



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SANDIA, 2025

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. WENDY EVELIN ARESTEGUI CONDORI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

JULIACA - PERÚ
2025



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SANDIA, 2025

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. WENDY EVELIN ARESTEGUI CONDORI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

: 
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

: 
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCQ)

**RESOLUCIÓN N°328-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 18 de noviembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 11371, presentado por **WENDY EVELIN ARESTEGUI CONDORI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **WENDY EVELIN ARESTEGUI CONDORI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : jueves, 20 de noviembre de 2025
- * Hora : 2: 00 p.m

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

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



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Neopoldo W. Condori Cari
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 632-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 29 de setiembre 2025

VISTOS:

La solicitud de fecha 29 de setiembre del año en curso, presentado por el (la) **Bach. WENDY EVELIN ARESTEGUI CONDORI**, quien ha solicitado cambio de asesor de la tesis titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2025**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, según la Resolución N° 060-2025-UI-FCA-UANCV-J; Aprobación de la PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, Resolución N° 378-2025-UI-FCA-UANCV-J; Aprobación del INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2025**; para lo cual fue asignado como asesor el Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

Que, mediante Resolución N° 0219-2025-UANCV-CU-R; de fecha 01 de julio de 2025 acordó Aplicar como medida preventiva de suspensión temporal al docente Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**, y en atención al principio de la primacía del estudiante, es necesario darle viabilidad los trámites; por lo tanto, es admisible el cambio de asesor.

Estando, con la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL CAMBIO DE ASESOR, a solicitud del (la) **Bach. WENDY EVELIN ARESTEGUI CONDORI**, de la tesis de investigación titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2025**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, debiendo quedar a partir de la fecha como asesor a la **Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como nuevo **ASESOR DE TESIS** a la **Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la Facultad de Ciencias Administrativas, la Comisión de Grados y Títulos, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Bay Colquehuanca
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/

**RESOLUCIÓN N° 378-2025-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 21 de julio 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-CU-3814 de fecha 29 de junio de 2025, del **Bach. WENDY EVELIN ARETEGUI CONDORI**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. WENDY EVELIN ARETEGUI CONDORI**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. WENDY EVELIN ARETEGUI CONDORI**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)





RESOLUCIÓN N° 060-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 09 de abril de 2025

VISTOS:

El Expediente: 2025-1122 de fecha 27 de enero de 2025, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach WENDY EVELIN ARESTEGUI CONDORI**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados E Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, LeE de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO) presentado por el (la) **Bach WENDY EVELIN ARESTEGUI CONDORI**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO RECONOCER, como ASESOR al Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO.

ARTÍCULO TERCERO DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese

DISTRIBUCIÓN:
Decanatura
Interesado (1)
Archivo FCA (1)
-BCQ/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Benigno Callata Quispe
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

ÍNDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	Siguairo Mamani, Bernardo. "Influencia de la gestión pública municipal en la participación	<1%



METADATOS COMPLEMENTARIOS

Título de la tesis	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	WENDY EVELIN ARESTEGUI CONDORI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73643468
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-4757-2231
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324434
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9783-7733
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: Sandia Distrito: Sandia Coordenadas: Latitud: -14.3224853 Longitud: -69.4654258 https://maps.app.goo.gl/DSU4TU664eG7YNZBA 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2025 – Noviembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford (concytec-pe.github.io)	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Paye Colquehuanca
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo WENDY EVELIN ARESTEGUI CONDORI, identificado con DNI
Nro. 73643468 en mi condición de egresado de:

- ☒ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☐ Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,

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

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2025

Asesorado por: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

Es un tema original.

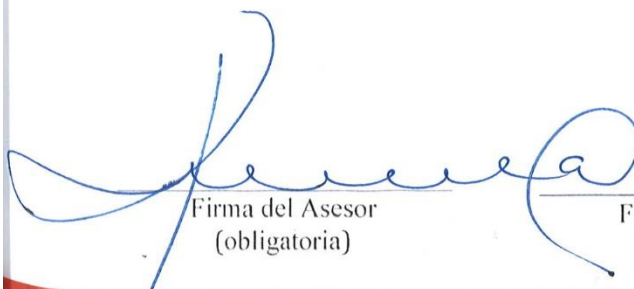
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, 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 26 de Noviembre del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios, que me ha guiado siempre, me dio fortaleza en los momentos de dificultad y me ha encaminado.

A mi querida madrecita, Alicia, por ser incondicional en mi vida y brindarme su amor, su inagotable apoyo y el hecho de que siempre me brindó su ternura y su sabiduría.

A mi hermana Jamyleth, por su motivación constante, su fe en mis capacidades y por recordarme cada día que todo esfuerzo tiene su recompensa.

A mi pareja Koos por su apoyo incondicional, amor y ser mi motor para seguir adelante.

Este logro no es solo mío, sino también de ustedes. Que este trabajo sea un reflejo del amor, la entrega y el sacrificio que siempre me brindaron, y un motivo de orgullo por todo lo que juntos hemos alcanzado.



AGRADECIMIENTO

A la universidad por haberme brindado las herramientas necesarias, es necesario contar con el espacio adecuado para fomentar el crecimiento académico y sentirse integrado, es una parte esencial de mi desarrollo profesional.

A los licenciados, quienes con paciencia, entrega y compromiso compartieron sus conocimientos y experiencias, guiándome a lo largo de esta etapa con sabiduría y dedicación. En especial, a mi asesor, por su orientación oportuna, sus valiosas observaciones y el acompañamiento constante durante el progreso de esta tesis.

A mi familia y seres queridos, a todos ustedes quienes me han brindado su apoyo emocional en cada paso del camino. Gracias por el apoyo, la empatía, las palabras de aliento y por creer en mí incluso en los momentos más difíciles.

Este logro también pertenece a todos los que contribuyeron con su desarrollo.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE GENERAL.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.2 Delimitación de la investigación.....	13
1.2.1 Delimitación espacial.....	13
1.2.2 Delimitación social.....	13
1.2.3 Delimitación temporal.....	13
1.3 Formulación del problema.....	13
1.3.1 Problema general.....	13
1.3.2 Problemas específicos.....	14
1.4 Justificación del estudio.....	14

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	16
----------------------------	----



2.2. Objetivos específicos	16
----------------------------------	----

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes	17
3.1.1 Internacionales	17
3.1.2 Nacionales	18
3.1.3 Locales	19
3.2 Bases teóricas	20
3.2.1 Gestión de recursos humanos	20
3.2.2 Productividad laboral	22
3.3 Marco conceptual	24

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis general	27
4.2 Hipótesis específicas	27
4.3 Variables	27
4.4 Operacionalización de variables	28

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Enfoque	30
5.2 Método	30
5.3 Tipo	31
5.4 Nivel	31



5.5	Diseño de investigación	31
5.6	Población y muestra	32
5.6.1	Población.....	32
5.6.2	Muestra.....	32
5.7	Técnicas e instrumento.....	33
5.7.1	Técnica	33
5.7.2	Instrumento.....	33
5.8	Confiabilidad y validez del instrumento.	33
5.8.1	Confiabilidad.....	33
5.8.2	Validez	34
5.9	Procedimiento de tratamiento de datos	34
5.10	Contrastación de hipótesis	34

CAPITULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1	Resultados	39
6.1.1	Prueba de normalidad.....	39
6.2	Discusión de resultados.....	45
CONCLUSIONES.....		49
RECOMENDACIONES		51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		53
ANEXOS		59



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variable	28
Tabla 2. Alfa de Cronbach.....	33
Tabla 3. Medida simétrica general.....	35
Tabla 4. Medidas simétricas de la específica 1.....	35
Tabla 5. Medidas simétricas de la específica 2.....	36
Tabla 6. Medidas simétricas de la específica 3.....	37
Tabla 7. Medidas simétricas de la específica 4	38
Tabla 8. Prueba de normalidad	39
Tabla 9 Correlación general.	40
Tabla 10 Correlación específica 1	41
Tabla 11 Correlación específica 2	42
Tabla 12 Correlación específica 3	43
Tabla 13 Correlación específica 4	46



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. De la correlación general.	40
Figura 2. De la correlación esp. 1.....	41
Figura 3. De la correlación esp. 2.....	42
Figura 4. De la correlación esp. 3.....	43
Figura 5. De la correlación esp. 4.....	44



RESUMEN

Esta investigación se propuso encontrar cómo la gestión de recursos humanos se asocia con la productividad y verificar si la productividad diaria de los trabajadores de la municipalidad de Sandia dependía de la modalidad de gestión aplicada. Se optó por un enfoque cuantitativo, sirviéndonos de encuestas como técnica principal y de instrumento el cuestionario. El diseño se configuró como transversal, de nivel correlacional. Se analizaron los datos obtenidos de una población de 82 trabajadores, de los cuales 68 fueron seleccionados como muestra representativa. Se aplicaron métodos deductivos y sintéticos para obtener conclusiones. Se obtuvieron un alfa de Cronbach de 0,889, lo que indica alta consistencia interna, lo cual fue avalado por un evaluador experto en administración. El análisis arrojó Rho de 0,643, acompañado de valor- p de $0,000 < 0,05$ lo que confirma una asociación estadístico significativo y fuerte. Los resultados, por tanto, evidencian que la gestión de recursos humanos y el nivel de desempeño laboral de los funcionarios se influyen mutuamente, y sugieren la necesidad de afinar los procedimientos de capacitación, incentivos y evaluación en la municipalidad, de modo que el desempeño del personal se traduzca en mejoras apreciables para el funcionamiento de la comuna y el avance de la comunidad.

Palabras clave: Gestión de recursos humano, productividad laboral, planeación, autonomía.



ABSTRACT

This research aimed to find how human resource management is associated with productivity and to verify whether the daily productivity of workers in the municipality of Sandia depended on the management model applied. A quantitative approach was chosen, using surveys as the main technique and questionnaires as the instrument. The design was cross-sectional and correlational. Data obtained from a population of 82 workers was analyzed, of which 68 were selected as a representative sample. Deductive and synthetic methods were applied to draw conclusions. A Cronbach's alpha of 0.889 was obtained, indicating high internal consistency, which was endorsed by an expert evaluator in administration. The analysis yielded a Rho of 0.643, accompanied by a p-value of $0.000 < 0.05$, confirming a statistically significant and strong association. The results, therefore, show that human resource management and the level of job performance of civil servants influence each other, and suggest the need to refine training, incentive, and evaluation procedures in the municipality so that staff performance translates into appreciable improvements in the functioning of the municipality and the advancement of the community.

Keywords: Human resources management, labor productivity, planning, autonomy.



INTRODUCCIÓN

Bajo el argumento que las compañías públicas afrontan crecientes demandas de eficiencia, transparencia y calidad en los servicios, se vuelve imprescindible analizar los componentes internos que incrementan el rendimiento de los individuos. En este sentido, los RR.HH. surge como un mecanismo trascendental para optimizar y potenciar la productividad laboral en las entidades gubernamentales, por tal motivo, la ejecución de la tesis se llevó a cabo en la municipalidad de Sandia.

El estudio cobra especial importancia en un periodo caracterizado por desafíos administrativos, presupuestarios y sociales que exigen una administración pública más eficiente, sostenible y comprometida con la mejora del talento humano, a través de una dirección metodológico cuantitativo, los resultados obtenidos no solo aportarán al campo académico, sino que también ofrecerán insumos valiosos para la gestión institucional, optimizando la utilidad de los trabajadores.

La estructura de la tesis es de la siguiente manera: el planteamiento de problemas, los problemas de investigación, la justificación del estudio y las limitaciones se tratan en el primer capítulo. Los objetivos de la investigación se describen en profundidad en el segundo capítulo. La estructura conceptual y los fundamentos teóricos se explican en el tercero. Las variables, las hipótesis y la operacionalización se describen en profundidad en el cuarto capítulo. El diseño metodológico se presenta en el quinto capítulo. Los resultados, su análisis y discusión se tratan en el sexto capítulo. A continuación, se presentan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y apéndices.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.

A nivel internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT - 2024) asegura que el éxito se debe a una gestión eficaz de los recursos humano y aumento de la competencia y la productividad están estrechamente relacionados con una gestión eficaz que incluya la formación, la motivación y la evaluación de rendimiento, así como el bienestar organizativo. Además de ello el Banco Mundial (BM - 2024) señala que, a pesar de los avances teóricos en gestión de recursos humanos, la falta de cambio y la ausencia de políticas claras son barreras que enfrentan las organizaciones de distintos países. En los países desarrollados, la productividad ha mejorado gracias al uso de tecnologías avanzadas, sistemas de medición del rendimiento y enfoques centrados en los empleados. Sin embargo, estas estrategias no siempre se aplican en las economías emergentes debido a las diferencias culturales, económicas y estructurales, lo que genera brechas organizativas. Es necesario adaptar y aplicar las prácticas internacionales de GRH a los contextos locales, considerando que los factores culturales y económicos, para reducir los parámetros de rendimiento y promover el progreso de los trabajadores y las instituciones.

A nivel nacional

La diligencia limitada sobre los estatutos que sugieren modernizar e incrementar el desarrollo organizacional en Perú, dificulta enormemente que la gestión que puede aumentar la eficiencia laboral en las entidades públicas de tamaño medio. La formación deficiente, los incentivos laborales insuficientes y los sistemas de evaluación del rendimiento ineficaces son problemas importantes que reducen la productividad y limitan la competitividad organizacional. A pesar de que los métodos eficaces de (GRH) han dado resultados favorables en otros países latinoamericanos, su implementación en Perú es desigual, lo que da lugar a disparidades entre sectores y regiones. Por lo tanto, con el fin de promover la productividad, el desarrollo a largo plazo de las instituciones y el bienestar de los empleados, se requiere una estrategia integral para ajustar las capacidades nacionales de gestión a las características culturales y socioeconómicas de una población.

A nivel local

En la zona territorial de Puno, específicamente en la provincia de Sandia la G.R.H y la producción laboral son actualmente esenciales que aportan al crecimiento y la sostenibilidad de las empresas, incluidas las instituciones gubernamentales, según la metodología de Méndez (2020). En la municipalidad provincial de Sandia se han observado numerosos problemas relacionados con la productividad, entre ellos la baja estimulación y la falta de formación continua.

Estos problemas tienen un efecto perjudicial en los servicios que recibe la sociedad, lo que conduce a un uso ineficiente de los recursos limitados, que lleva al descontento de la población sobre la atención que brindan los funcionarios.

Con el fin de proporcionar métodos más eficientes que mejoren la capacidad de los colaboradores y, en consecuencia, la calidad de los servicios públicos, es necesario investigar



y evaluar la relación positiva entre la productividad laboral y la gestión eficiente de los recursos humanos en la municipalidad de Sandia.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

La actual pesquisa se realizó en la Municipalidad Provincial de Sandia, situada en la región de Puno. El lugar fue elegido por su relevancia administrativa en la gestión pública local y por las características que presenta en relación con la organización y la productividad de su personal.

1.2.2 Delimitación social

La tesis se centralizó en los funcionarios de la entidad pública ya mencionada. Se incluyeron a los empleados que, además están implicados directamente en la gestión de recursos humanos, así como a aquellos cuyo desempeño está relacionado con prácticas de gestión institucional. No se tomará en cuenta al personal eventual o al contratado por terceros, ni a las autoridades electas.

1.2.3 Delimitación temporal

La tesis se desplegó tomando como referencia el tiempo oportuno del año 2025, considerando las condiciones organizacionales, políticas internas y prácticas de recursos humanos vigentes.

1.3 Formulación del problema.

1.3.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con la productividad laboral?

1.3.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la planeación estratégica y selección con la productividad laboral?

¿Cómo se relaciona el desarrollo y evaluación de talento con la productividad laboral?

¿Cómo se relaciona la compensación, beneficios y bienestar con la productividad laboral?

¿Cómo se relacionan las relaciones laborales y cultura organizacional con la productividad laboral?

1.4 Justificación del estudio.

Teórica

El capital humano o GRH resulta crucial en el desempeño eficaz de las instituciones, concentrándose en la planificación, desarrollo y mejora del capital humano. Chiavenato (2011) se basa teóricamente en métodos como el modelo de recursos y capacidades, el cual reconoce a los RR.HH. como estrategia para alcanzar objetivos. Según Drucker et al. (1999) el crecimiento institucional se basa en la evaluación de resultados logrados y el capital usado. Elementos fundamentales como la formación, la valoración del rendimiento y los estímulos no solo potencian las habilidades técnicas, sino que también elevan el compromiso y la satisfacción en el trabajo.

La implementación de técnicas adecuadas a las peculiaridades organizativas y culturales podría ayudar a superar las brechas de productividad y promover el desarrollo sostenible en situaciones complejas como la de Perú. Por lo tanto, la alineación estratégica de los objetivos corporativos con las necesidades de los empleados y el fomento de sinergias



que maximicen el rendimiento del grupo constituyen la conexión teórica entre las variables de estudio.

Práctica

Es vital la importancia de realizar este trabajo a ya que aborda temas que mejorara la institución respecto al ejercicio de los trabajadores, la pesquisa pretende ofrecer respuestas viables, apropiados a las necesidades regionales, establecer reconocimientos acordes con los objetivos institucionales y diseñar sistemas eficaces de evaluación del rendimiento. Así tener como consecuencia, que los servicios públicos serán de mayor calidad, y se optimizarán los recursos disponibles. Esta investigación apoyará el crecimiento sostenible de la municipalidad y el bienestar de sus empleados.

Metodológica

Esta pesquisa es importante ya que cuenta con un aporte metodológico como el instrumento de medición de datos, así mismo este instrumento estuvo sujeto al juicio de expertos de la materia, además que fue analizada estadísticamente, y así lanzará resultados más confiables para la investigación. Es por ello que en un futuro pueda ser usado por próximos tesis, estudiantes universitarios e instituciones que requieran este tipo de estudio.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Encontrar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral.

2.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la planeación estratégica y selección con la productividad laboral.

Determinar la relación entre el desarrollo y evaluación de talento con la productividad laboral.

Determinar la relación entre la compensación, beneficios y bienestar con la productividad laboral.

Determinar la relación entre las relaciones laborales y cultura organizacional con la productividad laboral.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes

3.1.1 Internacionales

Aguilar et al. (2023) conforme a su exploración, indica que la conexión en la gestión de recursos humanos y la competencia de las organizaciones es importante ya que tiene un vínculo crucial abre la puerta al éxito en un enfoque de empresarial actual.

Morocho et al. (2024) a través de un enfoque mixto de investigación, identificó una semejanza positiva entre la administración de RR.HH. y la productividad, los programas de capacitación incrementaron la productividad en un 25% vinculándose con mayor grado de felicidad y motivación.

Sacta-Andrade & Carvallo-Monsave (2024) muestran que la satisfacción laboral y el empuje de los procedimientos que presentan una correlación efectiva y significativa. Los resultados indican que las organizaciones que priorizan y utilizan con éxito las técnicas de RR. HH. reportan una mayor satisfacción de sus colaboradores. El resultado positivo tiene importancia estratégica de la gestión de los recursos humanos, que actúa como motor para crear entornos de trabajo agradables que también favorecen el desarrollo general y la productividad de los empleados.

Tapasco (2021) en términos de métricas de productividad, los resultados demuestran la variabilidad de las tareas ejecutadas por los trabajadores, que disponen una serie de medidas que reflejen con precisión sus logros y su grado de rendimiento. Determinar el nivel de conocimientos de la plantilla, comprender la naturaleza de los trabajos realizados y seleccionar las métricas más pertinentes para el grado de intensidad de conocimientos de cada tarea son los primeros pasos para abordar el problema de medir demasiados factores.

Según Obando (2020) algunas empresas consideran el capital humano como un componente esencial de sus operaciones. Por ello, priorizan la formación de sus empleados en ámbitos sociales y profesionales para fomentar un ambiente de confianza y brindarles instrucciones y temas relacionados con su trabajo que les permitan contribuir al máximo a la organización.

3.1.2 Nacionales

Como dice Cuneo (2023) la apreciación profesional indican que el estudio sobre la existencia de una asociación entre la productividad laboral con la dirección de recursos humanos, se encontró una relación directa moderada (0,649) que es significativa ($p=0,001$).

Alvarez et al., (2022) indican que, como consecuencia del debate, se confirma la influencia entre las variables de la empresa, como lo demuestra un factor Rho-Spm de 0,742, lo que indica una conexión razonablemente alta. En este sentido, para aumentar los resultados de productividad del personal, es necesario mejorar los indicadores principales de la gestión de los recursos humanos, comenzando por la planificación y terminando por la evaluación.

La tesis de Boza (2024) tuvo como resultado un valor de correlación de 0,641, se utilizó el cuestionario para evaluar a Genovesa S.A.C. y los resultados mostraron una asociación sustancial entre la productividad y la gestión de los recursos humanos.

Según investigación de Ticona, (2020) el estudio reveló que el valor de significación estimado era menor a 0,05, lo que muestra que las variables tenían una analogía significativa y respaldaba la hipótesis alternativa. La correlación de Pearson es de 0,904, es decir, del 90,4 %, además de respaldar la premisa.

Salas (2024) indica que en su estudio se admite la hipótesis alterna, ya que el valor p calculado es 0,000, que es menor a 0,01. lo que muestra que la asociación es directa y altamente demostrativa, mediante el factor rho de Spearman de 0,982. En conclusión, coexiste una correlación verdadera muy fuerte entre la satisfacción y la gestión de recursos humanos entre los colaboradores de la clínica veterinaria Animal Center en 2024, con un 99 % de certeza.

3.1.3 Locales

Según Gallegos (2024) existe una conexión favorable del 88,55% con un valor de significación de 0,000 contrasta con este nivel, lo que refleja una concordancia estadística entre la utilidad financiero de los empleados de la Compañía.

Según Quispe (2024) el estudio revela una conexión favorable entre la productividad laboral y la administración de recursos humanos en la municipalidad de San Antón, con una correlación de 0,798 p-v de 0,00000. En resumen, hay una relación muy clara entre cómo se gestionan las personas en una empresa y cuánto trabaja la gente allí.

Flores (2023) indica que el experimento de correlación utilizando fue el de Pearson (sig. = 0,003). Según las consecuencias, el 52,6 % de los empleados gubernamentales cree que la productividad laboral es media, mientras que el 89,5 % cree que la administración administrativa se encuentra en un nivel medio. Los resultados nos permiten confirmar que, entre los empleados públicos de la municipalidad de Limbani en 2021, la gestión

administrativa y la productividad laboral tienen una sociedad moderadamente positiva (0,649).

Sánchez (2023) menciona que el estudio examina la correlación entre la satisfacción profesional y la gestión de recursos humanos. Los hallazgos se sustentan con ensayos estadísticos de chi-cuadrado que, muestran una relación moderada, ya que el valor p es de 0,0001, inferior a 0,05.

Hallasi (2022) según el coeficiente r de Pearson, con un valor de $r = 0,762$ y $p = 0,001$, los datos de la pesquisa revelan que las tasas de contratación de personal, desarrollo profesional y estabilidad laboral ascienden al 66 %, 64 % y 66 %, respectivamente. Estos valores están significativamente por debajo del umbral de significación, que es 0,05. Se evidenció que la administración del capital humano se encuentra intrínsecamente vinculada con el óptimo desempeño laboral de los trabajadores sociales de la región puneña, la oficina de defensa pública del distrito y el acceso a la justicia.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 *Gestión de recursos humanos*

Según Dessler & Varela (2011) son procesos necesarios para abordar cuestiones relacionadas con conexiones interpersonales en la gestión; en particular, incluye la contratación, la formación, la evaluación, la remuneración y la oferta de un lugar de trabajo que asegura el código ético y un trato equitativo a los trabajadores de la empresa.

Chiavenato (2011) dice que el régimen de RR.HH. es un campo que ya ha sido examinado y que debe ser llevado a cabo por un especialista con conocimientos en organización; la gestión de RH se puede aplicar a organizaciones de cualquier dimensión, ya sean chicas, medianas o grandes.



Lusthaus (2001) demuestra cómo la gestión de los recursos humanos afecta a la felicidad de los empleados en una empresa. Esto se debe al hecho de que los empleados que están contentos con su trabajo y se sienten cómodos en su entorno suelen ser más productivos. En esta asignatura se tratan temas como la contratación, la evaluación, la remuneración, la planificación y el mantenimiento de relaciones productivas.

Puchol (2000) "La trayectoria de recursos humanos se convierte en una suministración de servicios a la organización. Servicios que son contratados por las empresas".

De acuerdo con Werther & Davis (2008) asume como objetivo fomentar las contribuciones productivas del personal de una organización de manera comprometida en términos estratégicos, éticos y sociales. Este principio es fundamental tanto en el estudio como en la práctica.

3.2.1.1 Planeación Estratégica y Selección

según Stoner et al. (1996) cuando es necesario, la planificación puede proporcionar una visión de los acontecimientos futuros teniendo en cuenta una variedad de elementos, incluyendo la experiencia pasada y los recursos disponibles en el presente. Una estrategia creada por la parte administradora de empresa, puede abarcar un periodo de entre cinco y diez años.

3.2.1.2 Desarrollo y Evaluación de Talento

Según Werther & Davis, (2008) los trabajadores de una organización puedan desempeñar sus funciones de manera eficaz, es necesario que se implementen una serie de procesos, entre los que se incluyen la inducción, el desarrollo y el fortalecimiento de capacidades. Las evaluaciones de desempeño basadas en las trayectorias profesionales se



llevan a cabo utilizando estos procesos. Estas evaluaciones se miden mediante enfoques de 360° y gráficos.

3.2.1.3 Compensación, Beneficios y Bienestar

En palabras de Werther & Davis (2008) es importante la remuneración ya que proporciona a los trabajadores una serie de ventajas que beneficien a la empresa y aumenten la productividad. Los empleados tienden a abandonar la empresa si no reciben una remuneración suficiente. Dado que la remuneración y la seguridad se refieren a contar con un plan de remuneración suficiente y seguro para sus empleados, es fundamental que una empresa tenga en cuenta las discrepancias en el coste de vida.

3.2.1.4 Relaciones Laborales y Cultura Organizacional

Werther & Davis (2008) se centran en la interacción entre una institución y sus trabajadores. Además, que analizan temas como el ambiente laboral, la satisfacción y la comunicación interna. Es por ello que también examinan la motivación entre el empleador y el empleado, se examinan los problemas internos para identificar y aplicar soluciones viables.

3.2.2 Productividad laboral

Drucker et al. (1999) menciona que la eficacia de los trabajadores del conocimiento como componente crucial del éxito de una organización es enfoco en la atención de la productividad laboral lo que se mide por la calidad, la inventiva y la aplicabilidad de los resultados que producen estas personas, más que por la cantidad de trabajo que realizan.

En el Instituto Nacional de Estadística e Geografía (2015) se señala que la habilidad para medir la evaluación del desempeño de los trabajadores es la base de la productividad de la fuerza de trabajo, lo cual impacta en las utilidades de una empresa. Al lograr una mayor productividad en los trabajadores, una empresa obtiene mayores ingresos y, de este modo, puede aumentar los sueldos sin la necesidad de incrementar tanto los costos.

OECD (2016) como en la mayoría de los casos, en las últimas décadas el crecimiento de la productividad laboral en un país se da de manera moderada, apenas alcanzando las metas impuestas por las naciones más desarrolladas, esto, por el contrario, no ayudaba en lo más mínimo a cerrar la brecha existente en los niveles de vida de la población de estas naciones.

Martínez & Tokman (1999) en América Latina, la productividad laboral está fuertemente influenciada por los cambios económicos, la calidad del empleo y la informalidad. Según la OIT (1999) la apertura comercial por sí sola no asegura mejores empleos ni una distribución equitativa del crecimiento, por lo que son esenciales medidas que promuevan la participación laboral y el desarrollo social. La informalidad reduce la productividad al negar a muchos trabajadores el acceso a la seguridad social y a la formación, y, en colaboración con la CEPAL, ofrece un paradigma que combina flexibilidad laboral y protección básica. Si bien la reducción de los costes laborales puede impulsar la competitividad, debe combinarse con métodos de fomento del capital humano.

Maloney & Cusolito (2021) menciona que la intensificación del capital y el aumento de la producción total de componentes son las dos causas principales del crecimiento productivo laboral. Esta última es la medida de eficiencia convencional que tiene en cuenta la parte del producto que no puede atribuirse al trabajo, el capital o las materias primas.

3.2.2.1 Resultados y contribución organizacional

Drucker et al. (1999) relata que la potencialidad de los trabajadores para crear resultados significativos que aporten a cumplir con los objetivos estratégicos de la organización. Además, esta dimensión pone énfasis en el impacto de las tareas realizadas, y así destacara que cada actividad debe estar alineada con la misión y visión, generando un valor tangible y medible.

3.2.2.2 Autonomía, responsabilidad y adaptación

Drucker et al. (1999) enfatiza la importancia de otorgar a los trabajadores del conocimiento la libertad necesaria para tomar decisiones concernientes con su trabajo, mientras asumen la responsabilidad por los resultados obtenidos. Además, incluye la destreza de adaptarse a cambios en el escenario laboral, ajustando estrategias y comportamientos para mantenerse efectivos y relevantes en un contexto dinámico.

3.2.2.3 Gestión del tiempo y calidad del trabajo

Drucker et al. (1999) esta dimensión se centra en la potencialidad de los empleados para organizar y utilizar eficientemente su tiempo, priorizando tareas que aporten valor, y a su vez, subraya la importancia de lograr altos estándares de calidad en el desempeño, asegurando que los resultados sean precisos, consistentes y alineados con las expectativas de la organización.

3.2.2.4 Innovación y trabajo en equipo

Según Drucker et al. (1999) destaca el papel crucial de la innovación y el desarrollo de conceptos novedosos para mejorar los procedimientos, productos o servicios de la organización; también destaca lo importante que es que los integrantes del equipo trabajen bien juntos fomentando un ambiente de confianza y sinergia que potencie la capacidad innovadora y el desempeño colectivo.

3.3 Marco conceptual

Autonomía

La autonomía es la capacidad de decidir por uno mismo, sin estar sometido a presiones o influencias externas. Relaciona, al menos, con libertad, autonomía, capacidad de autogestión e independencia.



Calidad

La calidad se describe a la adecuación de una utilidad, servicio o un proceso a normas, reglas o expectativas previamente fijadas. Por esta razón en las empresas, la calidad no se asocia solamente con la ausencia de un defecto en un producto; también abarca la satisfacción del cliente, la eficiencia del proceso y la legalidad.

Cohesión

Se refiere a la cohesión de un equipo, lo que aviva la confianza, la cooperación y el impulso para alcanzar objetivos comunes. Cualquier empresa que quiera tener éxito debe adoptar esta idea, ya que un equipo cohesionado es más innovador, creativo y productivo.

Desempeño

El rendimiento es tanto el acto de realizar una acción como el resultado de la misma, como completar una tarea, llevar a cabo una actividad o dedicarse a ella. La interpretación de un papel también podría estar relacionada con esta actividad.

Enfoques

son los múltiples métodos que elige una empresa para gestionar sus objetivos, retos y oportunidades. Pueden ser de naturaleza estratégica, operativa, de gestión o de marketing, y cada uno de ellos influye a que una empresa se organiza, toma decisiones e interactúa con su entorno.

Programas de bienestar

Son un grupo de procesos, actividades y reglas que las empresas usan para tratar de mejorar la vida de sus empleados. Estos programas buscan mejorar el bienestar físico y mental, fomentar la igualdad entre la vida laboral y personal, y establecer una cultura



organizacional que promueva el compromiso, motivación y el rendimiento de los integrantes del personal.

Satisfacción

Es la buena sensación que uno tiene cuando se satisfacen o superan sus necesidades, expectativas o deseos. Se asocia con el bienestar, lo agradable y la impresión de logro o recompensa.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis general

La gestión de recursos humanos y la productividad laboral se relaciona de manera significativa.

4.2 Hipótesis específicas

La relación entre la planeación estratégica y Selección con la productividad laboral es significativa.

La relación entre el desarrollo y evaluación de talento con la productividad laboral es significativa.

La relación entre la compensación, beneficios y bienestar con la productividad laboral es significativa.

La relación entre las relaciones laborales y cultura organizacional con la productividad laboral es significativa.

4.3 Variables

V1: Gestión de recursos humanos

✓ Planeación Estratégica y Selección

- ✓ Desarrollo y Evaluación de Talento
- ✓ Compensación, Beneficios y Bienestar
- ✓ Relaciones Laborales y Cultura Organizacional

V2: Productividad laboral

- ✓ Resultados y contribución organizacional
- ✓ Autonomía, responsabilidad y adaptación
- ✓ Gestión del tiempo y calidad del trabajo
- ✓ Innovación y trabajo en equipo

4.4 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables.

Variable	Dimensión	Indicadores
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Dessler Gary Y Varela Juárez Ricardo, 2011)	• Planeación Estratégica y Selección	○ Rotación de empleados ○ Vacantes cubiertas internamente ○ Tiempo de cobertura ○ Éxito de contratación ○ Costos de reclutamiento ○ Satisfacción de gerentes
	• Desarrollo y Evaluación de Talento	• Horas de formación • Efectividad formativa • Participación en desarrollo • Desempeño promedio • Cumplimiento de objetivos • Retroalimentación recibida
	• Compensación, Beneficios y Bienestar	○ Salario base vs variable ○ Satisfacción con beneficios ○ Costos de compensación ○ Accidentes laborales ○ Días por enfermedad ○ Programas de bienestar • Incidentes laborales • Resolución de conflictos



PRODUCTIVIDAD LABORAL (Peter Drucker, 1999)	• Relaciones Laborales y Cultura Organizacional	• Satisfacción general • Satisfacción laboral • Clima laboral • Retención de empleados clave
	- Resultados y contribución organizacional	- Cumplimiento de objetivos - Impacto organizacional - Claridad en contribución - Alineación estratégica - Comunicación de metas - Retroalimentación de desempeño
	- Autonomía, responsabilidad y adaptación	✓ Autonomía en tareas ✓ Responsabilidad en resultados ✓ Confianza en decisiones ✓ Adaptación a cambios ✓ Apoyo en adaptación tecnológica ✓ Flexibilidad ante situaciones nuevas
	- Gestión del tiempo y calidad del trabajo	○ Distribución del tiempo ○ Cumplimiento de plazos ○ Calidad vs cantidad ○ Comentarios positivos sobre desempeño ○ Prioridad a calidad ○ Enfoque en tareas
	- Innovación y trabajo en equipo	• Propuestas de mejora • Apoyo en creatividad • Adopción de nuevas tecnologías • Comunicación en equipo • Colaboración en proyectos • Cohesión en el equipo.

Nota: Realizado en base a los autores de cada variable.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

5.1 Enfoque

Según lo planteado por Hernández et al., (2010) el enfoque fue cuantitativo ya que en la investigación se concentra por recolectar y estudiar datos numéricos con el fin de reconocer modelos, comprobar hipótesis y examinar vínculos entre variables. Este tipo de estudio se apoya en métodos estadísticos y procedimientos estructurados, como encuestas y pruebas experimentales, con el propósito de obtener conclusiones objetivas, precisas y generales.

5.2 Método

De acuerdo con Davila (2006) hay diversos métodos de investigación, y en este caso se emplearon dos, siendo uno de ellos el método deductivo, Este se basa en un razonamiento lógico que inicia con ideas generales o hipótesis previamente aceptadas, y concluye con resultados específicos. Su propósito es predecir o explicar situaciones concretas mediante la aplicación de normas generales, avanzando paso a paso desde lo general hasta lo particular.

La metodología sintética se basa en reunir y combinar diversas informaciones o conceptos con el objetivo de construir un enfoque más amplio y cohesionado. Resulta especialmente efectiva en estudios donde es necesario integrar distintos puntos de vista para comprender en profundidad el tema analizado.

5.3 Tipo

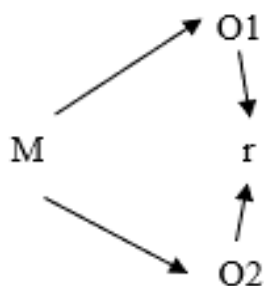
Según Vara-Horna, (2010) el tipo es básico porque la investigación usado se orienta a encontrar soluciones prácticas para situaciones reales, empleando saberes científicos con el fin de optimizar procedimientos, innovar tecnológicamente o tomar decisiones más acertadas.

5.4 Nivel

Según los expuesto por Hernández et al. (2010) la investigación correlacional se centra en observar si existe una conexión entre distintas variables, sin manipularlas. Aunque puede evidenciar que los cambios en una variable se asocian con variaciones en otra, no implica que exista una relación causal directa entre ellas.

5.5 Diseño de investigación

De acuerdo con Hernández et al. (2010) el enfoque usado fue el transversal que implica obtener información de un grupo en un instante concreto, con el fin de describir y examinar distintos aspectos como comportamientos, actitudes o vínculos entre variables, proporcionando así una representación puntual de la situación investigada.



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación 1

O2 = Observación 2

r = Relación

5.6 Población y muestra

5.6.1 Población

La tesis se centra en el conjunto de empleados administrativos que trabajan en la Municipalidad Provincial de Sandia, con un total de 82 personas.

5.6.2 Muestra

La investigación se fundamentó en un muestreo probabilístico aleatorio, aplicando la fórmula que se expresa a continuación:

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

Donde:

n = Tamaño de muestra

N = Población

Z² = Nivel de Confianza 95% = 1.96

p = Proporción de acertar 50% = 0.50%

q = (1-p) proporción de no acertar 50% = 0.50%

e² = Error de muestreo 5% = 0.05%

Remplazando datos a la formula:

$$n = \frac{82 * (1.96^2) * 0,5 * 0,5}{82 - 1 * [0,05^2 + (1.96^2 * 0,5 * 0,5)]}$$

Resultado =68

5.7 Técnicas e instrumento

5.7.1 Técnica

Dado que se consideró que las encuestas eran un método adecuado para alcanzar información precisa y directa de los participantes, se eligieron como estrategia para recopilar datos conexos con las variables del estudio en esta investigación. La capacidad de la metodología para recopilar perspectivas, opiniones y experiencias pertinentes permitió realizar un examen más exhaustivo y fundamentado de los resultados.

5.7.2 Instrumento

El cuestionario fue creado utilizando la metodología descrita en la sección anterior que fue la herramienta utilizada para recopilar los datos. Con el propósito de asegurar la consecución de los objetivos de la investigación y la legitimidad y credibilidad de los datos recabados, este cuestionario incorpora una serie de preguntas estructuradas que nos permitirán recopilar datos exactos y relevantes sobre las variables objeto de estudio.

5.8 Confiabilidad y validez del instrumento.

5.8.1 Confiabilidad

Los datos del instrumento se sometió al análisis con el estadístico de alfa de Cronbach en el software spss v-25.

Tabla 2

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	48

Nota: hallado del análisis de los datos.

Interpretación:

Como se puede observar en la tabla el resultado de la fiabilidad es de 88,9% con 48 elementos, por lo que se puede deducir que el nivel de confianza es alto.

5.8.2 Validez

La validez del instrumento fue determinada mediante juicio de experto, siendo evaluada por el Dr. Benigno Callata Quispe, especialista en la materia, cuya experiencia y conocimientos respaldan la pertinencia y adecuación del instrumento aplicado.

5.9 Procedimiento de tratamiento de datos

El proceso inicial del manejo de datos implica la recolección de información mediante encuestas dirigidas a los empleados municipales. Posteriormente, estos datos son ordenados de forma que puedan ser procesados con facilidad en el programa estadístico IBM SPSS, versión 25.

5.10 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral.

H1: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral.

Nivel de significancia

Alfa 5% = 0.05

P-valor de prueba

Tabla 3*Medida simétrica general.*

	Valor	Error asintótico	T aprox ^b	Sig. aprox.
Tau-b	,479	,066	7,143	,000
N	68			

Nota: Datos de trabajo de campo**Decisión**

El resultado de p-v es de 0.000 el cual es menor al 5% del alfa de sig. por lo que se rechaza la H0, y se determina que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre las variables analizadas.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre la planeación estratégica y Selección con la productividad laboral.

H1: Existe relación significativa entre la planeación estratégica y Selección con la productividad laboral.

Nivel de significancia

Alfa 5% = 0.05

P-valor de prueba**Tabla 4***Medidas simétricas de la específica 1*

	Valor	Error asintótico ^a	T aprox ^b	Significación aproximada
Tau-b	,524	,076	6,724	,000
N	68			

Nota: Obtenido del análisis de los datos.

Decisión

Analizando la tabla se acepta la hipótesis alterna y rechazar la nula, esto debido a que el p -valor = 0.00 el cual es menos del 0.05 del alfa y determina que la relación entre la planeación estratégica y selección con la productividad es significativa.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre el desarrollo, evaluación de talento con la productividad laboral.

H1: Existe relación significativa entre el desarrollo, evaluación de talento con la productividad laboral.

Nivel de significancia

$$\alpha 5\% = 0.05$$

P-valor de prueba

Tabla 5

Medidas simétricas de la específica 2.

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aprox ^b	Sig. aprox.
Tau-b	,527	,068	7,510	,000
N	68			

Nota: Obtenido del análisis de los datos.

Decisión:

Según el estadístico de análisis el resultado obtenido fue de un p -valor de 0.000, cuyo efecto es menor al alfa del 5% por lo que concluye indicando que las variables de estudio tienen una significación positiva por lo que se acepta la H1.

Hipótesis específico 3

H0: No existe relación significativa entre la compensación, beneficios y bienestar con la productividad laboral.

H1: Existe relación significativa entre la compensación, beneficios y bienestar con la productividad laboral.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

P-valor de prueba**Tabla 6**

Medidas simétricas de la específica 3

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	T aprox ^b	Sig. Aprox.
	Tau-b	,221	,083	2,672	,008
	N	68			

Nota: Obtenido del análisis de los datos.

Decisión:

El resultado muestra un valor p de 0,008, que es inferior al 5 % del valor alfa, tal y como indica la tabla. Por lo tanto, se puede afirmar que la productividad de los trabajadores y su salario, prestaciones y bienestar están significativamente correlacionados.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre las relaciones laborales, cultura organizacional con la productividad laboral

H1: Existe relación significativa entre las relaciones laborales, cultura organizacional con la productividad laboral

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

P-valor de prueba**Tabla 7***Medidas simétricas de la específica 4*

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aprox ^b	Significación aproximada
Tau-b	,401	,077	5,101	,000
N	68			

Nota: Obtenido del análisis de los datos.**Decisión**

Teniendo en consideración que el nivel de significancia es del 0.05, se aprecia que los resultados arrojados por el estadístico tau-b de kendall que el p-v es de 0,000, por lo que se finaliza aceptando la hipótesis alterna el cual muestra una relación positiva.

CAPITULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1 Resultados

6.1.1 Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad

		KS	
	Estadístico	gl	Sig.
Productividad_laboral	,109	68	,045
Gestion_de_recursos_humanos	,052	68	,200*

Nota: Obtenido del análisis de los datos.

Interpretación

Cuando se trabaja con más de 50 datos se emplea al estadístico KS cuyas consecuencias son 0.045 y 0.200, por lo que el resultado de una variable es menor y la otra mayor al alfa de sig. del 5% se determina que los datos no tienen una distribución normal.

Objetivo general

Tabla 9

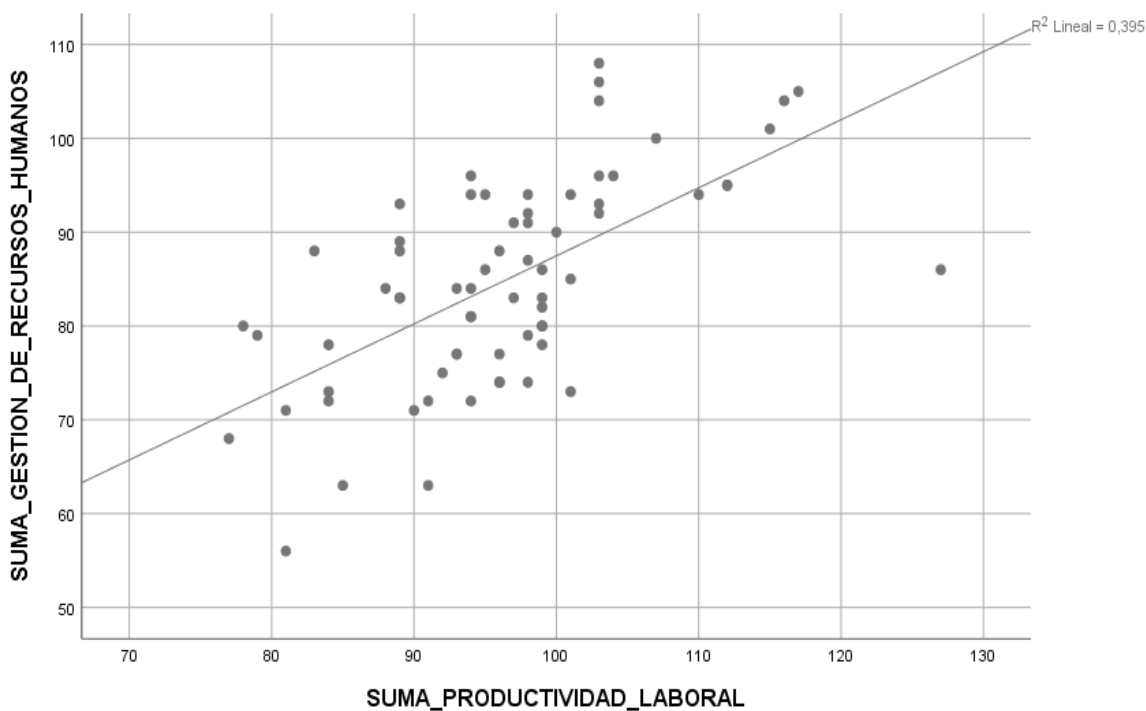
Correlación general

		Productividad Laboral	Gestion_de_recursos_humanos
Suma	Coefficiente de correlación	1,000	,643**
Productividad laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	68	68
Suma	Coefficiente de correlación	,643**	1,000
Gestión de recursos humanos	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	68	68

Nota: Obtenido de trabajo de campo

Figura 1

Correlación general



Nota: Tabla 9

Interpretación

Según los resultados de la investigación, que se muestran en la tabla y el gráfico, existe una fuerte relación positiva del 64,3 % entre la productividad laboral y la gestión de recursos humanos.

Objetivo específico 1

Tabla 10

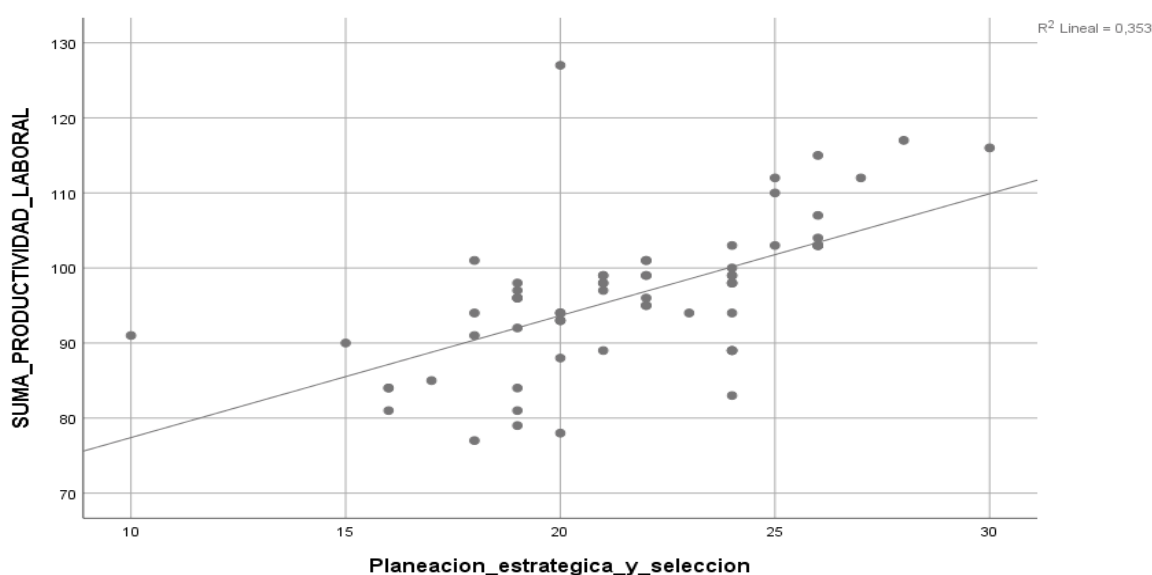
Correlación específica 1

		Suma_productividad_laboral	Planeación estratégica y Selección
Suma_productividad_laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,660**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	68	68
Planeación estratégica y selección	Coefficiente de correlación	,660**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	68	68

Nota: Obtenido del análisis de los datos.

Figura 2

Correlación esp. 1



Nota: Tabla 10

Interpretación

La relación entre la productividad laboral y la planeación estratégica y selección es del 66% según el estadístico Rho-S. por lo que se determina que la correlación tiene una tendencia a positiva alta.

Objetivo específico 2

Tabla 11

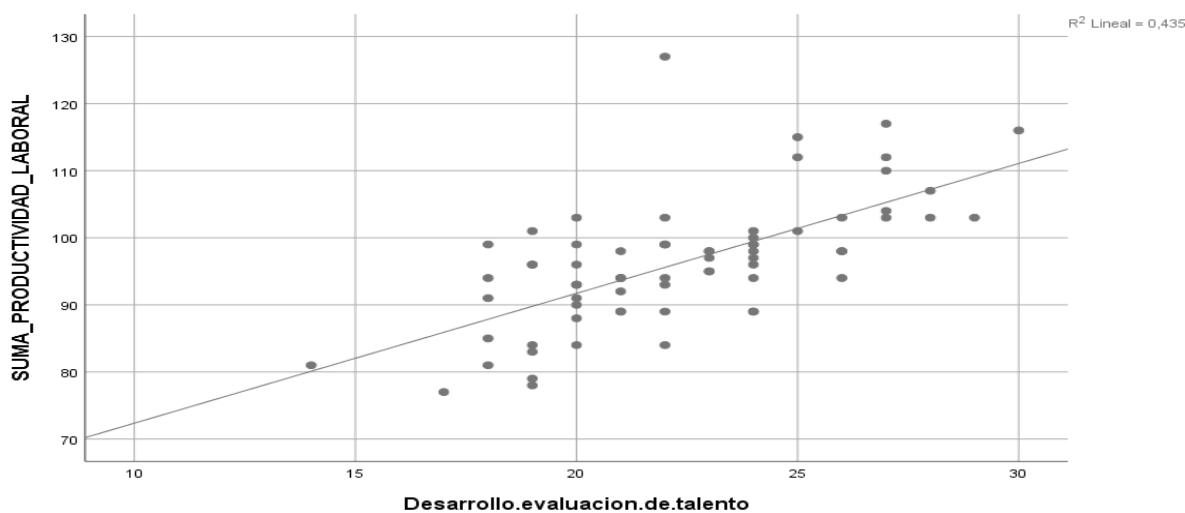
Correlación específica 2

		Suma_producto tividad_labor al	Desarrollo evaluación de talento
Suma_Productividad_Laboral	Coef.	1,000	,674**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	68	68
Desarrollo.evaluacion.de.talento	Coef.	,674**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	68	68

Nota: Obtenido de los datos.

Figura 3

Correlación específica 2



Nota: Tabla 11

Interpretación

El estadístico rho de spearman lanzo como resultado un 67,4% de correlación entre las variables desarrollo y evaluación de talento, por lo que se concluye mencionando que la relación es positiva alta.

Objetivo específico 3

Tabla 12

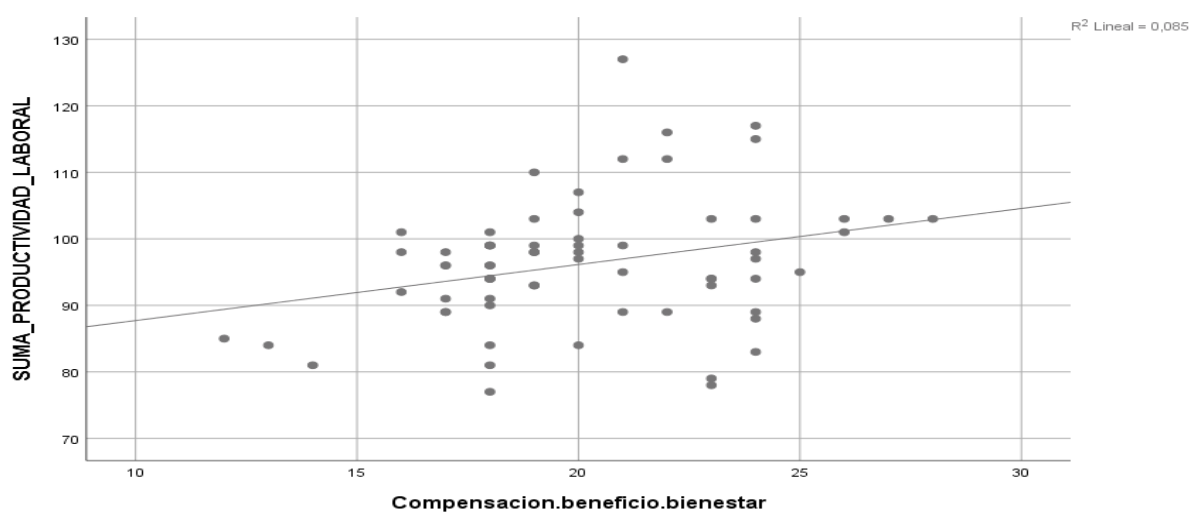
Correlación específica 3

		Suma_Productividad_Laboral	Compensación beneficio bienestar
Suma_Productividad_Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,295*
	Sig. (bilateral)	.	,015
	N	68	68
Compensación, beneficio y bienestar	Coefficiente de correlación	,295*	1,000
	Sig. (bilateral)	,015	.
	N	68	68

Nota: Obtenido de los datos.

Figura 4

Correlación específica 3



Nota: Tabla 12

Interpretación

La compensación beneficio y bienestar y la productividad laborar tienen una relación según el estadístico rho del 29,5% lo que manifiesta que la correlación es positiva baja.

Objetivo específico 4

Tabla 13

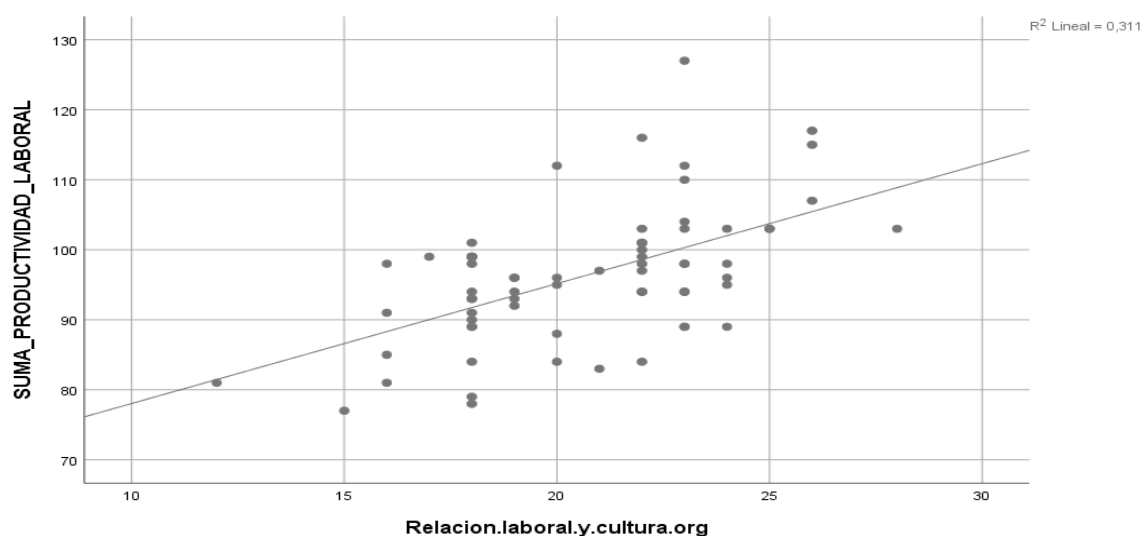
Correlación específica 4

		Suma_Productivi dad_Laboral	Relacion.laboral.y. cultura.org
Suma_Productividad_Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,524**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	68	68
Relacion.laboral.y.cultura.org	Coefficiente de correlación	,524**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	68	68

Nota: Obtenido del análisis de los datos.

Figura 5

Correlación específica 4



Nota: obtenido de la tabla 13

Interpretación:

Los resultados mostraron una asociación del 52,4 % entre la cultura organizativa y las características de las relaciones laborales y la productividad laboral. Esta cifra denota una asociación positiva moderadamente fuerte.

6.2 Discusión de resultados.

El deseo de mejorar el desempeño institucional mediante una gestión más eficaz del talento humano dio lugar al presente trabajo de investigación. La adopción de un instrumento altamente confiable para la recopilación de datos está respaldada con el estadístico alfa de Cronbach de 0,889 (88,9 %), lo que indica una fuerte consistencia interna en la medición de las variables. El cuestionario fue verificado por un experto en gestión pública para garantizar que cada pregunta y su contenido fueran pertinentes. Los datos recopilados permitieron identificar los factores que afectan directamente a la productividad laboral. Esta información sirvió luego de base para desarrollar estrategias orientadas a los resultados que se ajustan a los requisitos actuales de la función pública y tienen por objeto mejorar el desempeño del personal y fortalecer una gestión municipal más eficaz.

Los resultados indican una relación sustancial entre la productividad laboral y la gestión de recursos humanos, con una alta correlación positiva (64,3 %) entre ambas variables. Este hallazgo concuerda con los resultados de Morocho et al. (2024), quienes utilizaron un enfoque mixto para mostrar cómo prácticas como la contratación, la capacitación, la evaluación del desempeño y la retención mejoran directamente el desempeño organizacional, lo que en ocasiones conduce a aumentos de productividad del 25 %, especialmente en el sector de la salud.

En línea con este resultado, Aguilar et al. (2023) destacan que la gestión del talento humano es una sinergia clave que impulsa la competitividad organizacional, lo que respalda



la relevancia estratégica de desarrollar sistemas de recursos humanos eficientes, en el estudio, las organizaciones que aplicaban políticas consistentes y bien estructuradas de GTH, reportaron mejores niveles de desempeño laboral, validando así el papel central del capital humano en el crecimiento institucional.

Asimismo, el trabajo de Sacta-Andrade & Carvallo-Monsave (2024) refuerza esta relación al demostrar que las empresas que anticipan la gestión efectiva del talento humano logran mayores niveles de complacencia en sus colaboradores, lo cual, a su vez, se traduce en entornos laborales más productivos. Este efecto fue también evidente en nuestro análisis, donde las organizaciones con mejores prácticas de GTH coincidieron con las que mostraban los índices más altos de productividad.

Sin embargo, cabe mencionar las consideraciones expuestas por Tapasco (2021) respecto a la complejidad para medir la productividad en trabajos que implican un alto nivel de conocimiento o creatividad. Este aspecto podría explicar ciertas limitaciones en la homogeneidad de los resultados, especialmente en contextos donde las tareas no son rutinarias o fácilmente cuantificables. Por ello, es necesario ajustar las métricas de evaluación según la naturaleza del puesto de trabajo.

Finalmente, los planteamientos de Obando (2020) cobran vigencia al recordar que la formación en habilidades sociales y el establecimiento de un clima laboral de confianza son condiciones necesarias para que la capacidad humana alcance su máximo nivel de aporte a la organización. En concordancia, los datos analizados indican que las entidades con mejores grados de producción no solo invierten en procesos técnicos, sino que también fortalecen competencias blandas y el bienestar de sus colaboradores.

Diversos trabajos investigativos documentan la estrecha interrelación que existe entre la administración del personal y los niveles de rendimiento productivo. Cuneo (2023),

en su indagación en un centro asistencial del Callao, obtuvo un coeficiente de correlación de 0,649 ($p = 0,001$), evidenciando un vínculo moderado. Álvarez y coautores (2022), en su estudio sobre las Boticas Cayetano, lograron un valor más elevado, 0,742, sugiriendo la urgencia de fortalecer los procesos de planificación, supervisión y evaluación de los recursos humanos. De manera congruente, Boza (2024) reportó un coeficiente de 0,641 en la firma La Genovesa S.A.C., corroborando los hallazgos de Ticona (2020), que dispuso de un coeficiente excepcionalmente alto de 0,904. Complementariamente, Salas (2024) presentó un coeficiente de 0,982 ($p < 0,01$), poniendo en relieve que una administración efectiva del personal incide de forma directa y estadísticamente significativa en la satisfacción del trabajador. De este modo, los resultados del presente estudio, que indagó en una población similar, hallan un coeficiente de asociación positiva de 64,3 % ($p = 0,000$), alineándose con las evidencias previas y sosteniendo la premisa de que una adecuada gestión del talento repercute decididamente en el rendimiento individual del colaborador.

Este resultado corrobora lo que ya habían revelado estudios precedentes y evidencia que perfeccionar la administración del equipo humano incide positivamente en el rendimiento de la institución, reafirmando de manera contundente el carácter estratégico de esta función en el cumplimiento de las metas propuestas.

Las evidencias recientemente recogidas por distintos estudios confirman que la administración del talento humano es un factor determinante en la mejora del funcionamiento colectivo y del rendimiento individual de las entidades. Gallegos (2024) halló, en el análisis de una empresa del sector eléctrico, que el vínculo funcional entre la calidad del manejo de talento humano y el rendimiento financiero de los empleados presenta un nivel de correlación positivo del 88.5%, lo que evidencia la incidencia directa de una dirección de personas idónea sobre los resultados monetarios. Median en la misma dirección los resultados de Quispe (2024), que en una muestra de trabajadores municipales nota una



asociación del 79.8% cuando se gestionan con rigor la elección, la formación continua y la posterior valoración de los recursos humanos. Con un enfoque distinto, Flores (2023) se ocupa del ámbito del servicio público y, aun cuando la mayoría de los encuestados opina que la administración no es satisfactoria, obtiene una correlación moderada de 0.649 entre el manejo de los recursos humanos y los niveles de producción, sugiriendo que la mejora es aún prioritaria. Adicionalmente, Sánchez (2023) y Hallasi (2022) verifican que existen con significado estadístico y práctico vínculos positivos entre los procesos de recursos humanos y la satisfacción, así como la eficacia del trabajo, reafirmando así la centralidad del talento en los resultados organizacionales.

En línea con estos estudios, el presente trabajo quedó confirmada una correlación alta, positiva y significativa entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral, lo que sugiere que la vinculación es estructural y relevante, más que una simple asociación ocasional. Si se acepta que el talento humano es el principal activo de las organizaciones, se refuerza la tesis de que las prácticas cuidadosas de gestión producen efectos multiplicadores: un clima de trabajo más favorable activará la predisposición, el compromiso se retroalimentará y se trasladará a niveles de resultado más visibles y a un rendimiento que, en términos organizacionales, se tornará justamente más eficaz.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo principal fue encontrar la relación de la productividad laboral con la gestión de recursos humanos, por lo que se determinó que si existe una fuerte relación positiva y estadísticamente significativa entre uno y otro ya que los resultados mostraron que existe un grado de correlación de $Rho = 0,643$ y un valor p del análisis estadístico es de 0,000, que está por debajo del nivel de significación del 0,05 y demuestra una clara correlación por lo que se concluye indicando que entre la productividad del personal y la gestión de los recursos humanos existe una fuerte relación.

SEGUNDA: Este estudio determino la relación entre la planificación estratégica, la selección de personal y la productividad laboral. Se encontró un grado de asociación del 66 % utilizando el coeficiente Rho de Spearman y un ($p-v = 0,000 < 0,05$), lo que indica una relación positiva y significativa entre las variables consideradas. Este resultado demuestra que maximizar el rendimiento y, a su vez, aumentar la eficiencia institucional depende de la implementación de procedimientos metódicos y rigurosos en la gestión de recursos humanos.

TERCERA: El propósito de este estudio fue determinar cómo se relaciona la productividad laboral con la evaluación y desarrollo del talento, ya que en los resultados del análisis estadístico del coeficiente de correlación Rho de 0,674 (67,4%), mostró una fuerte asociación positiva con un valor ($p = 0,000 < 0,05$), se concluye mencionando que este hallazgo estadístico apoya la idea de que cuanto más exitosos son los procedimientos de evaluación y desarrollo del talento, más positivamente afectan al rendimiento de los empleados y, por tanto, al cumplimiento de los objetivos corporativos.

CUARTA: En esta sección del estudio se buscó determinar cómo se relacionaba la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia con la



remuneración, los beneficios y la previsión social. Los resultados del análisis estadístico mostraron el valor de la correlación Rho de Spearman fue de 0,295 (29,5%) y un valor ($p = 0,000 < 0,05$), lo que menciona una relación positiva. Esto implica que, aunque el bienestar, las prestaciones y el salario afectan a la productividad de los trabajadores, su influencia es menos significativa que la de otros elementos de la GRH.

QUINTA: El objetivo fue Determinar la relación entre la cultura organizacional y las relaciones laborales con la productividad de los empleados municipales, de tal forma se halló el $Rho = 0,524$ (52,4 %), lo que sugiere una relación moderada y significativa. Además, el valor ($p = 0,000 < 0,05$) lo que indica la relación entre las variables. Se afirma que una cultura empresarial sólida mejora el rendimiento y la producción de los empleados, al tiempo que fortalece las relaciones laborales.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la luz de estos hallazgos, se recomienda que se reafirme y mejore las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos, en la municipalidad priorizando aspectos como la capacitación continua, la evaluación de desempeño, la comunicación interna efectiva y el reconocimiento del trabajo del personal, para así implementar estrategias orientadas al desarrollo del talento humano no solo contribuirá a un clima laboral más positivo, sino que también permitirá optimizar los niveles de productividad y eficiencia en los servicios públicos ofrecidos a la ciudadanía.

SEGUNDA: se recomienda que la municipalidad por intermedio de las áreas como gerencia y administración fortalezcan el área de RR.HH y especialmente los procesos de planeación estratégica. Ya que es conveniente que la identificación de objetivos sea mucho más clara, y que los mismos se encuentren más alineados entre las necesidades y el entorno local, así como el entorno organizacional. Igualmente, importante es implementar un proceso más estructurado y basado en competencias para el área de selección de personal, de manera a que se pueda atraer talento humano con el perfil adecuado para cada puesto de trabajo, de modo a incrementar la eficiencia de los servicios brindados.

TERCERA: Por otro lado, gracias a los resultados obtenidos, la municipalidad debería fortalecer de manera prioritaria la realización y evaluación de sus procesos de desarrollo y evaluación del talento humano. Dado que, de acuerdo con el análisis anterior, tienen un impacto significativo en la productividad laboral, es necesario fomentar planes de formación continuada que ofrezcan alternativas de capacitación técnica, entrenamiento y competencias blandas. Un sistema de evaluación de desempeño que sea objetivo y periódico también permitirá la identificación de fortalezas y debilidades en cada individuo. Asimismo, se considera importante vincular este tipo de procesos con incentivos y oportunidades de



crecimiento profesional, con el fin de fomentar el compromiso, la motivación y el alto rendimiento del personal dentro de la organización pública.

CUARTA: En este sentido, se recomienda que el gerente de la institución fortalezca sus políticas de compensación, beneficios y bienestar; dado que, aunque existe una relación significativa con la productividad laboral, esta es baja, lo que sugiere margen de mejora. Para lograr esto, el gerente debe implementar beneficios no monetarios más atractivos, promocionar un entorno laboral más sano y seguro, revisar la equidad de la estructura salarial y fomentar actividades o programas de apoyo para el bienestar emocional. Tales medidas resultarán en una mayor satisfacción del personal y, por lo tanto, una mejora gradual de su productividad.

QUINTA: Se recomienda al jefe del área de recursos humanos de la Municipalidad de Sandia, fortalezca el clima laboral y refuerce los valores, prácticas de su cultura organizacional promoviendo espacios de comunicación efectiva, colaboración entre áreas, reconocimiento al trabajo bien hecho y participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones. Estas acciones permitirán consolidar relaciones laborales más saludables, mejorar el sentido de pertenencia institucional y, en consecuencia, elevar la productividad laboral.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, L. M. R., Palma, C. M. C., Jiménez, M. M. J., Miranda, D. I. C., Rivas, E. A. M., & Macías, S. C. M. (2023). La gestión del talento humano y su relación con la competitividad organizacional. *South Florida Journal of Development*, 4(6), 2530–2542. <https://doi.org/10.46932/sfjdv4n6-025>
- Alvarez, C., Niño-De-Guzman, J., & Retamozo, J. (2022). La gestión de recursos humanos y su influencia en la productividad de la empresa Boticas Cayetano. 2020 [Tesis de Licenciatura]. In *Universidad Peruana de Ciencias e Informática*. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/79>
- Banco Mundial. (2024). *Datos para una mejor gobernanza: construyendo ecosistemas analíticos gubernamentales en América Latina y el Caribe*. Bancomundial.Org. <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/data-for-better-governance-building-government-analytics-ecosystems-in-latin-america-and-the-caribbean>
- Boza, Y. (2024). *Gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores de la empresa le Genovesa S.A.C., Tacna 2022* [Tesis Licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3530/Boza-Ale-Yonathan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recurso Humanos El capital Humano de las Organizaciones* (Novena, Vol. 9, Issue 1). McGraw-Hill Education.
- Cuneo, J. (2023). *Gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022* [Tesis de maestria, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135920/Barreiro_SJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Davila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. Laurus.
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administracion de recursos humanos* (Vol. 2, Issue 5). Person educacion. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8067439>
- Drucker, P., Heinemann, B., & Oxford. (1999). *Management challenges for the 21st century*. Resista Empresa y Humanismo. <https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/download/34696/29578/>
- Flores, M. (2023). *Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Juliaca].
<http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/xmlui/handle/UNAJ/258>
- Gallegos, C. (2024). *Gestión del capital humano y su relación con el desempeño financiero en los trabajadores de la Empresa De Generación Eléctrica San Gabán Sociedad Anónima, año 2023* [Licenciatura, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. In *Ayay* (Vol. 15, Issue 1).
<https://repositorio.uancv.edu.pe/server/api/core/bitstreams/87d75ea9-d96e-4cae-acb9-36e8c16de3a8/content>
- Hallasi, M. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los defensores públicos, dirección distrital de defensa pública y acceso a la justicia Región Puno 2022* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano Puno].
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20084>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). Mc Graw Hill.



Instituto Nacional de Estadística e Geografía. (2015). *Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015. Metodología*. INEGI.

https://www.google.com.pe/books/edition/Cálculo_de_los_índices_de_productivida/58HODwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1

Lusthaus, C. (2001). *Mejorando El Desempeño de Las Organizaciones: Método de Autoevaluación*. IDRC.

https://books.google.com.pe/books?id=uy90rmtckLIC&dq=preparacion+y+seleccion+de+recursos+humanos&source=gbs_navlinks_s

Maloney, W. F., & Cusolito, A. P. (2021). *Productividad revisada Cambio de paradigmas de análisis y políticas públicas*. Universidad de los Andes.
https://www.google.com.pe/books/edition/Productividad_revisada/4e99EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

Martínez, D., & Tokman, V. E. (1999). *Productividad y empleo en la apertura económica*. Oficina Internacional del Trabajo.
https://www.google.com.pe/books/edition/Productividad_y_empleo_en_la_apertura_economica/KUhQYjLFm1wC?hl=es&gbpv=0

Méndez, C. E. (2020). *Metodología de la investigación Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. Alpha Editorial.
https://www.google.com.pe/books/edition/Metodología_de_la_investigación/pc16EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=carlos+mendez+Metodología:+Diseño+y+desarrollo+del+proceso+de+investigación+con+énfasis+en+ciencias+empresariales&printsec=frontcover

Morocho, E. B., Vizuela, S. D., & Jiménez, G. F. (2024). *Administración del talento humano*



y su incidencia en la productividad empresarial. *Ediciones UDG*, 524–539.

<https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/download/4664/11757/24543>

Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166.
https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

OECD. (2016). *Fomentando un Crecimiento Inclusivo de la Productividad en América Latina*. OECD Publishing.
https://www.google.com.pe/books/edition/Fomentando_un_Crecimiento_Inclusivo_de_e_l/ofFDAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Evaluación y certificación de competencias en América Latina y el Caribe - Cumbre Internacional*. Oitcinterfor.Org.
<https://www.oitcinterfor.org/evaluación-certificación-competencias-américa-latina-caribe-cumbre-internacional>

Puchol, L. (2000). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Ediciones Dias de Santos.
https://books.google.com.pe/books?id=yFEV7E1iy0IC&dq=GESTION+DE+RECURSOS+HUMANOS&source=gbs_navlinks_s

Quispe, R. (2024). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Anton, periodo 2022* [Tesis Licenciatura, Universidad Nacional de Juliaca].
<http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/xmlui/handle/UNAJ/320>

Sacta-Andrade, A., & Carvallo-Monsave, Y. (2024). Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral.caso: Empresa Electromart SA. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(3), 312–322. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.3.2371>



- Salas, A. (2024). *La gestión de los recursos humanos y su relacion con la satisfaccion de los colaboradores de la veterinaria Animal Center,2024* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3828/Salas-Amesquita-Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, J. (2023). *Gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en docentes de la IES José Antonio Encinas y Claudio Galeno de la ciudad de Puno* [Universidad Nacional del Altiplano Puno].
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20946>
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. R. (1996). *Administración* (Sexta edic). Pearson Prentice Hall. <https://www.google.com.pe/books/edition/Administración/eWOvsi2iY-8C?hl=es-419&gbpv=0>
- Tapasco, O. (2021). Factores que inciden en la productividad laboral del teletrabajador en el contexto del sector de servicios intensivos en conocimiento [Tesis Doctorado, Universidad Nacional de Colombia]. In *Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales*.
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/80206>
- Ticona, C. (2020). *La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna, 2019* [Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1438/Ticona-Flores-Carla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vara-Horna, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing*. (2da edició). <https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual->



_aristides-vara.pdf

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos* (sexta). Mc Graw Hill. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/Administracion-de-RH-Werther.pdf>



ANEXOS



Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión de recursos humanos y Productividad Laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2025

ENFOQUE: Cuantitativo **MÉTODO:** Deductivo **TIPO:** Aplicativa **NIVEL/ALCANCE:** correlacional **DISEÑO:** No experimental – transversal **POBLACIÓN:** Trabajadores de la MPS **MUESTRA:** 68 **TÉCNICA:** Encuesta **INSTRUMENTO:** Cuestionario

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema general ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con la productividad laboral? Problemas específicos ¿Cómo se relaciona la planeación estratégica y selección con la productividad laboral? ¿Cómo se relaciona el desarrollo y evaluación de talento con la productividad laboral?	Objetivo general Encontrar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral. Objetivos específicos Determinar la relación entre la planeación estratégica y selección con la productividad laboral. Determinar la relación entre el desarrollo y evaluación de talento con la productividad laboral. Determinar la relación entre la compensación,	Hipótesis general La gestión de recursos humanos y la productividad laboral se relaciona de manera significativa. Hipótesis específicas La relación entre la planeación estratégica y Selección con la productividad laboral es significativa. La relación entre el desarrollo y evaluación de talento con la productividad laboral es significativa.	GESTION DE RECURSOS HUMANOS (Dessler Gary Y Varela Juárez Ricardo, 2011)	- Planeación Estratégica y Selección - Desarrollo y Evaluación de Talento - Compensación, Beneficios y Bienestar - Relaciones Laborales y Cultura Organizacional	- Rotación de empleados - Vacantes cubiertas internamente - Tiempo de cobertura - Éxito de contratación - Costos de reclutamiento - Satisfacción de gerentes - Horas de formación - Efectividad formativa - Participación en desarrollo - Desempeño promedio - Cumplimiento de objetivos - Retroalimentación recibida - Salario base vs variable - Satisfacción con beneficios - Costos de compensación - Accidentes laborales - Días por enfermedad - Programas de bienestar - Incidentes laborales



¿Cómo se relaciona la compensación, beneficios y bienestar con la productividad laboral? ¿Cómo se relacionan las relaciones laborales y cultura organizacional con la productividad laboral?	beneficios y bienestar con la productividad laboral. Determinar la relación entre las relaciones laborales y cultura organizacional con la productividad laboral.	La relación entre la compensación, beneficios y bienestar con la productividad laboral es significativa. La relación entre las relaciones laborales y cultura organizacional con la productividad laboral es significativa.			• Resolución de conflictos • Satisfacción general • Satisfacción laboral • Clima laboral • Retención de empleados clave
			PRODUCTIVIDAD LABORAL (Peter Drucker, 1999)	- Resultados y contribución organizacional - Autonomía, responsabilidad y adaptación - Gestión del tiempo y calidad del trabajo - Innovación y trabajo en equipo	- Cumplimiento de objetivos - Impacto organizacional - Claridad en contribución - Alineación estratégica - Comunicación de metas - Retroalimentación de desempeño ✓ Autonomía en tareas ✓ Responsabilidad en resultados ✓ Confianza en decisiones ✓ Adaptación a cambios ✓ Apoyo en adaptación tecnológica ✓ Flexibilidad ante situaciones nuevas ○ Distribución del tiempo ○ Cumplimiento de plazos ○ Calidad vs cantidad ○ Comentarios positivos sobre desempeño ○ Prioridad a calidad ○ Enfoque en tareas • Propuestas de mejora • Apoyo en creatividad • Adopción de nuevas tecnologías



					• Comunicación en equipo • Colaboración en proyectos • Cohesión en el equipo.
--	--	--	--	--	---



Matriz de datos

Tabulacion de datos wendy.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformar	Analizar	Marketing directo	Gráficos	Utilidades	Ventana	Ayuda	
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	¿Cómo califica ...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	¿Qué tan buen...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	¿Qué tan claro ...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	¿Qué tan bien ...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	¿Cómo califica ...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	¿Qué tan positi...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	¿Cómo valora l...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	¿Qué tan buen...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	¿Qué tan buen...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	¿Qué tan cómo...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	¿Qué tan buen...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	¿Cómo califica ...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	¿Qué tan bien ...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	¿Qué tan eficie...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	¿Qué tan buen...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	¿Qué tan positi...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	¿Qué tan bien ...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	¿Qué tan eficie...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	¿Qué tan buen...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	¿Qué tan buen...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	P21	Númérico	8	0	¿Cómo valora l...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	P22	Númérico	8	0	¿Qué tan buen...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	P23	Númérico	8	0	¿Qué tan efecti...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	P24	Númérico	8	0	¿Cómo califica ...	{1, Muy mal...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Tabulacion de datos wendy.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Resumen de datos: Menú del (Configuración) - Tabla de estadísticas sobre los datos

ArchivoEditarVerDatosTransformarAnalizarMarketing directoGráficosUtilidadesVentanaAyuda



Visible: 48 de 48 variables

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



Instrumento(s)

CUESTIONARIO

Estimado/a participante:

Le agradezco su tiempo y disposición para colaborar en este estudio titulado *"Gestión de Recursos Humanos y Productividad Laboral en la Municipalidad Provincial de Sandia, 2024"*, como parte de mi tesis de investigación.

El propósito de este cuestionario es recopilar información que nos permita analizar la relación entre la gestión de los recursos humanos y la productividad laboral dentro de la institución. Su participación es fundamental para obtener datos precisos y objetivos que contribuyan a este análisis.

La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos. Por favor, responda con sinceridad todas las preguntas, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Agradezco De Antemano Su Valiosa Colaboración.

Instrucciones: Marque con una "X" las respuestas que considera la adecuada, teniendo en consideración a siguiente escala de puntuación **1= Muy malo** **2= Malo** **3= Regular** **4= Bueno** **5= Muy bueno**

Nº	PREGUNTAS	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Resultados y contribución organizacional						
1	¿Cómo califica su capacidad para cumplir con los objetivos establecidos en su trabajo?	1	2	3	4	5
2	¿Qué tan bueno es el impacto de su trabajo en los resultados generales de la organización?	1	2	3	4	5
3	¿Qué tan claro tiene cómo su trabajo contribuye a los objetivos generales de la organización?	1	2	3	4	5
4	¿Qué tan bien se alinea su trabajo diario con los objetivos estratégicos de la empresa?	1	2	3	4	5
5	¿Cómo califica la comunicación sobre los objetivos organizacionales que recibe de su empresa?	1	2	3	4	5
6	¿Qué tan positiva considera la retroalimentación que recibe sobre su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
Autonomía, responsabilidad y adaptación						
7	¿Cómo valora la autonomía que tiene para decidir cómo realizar sus tareas laborales?	1	2	3	4	5
8	¿Qué tan bueno es su sentido de responsabilidad hacia los resultados de su trabajo?	1	2	3	4	5
9	¿Qué tan buena es la confianza de sus supervisores en sus decisiones laborales?	1	2	3	4	5
10	¿Qué tan cómodo se siente al adaptarse a cambios en su lugar de trabajo?	1	2	3	4	5
11	¿Qué tan bueno es el apoyo que recibe para adaptarse a nuevas tecnologías o procesos laborales?	1	2	3	4	5
12	¿Cómo califica la flexibilidad que tiene para enfrentar situaciones nuevas en su puesto?	1	2	3	4	5
Gestión del tiempo y calidad del trabajo						
13	¿Qué tan bien distribuye su tiempo entre las distintas tareas laborales?	1	2	3	4	5
14	¿Qué tan eficiente es en el cumplimiento de los plazos establecidos para sus tareas?	1	2	3	4	5
15	¿Qué tan buena es la calidad del trabajo que realiza en comparación con la cantidad?	1	2	3	4	5
16	¿Qué tan positivos son los comentarios que recibe sobre la calidad de su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
17	¿Qué tan bien se prioriza la calidad sobre la cantidad en su entorno laboral?	1	2	3	4	5
18	¿Qué tan eficiente es su capacidad para evitar distracciones o actividades innecesarias durante su jornada laboral?	1	2	3	4	5
Innovación y trabajo en equipo						
19	¿Qué tan bueno es su aporte de ideas o propuestas para mejorar procesos o productos?	1	2	3	4	5
20	¿Qué tan bueno es el apoyo que recibe para desarrollar su creatividad e innovación en el trabajo?	1	2	3	4	5
21	¿Cómo valora la adopción de nuevas tecnologías o metodologías en su lugar de trabajo?	1	2	3	4	5

CONTINUA LA REVERSO...



22	¿Qué tan buena es la comunicación entre los miembros de su equipo de trabajo?	1	2	3	4	5
23	¿Qué tan efectiva es la colaboración en proyectos grupales dentro de su equipo?	1	2	3	4	5
24	¿Cómo califica la cohesión y el apoyo mutuo en su equipo de trabajo?	1	2	3	4	5
GESTION DE RECURSOS HUMANOS						
Planeación Estratégica y Selección						
25	¿Cómo calificaría la rotación de personal en su organización en el último año?	1	2	3	4	5
26	¿Qué tan efectivo es el proceso de cubrir vacantes internamente en su organización?	1	2	3	4	5
27	¿Cómo calificaría la eficiencia del proceso de contratación en cuanto al tiempo que tarda en cubrir una vacante?	1	2	3	4	5
28	¿Qué tan exitosos son los procesos de contratación en términos de retención y desempeño de los nuevos empleados?	1	2	3	4	5
29	¿Cómo calificaría los costos asociados al proceso de contratación en su organización?	1	2	3	4	5
30	¿Qué tan satisfechos están los gerentes con los nuevos empleados contratados?	1	2	3	4	5
Desarrollo y Evaluación de Talento						
31	¿Cómo calificaría la cantidad de horas de formación proporcionadas a los empleados de su organización?	1	2	3	4	5
32	¿Qué tan efectiva considera que es la formación en la mejora del desempeño de los empleados?	1	2	3	4	5
33	¿Cómo calificaría la participación de los empleados en los programas de desarrollo profesional ofrecidos por la organización?	1	2	3	4	5
34	¿Cómo calificaría el desempeño general de los empleados en su organización?	1	2	3	4	5
35	¿Qué tan eficaz es la organización en el cumplimiento de los objetivos establecidos por los empleados?	1	2	3	4	5
36	¿Cómo calificaría la retroalimentación que los empleados reciben sobre su desempeño?	1	2	3	4	5
Compensación, Beneficios y Bienestar						
37	¿Cómo calificaría la proporción entre el salario base y el salario variable en su organización?	1	2	3	4	5
38	¿Qué tan satisfechos están los empleados con los beneficios ofrecidos por la organización?	1	2	3	4	5
39	¿Cómo calificaría los costos totales de compensación (salarios y beneficios) en su organización?	1	2	3	4	5
40	¿Cómo calificaría la tasa de accidentes laborales en su organización?	1	2	3	4	5
41	¿Qué tan frecuente es que los empleados tomen días por enfermedad o licencia?	1	2	3	4	5
42	¿Qué tan efectivos son los programas de bienestar implementados en su organización?	1	2	3	4	5
Relaciones Laborales y Cultura Organizacional						
43	¿Cómo calificaría la cantidad de incidentes laborales (conflictos o quejas) en su organización?	1	2	3	4	5
44	¿Qué tan efectivo es el proceso de resolución de conflictos dentro de la organización?	1	2	3	4	5
45	¿Cómo calificaría la satisfacción general de los empleados en su organización?	1	2	3	4	5
46	¿Qué tan satisfechos están los empleados con sus condiciones laborales y entorno de trabajo?	1	2	3	4	5
47	¿Qué tan representativos considera que son los resultados de las encuestas de clima laboral en su organización?	1	2	3	4	5
48	¿Cómo calificaría la tasa de retención de empleados clave en su organización?	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!



Validez del instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2025

I. REFERENCIAS

- EXPERTO (Nombres) : Benigno Callata Quispe
- PROFESIÓN : Licenciado en Administración
- CARGO ACTUAL : Docente
- GRADO ACADÉMICO : Doctor en Administración

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	X	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	X	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	X	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	X	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	X	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 41/50 = 0.82$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) ☒
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$) ☐

Lugar y fecha: Juliaca 20 enero 2025

Sello y firma del experto
DNI N° 01693085
N° celular: 957572694

Evidencias de recojo de datos

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS**CARTA N° 015-2025-MPS/GEMU/OGA/URRHH/RQQ****PARA** : Bach. Wendy Evelin, ARESTEGUI CONDORI
DNI N° 73643468**DE** : Lic. Ricardo QUISPE QUISPE
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos**ASUNTO** : ACEPTACIÓN PARA EJECUTAR CUESTIONARIO A SERVIDORES PÚBLICOS**REFERENCIA** : Expediente Administrativo N° 976 de fecha 07/02/2025**FECHA** : Sandía, 11 de febrero de 2025

Por medio de la presente, tengo el agrado de dirigirme a usted en mi función de jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Sandia. Aprovecho esta oportunidad para extenderle un cordial saludo y, al mismo tiempo, informarle que, en respuesta a su comunicación referida, en la que solicita la implementación y/o ejecución del cuestionario del proyecto de investigación titulado "**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2025**", el cual será fundamental para la obtención del título profesional.

La investigación es un proceso sistemático y controlado de constante exploración y descubrimiento, fundamentado en el método científico y, comúnmente, dirigido hacia la solución de un problema o contestar una incógnita. Este proceso de inquirir intenta descubrir nueva información o ampliar, refinar y verificar el conocimiento actual. La investigación involucra la recolección y examinación de información nueva con el fin de proveer conocimiento novel, entender el conocimiento existente, desarrollar teorías o descubrir principios generales que puedan ayudar a predecir eventos prospectivos.

En atención a lo expuesto anteriormente, la Unidad de Recursos Humanos se permite en comunicar que se ha autorizado la realización de la encuesta en esta Institución. Por consiguiente, es imperativo asegurar la máxima confidencialidad en el tratamiento de los datos, ya que la divulgación de información vinculada a datos personales podría representar una infracción a la privacidad personal y familiar. En caso de que esto suceda, se tomarán las medidas legales correspondientes.

Sin más asuntos que tratar, me permito informarle y aprovecho la ocasión para expresarle mis más distinguidos saludos.

Cordialmente;

C.c. Arch. //U.RR.HH.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA
Lic. Ricardo Quispe Quispe
REGUC. N° 53482-CLAD
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 26 - 11 - 25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: WENDY EVELIN ARESTEGUI CONDORI
Dirección: Jr. Willis Mz.E Lt.9
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73643468
Teléfono: 928 816 847 email: wen.040800@gmail.com
Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____
Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Asesor: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
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 PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos) Gestión de recursos humano, productividad laboral, planeación, autonomía.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ 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.

² 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 ☒ Título ☐ 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: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

26 - 11 - 25

Fecha