recursos humanos y productividad en la Municipalidad de Juli, indicando que existe una correlación alta. La productividad y la gestión de los recursos humanos están estrechamente relacionadas. El aumento de la productividad de una organización puede verse facilitado por una gestión eficaz de los recursos humanos. Es fundamental recordar que diversos factores, como el entorno laboral, la cultura organizativa y las normas y procedimientos de la empresa, pueden influir en la productividad y la gestión de los recursos humanos. Por ello, es imperativo aplicar una estrategia exhaustiva que se adapte a los requisitos únicos de cada empresa.

**SEGUNDA:** Se concluye que lo analizando muestra la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Juli, indicando que existe una correlación alta, mostrando su tendencia positiva. La satisfacción laboral y la gestión de los recursos humanos están estrechamente relacionadas. Una mayor satisfacción laboral entre los empleados puede ser el resultado de una gestión competente de los recursos humanos. Es fundamental recordar que la satisfacción laboral es una experiencia personal que difiere de una persona a otra. En consecuencia, es fundamental ajustar los procedimientos de gestión de recursos humanos a los requisitos y normas de los miembros de la plantilla.

**TERCERA:** Se concluye que lo analizado muestra la relación entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral en la Municipalidad de Juli, indicando que existe una correlación moderada, mostrando su tendencia positiva. La motivación en el trabajo y la gestión de los recursos humanos son conceptos estrechamente relacionados. La motivación de los trabajadores puede verse afectada por una gestión eficaz de los recursos humanos. Para promover la motivación de los empleados en el



trabajo, los procedimientos de gestión de los recursos humanos deben ajustarse a los requisitos y normas de los trabajadores.

**CUARTA:** Se concluye que lo analizando muestra la relación entre la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral en la Municipalidad de Juli, indicando que existe una correlación alta, mostrando su tendencia positiva. La formación laboral y la gestión de recursos humanos están estrechamente relacionadas. Un componente clave de la gestión de recursos humanos es la formación en el puesto de trabajo, que consiste en proporcionar a los miembros del personal las capacidades y la información necesarias para desempeñar con éxito sus responsabilidades. La formación en el puesto de trabajo puede tener una gran influencia en el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados y es un componente crucial de la gestión de recursos humanos.

**QUINTA:** Se concluye que lo analizando muestra la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad de Juli, indicando que existe una correlación alta, mostrando su tendencia positiva. El rendimiento en el trabajo y la gestión de los recursos humanos están relacionados. La relación entre el rendimiento laboral de los empleados y el rendimiento general de la organización se ha examinado en varios estudios, y los resultados indican que una gestión eficaz de los recursos humanos puede afectar positivamente a ambos. Es crucial recordar que el rendimiento laboral es un resultado complicado en el que pueden influir varias circunstancias. Por otra parte, un lugar de trabajo que fomente un mejor rendimiento laboral de los empleados puede establecerse mediante una gestión eficiente de los recursos humanos.

**SEXTA:** Se concluye que lo analizado muestra la relación entre la gestión de recursos humanos y el reconocimiento laboral en la Municipalidad de Juli, indicando que existe una correlación moderada, mostrando su tendencia positiva. Existe una relación entre



la GRH y el reconocimiento de los empleados. Dado que implica apreciar y recompensar el excelente rendimiento de los empleados, el reconocimiento del trabajo es un componente crucial de la GRH. Hay que recordar que los deseos y preferencias de los empleados deben tenerse en cuenta a la hora de reconocer los logros laborales es crucial. Sentirse apreciado y reconocido en el trabajo puede adoptar diversas formas para distintas personas.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda que siga persistiendo el afinamiento de los colabore ya que la correlación es alta. La gestión de la productividad y de los recursos humanos en el municipio de Juli es importante porque adapta las sugerencias esenciales a las necesidades y características únicas de cada municipio. La productividad y la prosperidad del municipio de Juli pueden verse muy afectadas por una gestión eficaz de los recursos humanos.

**SEGUNDA:** Se recomienda que continúen con la metodología que están usando respecto a la relación alta entre gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Juli, ya que la relación es buena y considerable, más bien también se recomendaría que incluyan incentivos y más capacitaciones para los colaboradores para el desarrollo eficaz de sus labores. Mantener las líneas de comunicación abiertas y sinceras con los miembros del personal puede ayudarles a sentirse más satisfechos en su trabajo. Es fundamental prestar atención a sus preocupaciones, ofrecerles críticas útiles y mantenerles al día de las decisiones y novedades pertinentes. Ofrecer oportunidades de promoción y desarrollo profesional puede mejorar la satisfacción de los trabajadores en el lugar de trabajo. Esto puede incluir oportunidades de promoción interna, tareas de proyectos exigentes y cursos de formación. Fomentar un buen equilibrio entre trabajo y vida privada puede aumentar la satisfacción laboral de los empleados. Esto puede incluir iniciativas de bienestar, horarios de trabajo flexibles y ayuda para encontrar un equilibrio entre las obligaciones personales y profesionales.

**TERCERA:** Se recomienda que mejoren y pongan mayor énfasis en la relación entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral en la Municipalidad de Juli, ya que la tendencia es positiva pero las relaciones están considerándolo moderada, y observando a los otros indicadores siempre se suele buscar lo mejor, es necesario



mantener líneas de comunicación abiertas y honestas con los miembros del personal. Se puede aumentar su dedicación y empuje prestando atención a sus preocupaciones, ofreciéndoles críticas útiles y manteniéndoles al día de las opciones y novedades pertinentes. La motivación de los empleados puede lograrse elogiando y reconociendo un trabajo excelente. Estarán más motivados y satisfechos con su trabajo si se les elogia verbalmente por sus logros, se les ofrecen programas de reconocimiento y premios materiales. El secreto para inspirar a los miembros del personal es darles oportunidades de progresar y profesionalizarse. Éstas pueden consistir en iniciativas de instrucción, tareas exigentes en proyectos y perspectivas de promoción interna.

**CUARTA:** Se recomienda que sigan manteniendo con el ritmo de trabajo respecto a los aspectos de la gestión de recursos humanos y la capacitación laboral en la Municipalidad de Juli, ya que se muestra en los resultados que existe una correlación alta, en donde se muestra la tendencia positiva. Esto se menciona que una gestión de recursos humanos y la capacitación laboral ayuda a identificar, reconocer y fomentar el papel que desempeñan los funcionarios públicos en la consecución de los objetivos oficiales. Este método puede utilizarse para evaluar el rendimiento del personal y crear objetivos claros. Es fundamental modificar el programa de formación para cumplir los requisitos de los distintos sistemas de producción utilizados por las ciudades. El proceso incluye determinar las competencias y conocimientos necesarios para cada puesto de trabajo y ofrecerles la formación necesaria para que puedan trabajar con eficacia. La creación de perfiles laborales y la evaluación de la productividad y el rendimiento de los empleados deben formar parte de la gestión municipal de los recursos humanos. El crecimiento y desarrollo de los empleados puede guiarse mediante la identificación de áreas de fortaleza y mejora a través del uso de estas estrategias en la formación.

**QUINTA:** Se recomienda que prosigan con la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad de Juli, ya que se indica que existe una



correlación alta, mostrando su tendencia positiva. Esto es favorable para la municipalidad ya que las herramientas que están usando favorece al desempeño laboral de la municipalidad por ende a los colaboradores desarrollando mejor su potencial humano y más cuando el área de los recursos humanos los apoya.

**SEXTA:** Se recomienda que mejoren los factores que incluyen a la gestión de recursos humanos y el reconocimiento laboral en la Municipalidad de Juli, ya que se muestra que existe una correlación moderada, mostrando su tendencia positiva esto no es del todo bueno, se sugiere que el Municipio puede aumentar el compromiso y la felicidad de los empleados aplicando una gestión eficaz de los recursos humanos y el reconocimiento del trabajo con incentivos y reconocimientos laborales.



## REFERENCIAS

- Acuña Bastias, G. J. (2016). *Modelo de intervención en la productividad del RRHH*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica Federico Santa María]. Repositorio Institucional Universidad Técnica Federico Santa María. <https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/50544/Tesis%20MBA%20USM%20-%20Gonzalo%20Acu%C3%B1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alexander, J. C. (2020). Performance and Power 1. In *The new social theory reader* (pp. 179-186). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003060963-28/performance-power-1-jeffrey-alexander>
- Álvarez, A. (2021). *Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5614>
- Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutiérrez Bascur, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Concepción]. Repositorio Institucional Universidad de Concepción. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2495>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International journal of scientific & technology research*, 7(7), 19-29.
- Barrick, M. R., & Parks-Leduc, L. (2019). *Selection for fit*. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 6, 171-193. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015028>
- Becker, L., & Jaakkola, E. (2020). Customer experience: fundamental premises and implications for research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 48, 630-648. <https://doi.org/10.1007/s11747-019-00718-x>



- Biganzoli, L., Cardoso, F., Beishon, M., Cameron, D., Cataliotti, L., Coles, C. E., ... & Poortmans, P. (2020). *The requirements of a specialist breast centre. The Breast*, 51, 65-84. <https://doi.org/10.1016/j.breast.2020.02.003>
- Bjuggren, C. M. (2018). Employment protection and labor productivity. *Journal of Public Economics*, 157, 138-157. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.11.007>
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of management*, 45(6), 2498-2537. <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>
- Bravo Dávila, L. G., & Calle Chambe, H. (2022). Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020. [Tesis de Licenciamiento, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio Institucional Universidad Señor de Sipan. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10579>
- Cheong, M., Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Spain, S. M., & Tsai, C. Y. (2019). A review of the effectiveness of empowering leadership. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 34-58. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.005>
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: *The mediating role of job involvement*. *Frontiers in psychology*, 9, 132. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Cutipa Quispe, D. R. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo y su causalidad en la calidad de servicio en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, periodo 2015-2016. [Tesis de Licenciamiento, Universidad Nacional del Altiplano Puno]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9895>
- Dalianis, H., & Dalianis, H. (2018). Evaluation metrics and evaluation. *Clinical Text Mining: secondary use of electronic patient records*, 45-53. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-78503-5\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-319-78503-5_6)



- Damioli, G., Van Roy, V., & Vertesy, D. (2021). The impact of artificial intelligence on labor productivity. *Eurasian Business Review*, 11, 1-25. <https://doi.org/10.1007/s40821-020-00172-8>
- Dziak, M. (2023). Selection. *Salem Press Encyclopedia of Science*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=87324809&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Godazgar, H., Godazgar, M., & Pope, C. N. (2019). New dual gravitational charges. *Physical Review D*, 99(2), 024013. <https://doi.org/10.1103/PhysRevD.99.024013>
- Gómez, M. (2019). Análisis del Capital Humano para el incremento de la Productividad en las líneas de Mantenimiento Aéreo Tesis de Maestría, Centro de Tecnología Avanzada Querétaro]. Repositorio Institucional Centro de Tecnología Avanzada Querétaro. <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/299/1/GomezSalazarMoises%20MDGPI%202019.pdf>
- Gordon, R. J. (2018). Why Has Economic Growth Slowed When Innovation Appears to be Accelerating? NBER Working Paper 24554. National Bureau for Economic Research. [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w24554/w24554.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24554/w24554.pdf)
- Greer, C. R. (2021). Strategic human resource management. *Pearson Custom Publishing*. <http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4407/1/Strategic%20Human%20Resource%20Management%20view.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-hill. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hoffman-Miller, P. M. (2022). Job performance. *Salem Press Encyclopedia*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=89677578&lang=es&site=eds-live&scope=site>



- Hoffman-Miller, P. M. (2022). Job satisfaction. *Salem Press Encyclopedia*.  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=89677579&lang=es&site=eds-live&scope=site>.
- Kivak, R. (2022). Human resources management. *Salem Press Encyclopedia*.  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=87324294&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Mitrofanova, E., & Zhaxybayeva, G. (2017). Work incentives of specialist engaged in information technology project activities. 2017 Computer Science and Information Technologies (CSIT), Computer Science and Information Technologies (CSIT), 2017, 190–194. <https://doi.org/10.1109/CSITechnol.2017.8312169>
- Nikolaou, I. (2021). What is the Role of Technology in Recruitment and Selection?. *The Spanish journal of psychology*, 24, e2. <https://doi:10.1017/SJP.2021.6>
- Ozk eser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802-810.  
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.117>
- Patton, M. Q. (2018). Evaluation science. *American Journal of Evaluation*, 39(2), 183-200.  
<https://doi.org/10.1177/10982140187631>
- Puntaca Huanca, B., & Salas Gómez, Y. V. (2021). Empoderamiento y productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE SAC, Juliaca-Puno, 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional, Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81431>
- Quispe Santos, J. L. (2021). Influencia de la gestión de los recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de la ciudad de Puno, 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada San Carlos]. Repositorio Institucional, Universidad Privada San Carlos.  
<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/114>



- Rimskaya, O. N., & Naumenko, S. N. (2022). Work Incentives for Sectoral Research Institute Researchers. *Ekonomika Nauki*, 8(3–4), 238–254. <https://doi.org/10.22394/2410-132X-2022-8-3-4-238-254>
- Sachau, D. (2023). Human resource training and development. Salem Press Encyclopedia of Health. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=93872030&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Schulenberg, J., Maslowsky, J., Maggs, J. L., & Zucker, R. A. (2018). Development matters. Brief Interventions for Adolescent Alcohol and Substance Abuse, 13. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.734>
- Steyerberg, E. W., & Steyerberg, E. W. (2019). Evaluation of performance. *Clinical prediction models: a practical approach to development, validation, and updating*, 277-308. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-16399-0\\_15](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-16399-0_15)
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/643>
- Thornhill, R. (2021). The study of adaptation. In Interpretation and explanation in the study of animal behavior (pp. 31-62). *Routledge*. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429042799-4/study-adaptation-randy-thornhill>
- Ticona Flores, C. R. (2020). La gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, 2019. [Tesis de Licenciamiento, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional Universidad Privada de Tacna. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1438>
- Treweek, S., Pitkethly, M., Cook, J., Fraser, C., Mitchell, E., Sullivan, F., ... & Gardner, H. (2018). Strategies to improve recruitment to randomised trials. *Cochrane database of systematic reviews*, (2). <https://doi.org/10.1002/14651858.MR000013.pub6>



- Valeriano Huanca, E. L. (2016). Influencia de la Gestión de Recursos Humanos en la Productividad Laboral, de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2015-2016. Tesis de Licenciamiento, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional Universidad Privada de Tacna. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/187>
- Vietri, M., Radulovic, M., & Stenmark, H. (2020). The many functions of ESCRTs. *Nature reviews Molecular cell biology*, 21(1), 25-42. <https://doi.org/10.1038/s41580-019-0177-4>
- Wickens, C. D., & Carswell, C. M. (2021). Information processing. *Handbook of human factors and ergonomics*, 114-158. <https://doi.org/10.1002/9781119636113.ch5>
- Wienclaw, R. A. (2021). Employee Selection. *Salem Press Encyclopedia*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=95607437&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Xu, M., David, J. M., & Kim, S. H. (2018). The fourth industrial revolution: Opportunities and challenges. *International journal of financial research*, 9(2), 90-95. URL: <https://doi.org/10.5430/ijfr.v9n2p90>



## ANEXOS



### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023?</p> <p><b>Problema específico</b></p> <p>¿Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023?</p> <p>¿Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023?</p> <p>¿Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y la capacitación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023?</p> <p>¿Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y la capacitación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023?</p> <p>¿Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y la capacitación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023?</p> <p>¿Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y la capacitación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023</p> <p><b>Objetivo específico</b></p> <p>Analizar la relación entre la gestión de los recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023</p> <p>Analizar la relación entre la gestión de los recursos humanos y la capacitación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación positiva entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023</p> <p><b>Hipótesis específico</b></p> <p>Existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023</p> <p>Existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023</p> <p>Existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la capacitación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023</p> <p>Existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la capacitación laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023</p>	<p>Variable 1: Gestión de recursos humanos</p> <p>Variable 2: Productividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reclutamiento</li> <li>- Selección</li> <li>- Formación</li> <li>- Evaluación</li> <li>- Desarrollo</li> <li>- Satisfacción</li> </ul> <p>laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación laboral</li> <li>- Capacitación</li> </ul> <p>laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño</li> </ul> <p>laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento e incentivos</li> </ul>	<p>Requerimientos adecuados</p> <p>Definición de funciones</p> <p>Favoritismo</p> <p>Asignar cargos</p> <p>Sistema para seleccionar</p> <p>Información Suficiente</p> <p>Experiencia</p> <p>Oportunidades de formación</p> <p>Feedback</p> <p>Evaluación adecuada</p> <p>Reuniones periódicas</p> <p>Capacitaciones periódicamente</p> <p>Horas extras</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Adaptación del medio laboral</p> <p>Recursos para un buen desempeño</p> <p>Desempeño laboral diario</p> <p>Relación efectiva</p> <p>Recompensa laboral</p> <p>Trato equitativo</p> <p>Capacidad y desarrollo</p> <p>Planes, carrera y evaluación</p>



<p>humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023? ¿Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y los reconocimientos e incentivos a los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023?</p>	<p>laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023 Determinar la relación entre la gestión de los recursos humanos y los reconocimientos e incentivos de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023</p>	<p>municipalidad distrital de Juli, 2023 Existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023 Existe relación positiva entre la gestión de los recursos humanos y los reconocimientos e incentivos a los trabajadores en la municipalidad distrital de Juli, 2023</p>			<p>Remuneración y desempeño Habilidades nuevas Apoyo y motivación a colaboradores Presupuesto adecuado Equidad retribuida Trabajo y expectativas</p>
---	---	---	--	--	--

SATISFACCION DE LOS USUARIOS DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES TURNEE SRL – AREQUIPA-2023



### Anexo 2: Matriz de datos

	VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS														T	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD														T	
	DIMENSIÓN I			DIMENSIÓN II			DIMENSIÓN III			DIMENSIÓN IV			DIMENSIÓN V				DIMENSIÓN I			DIMENSIÓN II			DIMENSIÓN III			DIMENSIÓN IV			DIMENSIÓN V		
1	4	1	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	48	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	51
2	4	5	4	4	2	4	4	2	4	5	2	4	5	2	44	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	43
3	3	5	3	1	4	1	3	1	3	5	4	3	5	4	36	3	5	3	1	5	3	1	3	1	3	5	3	1	3	35	
4	3	2	3	5	2	4	3	5	3	5	5	3	5	5	43	3	2	3	5	4	3	4	3	5	3	5	3	4	3	41	
5	2	2	2	1	5	5	2	1	2	5	2	2	5	2	31	2	4	2	1	5	2	5	2	1	2	5	2	5	2	33	
6	2	2	2	3	1	4	2	3	2	5	3	2	5	3	31	2	2	2	3	4	2	4	2	3	2	5	2	4	2	34	
7	5	1	5	3	5	4	5	3	5	5	1	5	5	1	47	5	4	5	3	4	5	1	5	3	5	5	5	1	5	46	
8	5	2	5	2	1	1	5	5	5	5	4	5	5	4	45	5	2	5	2	4	5	1	5	5	5	5	5	1	5	48	
9	5	1	5	4	2	1	5	2	5	5	1	5	5	1	41	5	1	5	5	2	5	1	5	2	5	5	5	1	5	42	
10	5	2	5	3	5	4	5	4	5	5	2	5	5	2	50	5	1	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	48	
11	4	4	4	2	3	1	4	2	4	3	4	4	3	4	39	4	4	4	2	5	4	1	4	2	4	5	4	1	4	40	
12	2	1	2	3	4	1	2	3	2	5	3	2	5	3	30	2	1	2	3	4	2	1	2	3	2	5	2	1	2	30	
13	4	1	4	2	5	5	4	2	4	5	5	4	5	5	45	4	4	4	2	3	4	5	4	2	4	5	4	5	4	43	
14	4	5	4	2	2	2	4	2	4	5	1	4	5	1	39	4	5	4	2	4	4	2	4	2	4	5	4	2	4	45	
15	4	4	4	1	3	4	4	1	4	5	1	4	5	1	39	4	4	4	1	3	4	4	4	1	4	5	4	4	4	39	
16	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	1	4	5	1	46	4	3	4	5	5	4	2	4	5	4	5	4	2	4	46	
17	3	5	3	2	5	2	3	2	3	4	1	3	4	1	36	3	5	3	2	5	3	2	3	2	3	4	3	2	3	36	
18	3	2	3	2	5	2	3	3	3	4	1	3	4	1	34	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	4	3	2	3	33	
19	2	2	2	5	5	1	2	1	2	4	3	2	4	3	31	2	3	2	5	5	2	3	2	1	2	4	2	3	2	34	
20	2	1	2	1	1	5	2	5	2	4	3	2	4	3	30	2	2	2	1	3	2	2	2	5	2	4	2	2	2	30	
21	5	5	5	1	5	1	5	4	5	1	2	5	1	2	44	5	2	5	1	1	5	1	5	4	5	1	5	1	5	37	
22	5	3	5	4	5	4	5	1	5	4	1	5	4	1	47	5	4	5	4	2	5	4	5	1	5	4	5	4	5	46	
23	5	2	5	2	3	1	5	2	5	4	1	5	4	1	40	5	2	5	2	4	5	1	5	2	5	4	5	1	5	44	
24	5	2	5	2	3	2	5	2	5	4	5	5	4	5	45	5	4	5	2	2	5	2	5	2	5	4	5	2	5	44	
25	4	4	4	1	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	43	4	5	4	1	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	38	
26	2	3	2	1	5	2	2	1	2	4	4	2	4	4	30	2	2	2	1	5	2	2	2	1	2	4	2	2	2	27	
27	4	5	4	5	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	45	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	49	





59	5	2	5	2	4	2	5	2	5	2	2	5	2	2	41	5	2	5	2	3	5	2	5	2	5	5	2	5	43
60	5	4	5	1	3	4	5	1	5	4	5	5	4	5	47	5	2	5	1	5	5	4	5	1	5	4	5	4	47
61	5	2	5	3	1	4	5	4	5	4	1	5	4	1	44	5	2	5	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	48
62	4	1	4	5	4	1	4	5	4	1	1	4	1	1	38	4	1	4	5	5	4	1	4	5	4	1	4	1	39
63	2	4	2	3	3	4	2	4	2	4	3	2	4	3	35	2	1	2	3	1	2	4	2	4	2	5	2	4	31
64	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	48	4	5	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48
65	4	5	4	3	1	4	4	5	4	4	2	4	4	2	44	4	4	4	3	1	4	4	4	5	4	5	4	4	47
66	4	3	4	3	2	1	4	3	4	1	1	4	1	1	34	4	2	4	3	3	4	2	4	3	4	5	4	2	41
67	4	2	4	1	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	41	4	1	4	1	2	4	5	4	4	4	1	4	5	38
68	3	4	3	3	1	4	3	2	3	3	1	3	3	1	33	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	34
69	3	4	3	3	1	4	3	3	3	4	1	3	4	1	35	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	41
70	2	4	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	30	2	4	2	1	5	2	4	2	3	2	4	2	4	33
71	2	1	2	3	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	33	2	3	2	3	5	2	4	2	3	2	4	2	4	36
72	4	5	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	37	4	5	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	1	37
73	5	1	5	4	5	1	5	4	5	4	1	5	4	1	45	5	1	5	4	1	5	1	5	4	5	4	5	1	45
74	5	1	5	3	2	4	5	3	5	4	2	5	4	2	44	5	5	5	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	52
75	5	2	5	4	2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	51	5	3	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	3	51
76	5	2	5	2	3	1	5	4	5	1	2	5	1	2	40	5	2	5	2	3	5	1	5	4	5	1	5	1	40
77	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	41	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	44
78	2	1	2	3	2	2	2	5	2	4	5	2	4	5	32	2	4	2	3	4	2	4	2	5	2	5	2	4	40
79	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	49	4	1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	48
80	4	5	4	5	1	4	4	5	4	5	3	4	5	3	48	4	1	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	42
81	4	2	4	1	3	4	4	5	4	3	2	4	3	2	40	4	2	4	1	2	4	4	4	5	4	2	4	4	38
82	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	2	4	5	2	48	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	44
83	3	4	3	1	5	4	3	1	3	4	4	3	4	4	38	3	5	3	4	5	3	4	3	2	3	4	3	4	41
84	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	42	3	1	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	39
85	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	32	2	5	2	3	5	2	1	2	3	2	4	2	1	32
86	2	3	2	5	3	5	2	5	2	4	3	2	4	3	38	2	3	2	5	3	2	5	2	5	2	4	2	5	38
87	5	2	5	3	4	3	5	1	5	5	4	5	5	4	47	5	5	5	3	4	5	3	5	1	5	5	5	3	49
88	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	51	5	4	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	2	49
89	5	1	5	2	4	4	5	2	5	5	3	5	5	3	46	5	3	5	2	5	5	4	5	2	5	5	5	4	49



90	5	5	5	2	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	52	5	5	5	2	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	52	
91	5	5	5	3	5	4	5	3	5	1	4	5	1	4	50	5	1	5	3	2	5	4	5	3	5	4	5	4	5	46	
92	5	4	5	2	4	1	5	2	5	5	1	5	5	1	44	5	4	5	2	4	5	1	5	2	5	5	5	1	5	44	
93	5	4	5	5	4	1	5	1	5	3	5	5	3	5	48	5	5	5	2	2	5	1	5	1	5	1	5	1	5	41	
94	5	3	5	1	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	51	5	3	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	51	
95	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	49	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	
96	2	5	2	4	3	5	2	4	2	5	2	2	5	2	38	2	2	2	4	4	2	5	2	4	2	5	2	5	2	37	
97	4	1	4	4	3	4	4	5	4	5	1	4	5	1	43	4	1	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	45	
98	4	1	4	1	2	2	4	4	4	5	2	4	5	2	37	4	3	4	1	3	4	2	4	4	4	4	5	4	2	4	41
99	4	5	4	3	4	4	4	2	4	2	5	4	2	5	45	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	4	46	
100	4	4	4	2	2	2	4	3	4	5	4	4	5	4	42	4	5	4	2	5	4	2	4	3	4	5	4	2	4	46	
101	3	2	3	5	4	4	3	1	3	5	5	3	5	5	41	3	4	3	5	3	3	4	3	1	3	5	3	4	3	39	
102	3	3	3	1	5	1	3	3	3	5	5	3	5	5	38	3	5	3	1	3	3	1	3	3	3	5	3	1	3	38	
103	2	2	2	1	5	1	2	5	2	5	3	2	5	3	32	2	3	2	1	5	2	1	2	5	2	5	2	1	2	34	
104	2	5	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	25	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	5	2	1	2	26	
105	5	1	5	1	1	5	5	1	5	3	3	5	3	3	40	5	3	5	1	1	5	5	5	1	5	4	5	5	5	43	
106	5	3	5	4	2	5	5	4	5	2	4	5	2	4	49	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	50	
107	5	5	5	2	1	1	5	5	5	5	1	5	5	1	45	5	4	5	2	2	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	47
108	5	3	5	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	42	5	4	5	1	3	5	1	5	1	5	5	5	1	5	45	
109	5	1	5	2	2	4	5	2	5	5	4	5	5	4	45	5	1	5	2	2	5	4	5	2	5	5	5	4	5	45	
110	4	3	4	4	5	5	4	2	4	1	5	4	1	5	45	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	45
111	2	2	2	5	3	1	2	5	2	1	2	2	1	2	29	2	2	2	5	5	2	1	2	5	2	2	2	1	2	34	
112	4	5	4	2	2	1	4	2	4	5	5	4	5	5	42	4	1	4	2	3	4	1	4	2	4	5	4	1	4	39	
113	4	3	4	1	3	4	4	1	4	5	5	4	5	5	42	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	5	4	4	4	41	
114	4	3	4	3	1	4	4	3	4	5	2	4	5	2	41	4	3	4	3	1	4	4	4	3	4	5	4	4	4	41	
115	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	2	4	5	2	43	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	47	
116	3	5	3	1	5	3	3	1	3	5	2	3	5	2	37	3	3	3	1	5	3	1	3	1	3	5	3	1	3	33	
117	3	4	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	43	3	1	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	38	
118	2	1	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	29	2	1	2	2	4	2	5	2	2	2	5	2	5	2	34	
119	2	3	2	4	2	5	2	3	2	1	4	2	1	4	32	2	3	2	4	3	2	5	2	3	2	2	2	5	2	34	
120	4	4	4	4	5	1	4	2	4	1	2	4	1	2	39	4	3	4	4	4	4	1	4	2	4	5	4	1	4	41	



1211	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	1	4	5	1	48	4	2	4	5	3	4	2	4	5	4	5	4	2	4	43	
1222	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	2	5	5	2	53	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53	
1233	5	4	5	3	1	5	5	1	5	3	3	5	3	3	45	5	1	5	3	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	46	
1244	5	3	5	5	2	1	5	5	5	4	4	5	4	4	49	5	1	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	1	5	50	
1255	5	2	5	4	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	47	5	2	5	4	2	5	1	5	4	5	5	5	1	5	48	
1266	4	4	4	3	5	1	4	3	4	5	3	4	5	3	44	4	4	4	3	5	4	1	4	3	4	5	4	1	4	44	
1277	2	3	2	3	2	4	2	3	2	5	4	2	5	4	34	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	5	2	2	2	32
1288	4	2	4	5	1	1	4	4	4	5	2	4	5	2	40	4	2	4	5	4	4	1	4	4	4	5	4	1	4	46	
1299	4	4	4	1	2	5	4	1	4	5	3	4	5	3	41	4	1	4	1	2	4	5	4	1	4	5	4	5	4	38	
1300	4	2	4	1	4	3	4	5	4	2	3	4	2	3	40	4	3	4	1	1	4	1	4	5	4	5	4	1	4	40	
1311	4	5	4	2	2	1	4	3	4	1	5	4	1	5	39	4	3	4	5	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	42	
1322	3	4	3	1	3	3	3	1	3	5	5	3	5	5	37	3	4	3	1	3	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	37
1333	3	5	3	1	4	2	3	4	3	5	4	3	5	4	40	3	5	3	1	2	3	3	3	4	3	5	3	3	3	36	
1344	2	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	2	1	3	28	2	1	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	27	
1355	2	4	2	2	5	2	2	4	2	5	3	2	5	3	35	2	3	2	2	4	2	2	2	4	2	5	2	2	2	34	
1366	4	5	3	3	5	5	4	3	1	5	3	1	5	3	43	2	5	3	3	5	3	5	3	3	2	5	3	5	3	42	
1377	3	1	3	5	4	4	3	5	3	4	5	3	4	5	43	3	5	3	5	5	3	4	3	5	3	4	3	4	3	48	
1388	5	4	5	2	2	4	5	1	5	5	4	5	5	4	47	5	5	5	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	49
1399	5	3	5	3	4	4	5	3	5	5	2	5	5	2	49	5	3	5	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	49
1400	5	4	5	2	5	1	5	5	5	5	3	5	5	3	50	5	4	5	2	3	5	1	5	5	5	5	5	1	5	48	
1411	5	2	5	1	5	4	5	1	5	5	2	5	5	2	45	5	2	5	1	4	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	44
1422	4	1	4	1	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	43	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	43
1433	2	5	2	3	1	4	2	2	2	5	1	2	5	1	31	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	5	2	4	2	31	
1444	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	52	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	51	
1455	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	52	4	5	4	4	5	4	1	4	5	4	5	4	1	4	49	
1466	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	49	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	51	
1477	4	5	4	5	2	4	4	1	4	4	5	4	4	5	46	4	2	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	45	
1488	3	3	3	3	2	5	3	2	3	3	4	3	3	4	37	3	1	3	3	3	3	5	3	2	3	3	3	5	3	36	
1499	3	4	3	1	4	1	3	1	3	2	1	3	2	1	29	3	3	3	1	4	3	4	3	1	3	4	3	4	3	33	
1500	2	1	2	5	4	1	2	5	2	5	3	2	5	3	34	2	2	2	5	3	2	1	2	5	2	5	2	1	2	34	
1511	2	4	2	5	5	4	2	2	2	5	1	2	5	1	36	2	2	2	5	1	2	4	2	2	2	5	2	4	2	34	



152	2	2	2	1	1	4	2	2	2	5	5	2	5	5	30	2	3	2	1	1	2	4	2	2	2	5	2	4	2	30	
153	2	2	2	4	1	1	2	4	2	5	4	2	5	4	31	2	4	2	4	3	2	1	2	4	2	5	2	1	2	34	
154	2	4	2	1	3	5	2	5	2	5	3	2	5	3	36	2	5	2	1	4	2	5	2	5	2	5	2	5	2	36	
155	2	4	2	1	5	1	2	4	2	4	2	2	4	2	31	2	4	2	1	5	2	1	2	4	2	4	2	1	2	30	
156	2	2	2	2	4	1	2	2	2	5	5	2	5	5	31	2	4	2	2	5	2	1	2	2	2	2	5	2	1	2	33
157	2	5	2	1	2	4	2	3	2	5	4	2	5	4	34	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	5	2	2	2	30	
158	5	1	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	51	1	4	3	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	48	



## Anexo 3: Instrumento de acopio de datos

### CUESTIONARIO

Sírvase leer detenidamente el presente cuestionario, y responder marcando con un aspa (X) en el casillero correspondiente, según la respuesta que cree Ud. que es la correcta.

#### ESCALA DE VALORACIÓN

Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

TEMA: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JULY 2023

N°	Preguntas	Escala Likert				
		5	4	3	2	1
<b>Gestión de recursos humanos</b>						
<b>Dimensión 01: Reclutamiento</b>						
1	La Institución cuenta con la descripción y requerimientos adecuados según el perfil del puesto.					
2	Están claramente definidas las funciones en el perfil de puesto.					
3	Los requisitos son los adecuados para optar al cargo para el cual fue seleccionado.					
<b>Dimensión 02: Selección</b>						
4	Los colaboradores de esta institución son asignados correctamente en sus cargos funcionales.					
5	La Institución cuenta con algún tipo de sistema para la selección de personal (análisis de curriculum vitae, realización de entrevistas y verificación de referencias).					
<b>Dimensión 03: Formación</b>						
6	La Institución brinda información suficiente para desempeñar eficientemente las tareas asignadas					
7	La experiencia adquirida en su puesto de trabajo le es útil para ocupar otros cargos.					
8	La Institución brinda oportunidades de formación y línea de carrera a sus colaboradores.					
<b>Dimensión 04: Evaluación</b>						
9	Su jefe inmediato evalúa su desempeño y le ofrece feedback para un buen desempeño laboral.					
10	La forma y método de evaluación usada por la Institución es adecuada					
11	Se efectúan reuniones periódicas para evaluar el desempeño de los colaboradores.					
<b>Dimensión 05: Desarrollo</b>						



12	Se le proporciona capacitación al colaborador periódicamente						
13	La institución reconoce el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.						
14	Siento que recibo de parte de mi jefe un buen trato por mi desempeño laboral.						
<b>Productividad laboral</b>							
Dimensión 01: Satisfacción laboral							
16	El colaborador se ha adaptado a las condiciones que ofrece el medio laboral en la Institución						
17	La Institución proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para que el colaborador tenga un buen desempeño						
18	Existen las condiciones adecuadas para un buen desempeño de las labores diarias.						
Dimensión 02: Motivación laboral							
16	En la institución existe una relación efectiva entre los colaboradores.						
17	El colaborador se siente recompensado por su trabajo.						
18	La institución trata a los colaboradores en forma equitativa y justa						
Dimensión 03: Capacitación laboral							
19	La Institución cuenta con una política de capacitación y desarrollo.						
20	La Institución cuenta con un plan de carrera / promociones / rotaciones, basado en la evaluación						
Dimensión 04: Desempeño laboral							
21	La relación entre remuneración y desempeño es adecuada.						
22	Las funciones de los colaboradores les permiten desarrollar nuevas habilidades.						
23	El jefe inmediato de cada área apoya y motiva a sus colaboradores						
Dimensión 05: Reconocimiento e incentivos							
24	El presupuesto asignado a su área es suficiente y adecuado						
25	La institución mantiene una equidad retributiva entre los puestos de trabajos.						
26	Su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.						



### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

#### I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : ENRIQUE AÑAZA CHIRINOS
- 1.2. ESPECIALIDAD : ADMINISTRACIÓN
- 1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADM.
- 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

TEST DE LIKERT DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JULY 2023

1.1. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: MARÝ CYNTHIA SAGUA PEREYRA

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		REGULAR			BUENA			MUY BUENA			EXCELENTE				
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado								X								
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables									X							
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia							X									
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables							X									
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes							X									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación									X							
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos							X									



### Anexo 5: Evidencia de recojo de datos



**IMAGEN 01**

Foto tomado en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Juli en la oficina de Administración Tributaria.



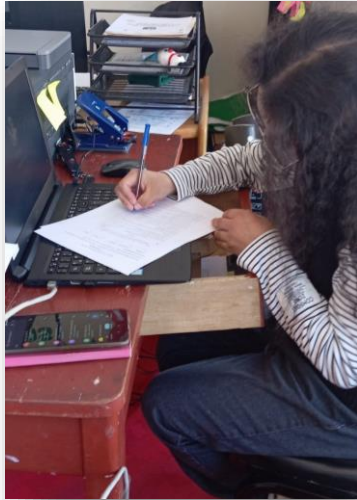
**IMAGEN 02**

Foto tomado en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Juli en la oficina de Gerencia de Promoción Social y Servicios Públicos.



### IMAGEN 03

Foto tomado en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Juli en la oficina de Gerencia de Promoción Social y Servicios Públicos.



### IMAGEN 04

Foto tomado en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Juli en la oficina de la Sub Gerencia de Programas Sociales y Bienestar Social.



### IMAGEN 05

Foto tomado en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Juli en la oficina de la Sub Gerencia de Medio Ambiente y Servicios.

### IMAGEN 06

Foto tomado en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Juli en la oficina de la Gerencia de Transportes y Seguridad Vial.



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 05-11-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARY CYNTIA SAGUA PEREYRA

Dirección: Jr. SANTA CRUZ N°440

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70143413

Teléfono: 996417489 email: mcyntiasp@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Asesor: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES  
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JULI 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión de Recursos Humanos, Productividad Laboral, Satisfacción Laboral, Motivación Laboral, Capacitación Laboral, Desempeño Laboral, reconocimientos.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

**2**

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Titulo  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: Organización y dirección de empresas (5311 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

05 de noviembre 2024

Fecha