



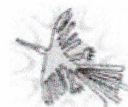
Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **PROYECTO DE TESIS** cuyo título es:

"PROCESO DE APLICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALAS GUADALUPE – ICA, AÑOS 2019 - 2020".

Presentado por:

TORRES CALDERÓN JORGE.

De la **MAESTRIA EN ADMINISTRACION** mención **GESTION EMPRESARIAL**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 11%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 17 de febrero de 2022.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO



Dr. ROBERTO H. CASTAÑEDA TERRONES
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN – MENCIÓN GESTIÓN
EMPRESARIAL**



BORRADOR DE TESIS

**“PROCESO DE APLICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA GESTIÓN
POR RESULTADOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALAS
GUADALUPE – ICA, AÑOS 2019 - 2020”**

Línea de investigación: Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y
ambientales

PRESENTADO POR:

JORGE TORRES CALDERÓN

GRADO A OBTENER: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

ICA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi abuela Olga (+), que después de haberlo hecho fenomenalmente con sus hijos al criarlos, se dedicó de lleno a apoyar a mi madre Bety, en la educación de mis hermanos y mi persona, fue una mujer estricta y exigente, pero llena de amor para nosotros.

AGRADECIMIENTO

A mi madre Bety, por su empuje en la consecución de mis objetivos académicos.

A mi padrastro Fermín, por su invaluable y desinteresado apoyo.

A mi compañera María, que siempre estuvo para mí en la elaboración de esta tesis.

A los Docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga por brindar sus conocimientos, y buscar formar profesionales capacitados para lograr el buen desenvolvimiento laboral.

A mi asesor por sus orientaciones en el desarrollo de la presente tesis.

INDICE

	Pag.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
• Índice de contenido.....	iv
• Índice de tablas.....	v
• Índice de gráficos.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
CUERPO DE INFORME FINAL.....	9
I. Introducción.....	9
II. Estrategia metodológica.....	21
III. Resultados.....	25
IV. Discusión.....	54
V. Conclusiones.....	56
VI. Recomendaciones.....	57
VII. Referencias bibliográficas.....	58
VIII. Anexos.....	60
8.1. Encuesta.....	61
8.2. Matriz de consistencia.....	64

INDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla N° 1	23
Tabla N° 2	25
Tabla N° 3	26
Tabla N° 4	27
Tabla N° 5	29
Tabla N° 6	30
Tabla N° 7	31
Tabla N° 8	32
Tabla N° 9	34
Tabla N° 10	35
Tabla N° 11	36
Tabla N° 12	37
Tabla N° 13	38
Tabla N° 14	40
Tabla N° 15	41
Tabla N° 16	42
Tabla N° 17	43
Tabla N° 18	44
Tabla N° 19	45
Tabla N° 20	48
Tabla N° 21	50
Tabla N° 22	51
Tabla N° 23	53

INDICE DE FIGURAS

	Pag.
Grafico N° 1.....	25
Grafico N° 2.....	27
Grafico N° 3.....	28
Grafico N° 4.....	29
Grafico N° 5.....	31
Grafico N° 6.....	32
Grafico N° 7.....	33
Grafico N° 8.....	34
Grafico N° 9.....	35
Grafico N° 10.....	37
Grafico N° 11.....	38
Grafico N° 12.....	39
Grafico N° 13.....	40
Grafico N° 14.....	41
Grafico N° 15.....	42
Grafico N° 16.....	43
Grafico N° 17.....	44
Grafico N° 18.....	46
Grafico N° 19.....	47
Grafico N° 20.....	49
Grafico N° 21.....	50
Grafico N° 22.....	52
Grafico N° 23.....	53

RESUMEN

La tesis tuvo como propósito determinar la influencia del proceso de aplicación de recursos humanos en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe- Ica, años 2019 – 2020; lo que tuvo como fundamento teórico al diseño, modelos, descripción y análisis del cargo, incluida las generalidades de la evaluación del desempeño. En tanto, se consideró la importancia, objetivos y pilares de la gestión por resultados; además el trabajo cuenta con los datos de campo suficientes para sustentar los resultados arribados.

En cuanto a la estrategia metodológica, la investigación fue de tipo Básica y cuantitativa, de nivel descriptiva – explicativa, diseño no experimental. La población de estudio estuvo integrada por los trabajadores de la Municipalidad de Salas Guadalupe, siendo la muestra de 89 trabajadores de los diferentes regímenes laborales.

Las técnicas que permitieron recolectar los datos fueron: la encuesta y el análisis documental, para procesar los datos se utilizaron las técnicas: organización, codificación y tabulación de datos, tablas y representaciones gráficas y el Chi – cuadrado para comprobar las hipótesis.

La comprobación estadística de la hipótesis, tuvo como resultado 298.82 siendo superior al valor crítico de 48.6024, lo que permitió llegar a la conclusión general: El proceso de aplicación de recursos humanos en cuanto a diseño, descripción y análisis del cargo, además de la evaluación del desempeño del trabajador influye en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica

Palabras claves: Aplicación de recursos humanos, diseño, descripción y análisis de cargos, gestión por resultados, maximización de resultados.

ABSTRACT

The purpose of the thesis was to determine the influence of the process of applying human resources in management by results in the District Municipality of Guadalupe-Ica rooms, years 2019 - 2020; which had as a theoretical foundation the design, models, description and analysis of the position, including the generalities of performance evaluation. Meanwhile, the importance, objectives and pillars of results-based management were considered; In addition, the work has sufficient field data to support the results obtained. Regarding the methodological strategy, the research was Basic and quantitative, descriptive - explanatory, non-experimental design. The study population was made up of workers from the Municipality of Guadalupe rooms, with a sample of 89 workers from different labor regimes.

The techniques that allowed to collect the data were: the survey and the documentary analysis, to process the data the techniques were used: organization, coding and tabulation of data, tables and graphic representations and the Chi - square to test the hypotheses.

The statistical verification of the hypothesis, resulted in 298.82 being higher than the critical value of 48.6024, which allowed reaching the general conclusion: The process of applying human resources in terms of design, description and analysis of the position, in addition to the evaluation of the worker's performance influences management by results in the District Municipality of Salas Guadalupe – Ica.

Keywords: Application of human resources, design, description and analysis of positions, management by results, maximization of results.

I. INTRODUCCION

Cualquiera sea el tipo, actividad o magnitud, las organizaciones como es el caso de Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, cada año realiza los mejores esfuerzos por lograr resultados que beneficien a la comunidad. Razón por la cual, la tesis titulada: Proceso de aplicación de recursos Humanos y la gestión por resultados, trata de conocer la realidad referente a como dicha Municipalidad integra a sus colaboradores dentro del contexto del cargo a desempeñar para lograr los mejores resultados.

Por lo consiguiente, se investigó la manera como se realiza el diseño del cargo, la descripción y análisis del cargo, así como la evaluación del desempeño, cuya contribución sea la maximización de resultados en bien del trabajador y de la comunidad de Salas Guadalupe.

Entonces, para lograr los resultados esperados en la Municipalidad, se analizó la ubicación del trabajador en el cargo, ya sea por capacidad, habilidades, destrezas o vocación para realizar la tarea y brindar el servicio correspondiente. Hecho que justifico la realización de la investigación planteada, considerando los siguientes puntos:

1.1. Marco teórico

1.1.1. Antecedentes de investigación

Antecedentes internacionales

- ▲ Ghiglione, F. (2015), realizo en Santa Rosa (la pampa) – Argentina, la tesis de maestría titulada: Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño; llegando a la conclusión: podemos afirmar que los Recursos Humanos son el activo más importante dentro de las organizaciones públicas y representan el factor clave de éxito o fracaso. Los responsables de la Dirección de Recursos Humanos de la Honorable Cámara

de Diputados de la provincia de La Pampa son conscientes de la necesidad de desarrollar un sistema integral de gestión de Recursos Humanos, que posibilite estimar el aporte real de los trabajadores a la organización, mediante evaluaciones periódicas de desempeño, así como plantear objetivos y acciones de mejora continua. Sin embargo, al día de la fecha no cuentan con las herramientas necesarias para abordar tal desafío. Los directivos, saben que planificar en forma estratégica e integral, sin dudas, permitirá mejorar los resultados a mediano y largo plazo y cuentan con la intención de empezar a implementar el sistema de gestión de Recursos Humanos. (p.103)

http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf, recuperado 25 – 11 – 2021.

- ▲ Rivera, A. (2017), realizo en Managua – Nicaragua, la tesis titulada: Análisis y Descripción de Cargos en la Pyme Mendieta Comercial en el Año 2016; llegando a la conclusión: La Pyme Mendieta Comercial, no posee un Manual de Análisis y Descripción de Cargos que le permita estandarizar y sistematizar la información relativa a las funciones y responsabilidades inherentes a los cargos. La inexistencia de un Manual de Análisis y Descripción de Cargos, se debe a la falta de personal, de conocimientos y experiencia en el área de recursos humanos. Todas las funciones de Recursos Humanos las ejecuta solamente una persona. (p.61)

<https://repositorio.unan.edu.ni/5206/1/18147.pdf>, recuperado 26 – 11 – 2021

Antecedentes nacionales

- ▲ Quicaño, L. (2018), realizo en Trujillo – Perú, la tesis de maestría titulada: Evaluación de puestos y perfil profesional en la Municipalidad Provincial de Huamanga, llegando a la conclusión: Realizada la Investigación se encontró

que la evaluación de puestos no se relaciona con el perfil profesional de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Huamanga. Respecto a la productividad tenemos que no se relaciona con la formación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huamanga. (p.49)

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28719/quilca%20el.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, recuperado 26 – 11 – 2021

▲ Yarleque, L. (2019), realizo en Lima – Perú, la tesis de maestría titulada: Plan estratégico y gestión por resultados de la Municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019, llegando a la conclusión: Existe relación entre plan estratégico y gestión por resultados. En la interpretación de la tabla 17, se observó, que el nivel de significación es 0,000 menor que 0,05 por lo que se rechaza de la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna. Por tanto, se concluye que: Existe relación entre el plan estratégico y gestión por resultados en la Municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019. (p.53)

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37034/Yarleque%20OL%20%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>; recuperado 26 – 11 – 2021

Antecedentes locales

No se han encontrado trabajos relacionados a la problemática de estudio. Por lo tanto, se considera como inexistentes dichos antecedentes.

1.1.2. Bases teóricas

a) Proceso de aplicación de Recursos Humanos

Definición

Consiste en la integración del colaborador a la organización, basada en el diseño, descripción y análisis del cargo, y la evaluación del desempeño. Es decir,

comprende la ubicación del colaborador en los cargos y la evaluación pertinente, con la finalidad de aclimatarlo al contexto del cargo y de la entidad.

Diseño de cargos

Chiavenato (2003) establece que el diseño de cargo se basa en cuatro condiciones, las mismas que se detallan a continuación:

1. Conjunto de tareas o atribuciones que el trabajador deberá cumplir: Es decir, se refiere al contenido del cargo.
2. Como deberá llevar a cabo esas atribuciones y tareas; comprende los métodos y procesos de trabajo.
3. A quien deberá reportar el ocupante del cargo; implica la responsabilidad por el trabajo realizado y se establece la relación con su jefe.
4. A quien deberá supervisar o dirigir; en condición de autoridad se determina la relación con los subordinados.

En general, el diseño del cargo indica la especificación del contenido, los métodos y las relaciones que pueden existir con los demás cargos, en función a las actividades que se ejecutan en los diversos departamentos de la organización.
(p.294)

Modelos de diseños de cargo

Chiavenato (2003) establece los siguientes modelos)

- ▲ **Modelo clásico o tradicional.** - Resalto el énfasis en la tarea y tecnología, estableció el concepto hombre económico, recompensa salarial y materiales, mayor eficiencia por el método de trabajo, preocupación por el contenido del cargo, el director o administrador imparte órdenes e imposiciones y obediencia estricta del trabajador.

- ▲ **Modelo humanista.** - Comprende el énfasis en la persona y el grupo social, concepto de hombre social, mayor eficiencia para la satisfacción del colaborador, preocupación por el contexto del cargo, el gerente es líder, resalta la comunicación e información y participación en las decisiones.
- ▲ **Modelo situacional.** - Comprende las variables: estructura de la organización, la tarea y el trabajador que ejecutara la actividad. (pp. 303 – 304)

Descripción y análisis del cargo

La descripción del cargo es un proceso que conlleva a enumerar las tareas o funciones que diferencian el cargo de otros en la entidad; indicando que hace el colaborador, cuando lo realiza, como lo hace y porque lo hace. Mientras, que el análisis del cargo detalla los requisitos intelectuales, físicos, responsabilidades y condiciones de trabajo.

Evaluación del desempeño

El desempeño estándar varía de colaborador a colaborador, depende de una serie de factores, tales como: habilidades y capacidades del trabajador, esfuerzo personal, valor de la recompensa, percepción del cargo, etc.

Objetivos:

- ▲ Establecer las condiciones de medición del trabajador para sustentar su empleo.
- ▲ Considerar el tratamiento del recurso humano como una relevante ventaja competitiva de la organización, basada en la productividad laboral.
- ▲ Brindar oportunidades de desarrollo y condiciones de participación a todos los miembros de la entidad, en función a los objetivos organizacionales e individuales.

Competencias del colaborador a evaluar

- ◆ Competencia personal
- ◆ Competencia en el manejo de herramientas tecnológicas
- ◆ Competencias metodológicas para resolver problemas
- ◆ Competencias sociales para interactuar y trabajar en equipo

b) Gestión por resultados.

Es un nuevo enfoque de gestión que permite administrar los recursos de la entidad, basada en el desempeño del colaborador y de los objetivos organizacionales, mediante la interacción de los sistemas administrativos en el centro laboral.

Objetivo

Utilizar adecuadamente los recursos y el presupuesto en las organizaciones, para lograr los resultados esperados, teniendo impacto en la calidad de vida del trabajador, cliente, consumidor y población en general.

Importancia

La gestión por resultados es importante porque provee de herramientas e instrumentos que conllevan a viabilizar y garantizar el uso eficiente y eficaz de los recursos y el presupuesto en las entidades, con el fin de lograr las metas y la productividad organizacional.

Pilares de la Gestión por resultados

- ▲ Define los objetivos estratégicos
- ▲ Especifica los resultados esperados
- ▲ Monitoreo permanente y evaluación de desempeño
- ▲ Mejoramiento de del control y rendimiento de gastos.

1.1.3. Marco conceptual

- ▲ **Análisis del cargo.** - Implica el establecimiento de los requisitos que el cargo exige al colaborador.

- ▲ **Cargo.** - Comprende el conjunto de actividades y funciones que desarrolla una persona en la organización.
- ▲ **Diseño de cargos.** - Proceso que permite enumerar las actividades o atribuciones que tiene un cargo en las entidades.
- ▲ **Gestión organizacional.** - Permite planificar los cursos de acción a realizar en el tiempo, para el adecuado funcionamiento de la organización, logrando las metas y objetivos predeterminados.
- ▲ **Gestión por resultados.** - Permite utilizar adecuadamente los recursos y presupuesto en las organizaciones, tendiente a lograr los resultados esperados.
- ▲ **Proceso de aplicación de recursos humanos.** - Consiste en integrar al colaborador en el contexto de la organización según cargo a desempeñar.
- ▲ **Puesto de trabajo.** - Es el conjunto de tareas y responsabilidades que asume el colaborador en una determinada entidad, recibiendo recompensa por lo realizado.

1.2. Planteamiento del problema

La Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, rige su accionar por Ley Orgánica N° 27972, la misma que establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; lo que implica brindar un adecuado servicio a la población de su circunscripción. Para ello, fue necesario analizar el accionar de sus colaboradores, de tal forma que la Municipalidad en el proceso de integración y gestión debe dar a conocer: la forma de socializar al trabajador, políticas de diseño de cargos, descripción y análisis de cargos y como se realiza la evaluación de los recursos humanos.

Razón por la cual, en los últimos años por efectos de la pandemia COVID 19 se ha observado un descontento en el trabajador, dado los riesgos que asumen para cumplir con su labor de servir al pueblo, ya que los protocolos o medidas de bioseguridad, no brindan el bienestar esperado.

A pesar de la incomodidad del colaborador, la Municipalidad hace los esfuerzos necesarios para adaptar el comportamiento del trabajador a las necesidades y objetivos que persiguen como organización, asignando las actividades según atribución, función y cargo que desempeñan. Sin embargo, a nivel del sector público no realiza un eficaz proceso para integrar y socializar al trabajador, por lo general establecen aspectos genéricos que no reflejan las necesidades y perfiles del trabajador en relación a la función, objetivos y perspectivas del colaborador y la organización; ya que se necesitó conocer las cualidades, tareas, responsabilidades y competencias en cuanto al conocimiento del puesto a ocupar. Entonces, un trabajador preparado y ubicado en el cargo por vocación y conocimiento contribuye a maximizar los resultados, considerando que la Municipalidad centra su gestión en el logro de metas y objetivos para satisfacer las demandas del pueblo, hecho que conlleva a entender el porqué de la problemática en dicho gobierno local.

Problema principal

¿De qué manera el proceso de aplicación de recursos humanos influye en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 - 2020?

Problemas específicos

PE1. ¿De qué manera el diseño de cargo influye en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 - 2020?

PE2. ¿De qué manera la descripción y análisis de cargos influye en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 - 2020?

PE3. ¿De qué manera la evaluación del desempeño influye en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 - 2020?

Delimitación del problema

- ▲ **Delimitación geográfica.** - La tesis se realizó en el contexto de funcionamiento de la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica.
- ▲ **Delimitación temporal.** - El estudio abarco los años 2019 – 2020
- ▲ **Delimitación social.** - Los efectos de la investigación, contribuyeron a que la Municipalidad objeto de estudio, mejore el proceso de aplicación de recursos humanos para el bienestar del colaborador y de la organización en su conjunto.
- ▲ **Delimitación teórica.** - Se sustenta en el conocimiento que se tiene sobre las variables de estudio. Motivo que permite entender el **Proceso de aplicación de Recursos Humanos** como un factor de integración del colaborador al centro laboral incluyendo el estudio sobre el diseño, descripción y análisis de cargos y la evaluación para conocer su nivel de desempeño según labor asignada. Por su parte, la **Gestión por resultados**, es el nuevo enfoque que permite utilizar adecuadamente los recursos para lograr: las metas y objetivos, la competitividad y productividad organizacional, teniendo como recurso dinámico al trabajador.

1.3. Justificación e importancia de la investigación

Justificación

- ▲ **Justificación teórica.** - Consiste en analizar la gama de conocimiento teórico relacionados a las variables, que permiten fundamentar el problema de estudio.
- ▲ **Justificación práctica.** Permite observar y conocer la realidad en relación al diseño, descripción y análisis del cargo, que refleja la capacidad y desempeño del trabajador al realizar la tarea.
- ▲ **Justificación metodológica.** - Consiste en comprender el procedimiento en relación al proceso de aplicación de recursos humanos en la Municipalidad de Salas Guadalupe – Ica y el proceso de la investigación para conocer y proponer alternativas de solución a la problemática.

Importancia

El desarrollo de la tesis es importante porque permitió conocer la realidad de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad de estudio y los resultados logrados en los años 2019 – 2020.

Entonces, la investigación es relevante porque se conoció como la Municipalidad utiliza las diversas herramientas de gestión para garantizar el uso óptimo del presupuesto en bien de la colectividad, logrando las metas y objetivos institucionales.

1.4. Objetivos de investigación

Objetivo general

Determinar la influencia del proceso de aplicación de recursos humanos en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020.

Objetivos específicos

OE1. Analizar la influencia del diseño de cargo en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020.

OE2. Analizar la influencia de la descripción y análisis de cargos en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020.

OE3. Analizar la influencia de la evaluación del desempeño en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020.

1.5. Hipótesis de investigación

Hipótesis principal

El proceso de aplicación de recursos humanos influye significativamente en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020.

Hipótesis específicas

HE1. El diseño del cargo influye directamente en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020.

HE2. La descripción y análisis de cargos influye directamente en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020.

HE3. La evaluación del desempeño influye significativamente en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020.

1.6. Variables de investigación

Identificación de variables

- ◆ **Variable independiente.** - Proceso de aplicación de recursos humanos
- ◆ **Variable dependiente.** - Gestión por resultados

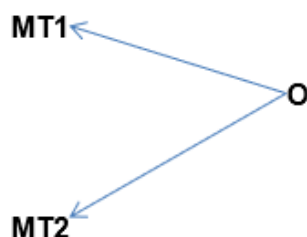
Operacionalización de Variables

Variables	Definición operacional	Indicadores
Proceso de aplicación de recursos humanos (V.I)	Permite establecer el procedimiento para integrar al trabajador a la organización.	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Diseño de cargo ▲ Descripción y análisis de cargo ▲ Evaluación de desempeño
Gestión por resultados (V.D)	Implica la estrategia que conlleva a utilizar de la mejor forma los recursos y el presupuesto para lograr los resultados organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Optimización de resultados ▲ Logro de objetivos y metas ▲ Productividad organizacional

II. ESTRATEGIA METODOLOGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

- ♦ **Tipo.** - La investigación tiene un enfoque de tipo básico, en tanto permite analizar el conocimiento sobre la realidad de estudio y por el procesamiento de los datos es cuantitativa.
- ♦ **Nivel.** - En cuanto al rigor científico, el estudio fue de nivel Descriptiva - explicativa, ya que permitió comprender los elementos y la relación causa – efecto de la problemática.
- ♦ **Diseño.** - El estudio corresponde al diseño no experimental, de corte transaccional, dado los años de estudio. Su diagrama es el siguiente:



Dónde:

MT1 y MT2: representa la muestra según años de estudio (2019- 2020)

O: representa la observación

2.2. Población y muestra

Población

Estuvo integrada por todos los trabajadores de la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe - Ica, según régimen laboral; de los cuales 20 trabajadores son del régimen 276, CAS (1057) son 82 colaboradores y del régimen 728 son 14 trabajadores, siendo un total de 116.

Muestra

El tamaño de la muestra resultado de la aplicación de la formula cuando se conoce la población, al 95% de confiabilidad y 5% de margen de error.

Fórmula:
$$n = \frac{z^2 pqN}{e^2(N-1) + z^2 pq}$$

Dónde: **n** = Tamaño de muestra

p = probabilidad de éxito (0.50)

q = probabilidad de fracaso (0.50)

e = margen de error (5%)

N = Población (116 trabajadores)

Z = Nivel de confiabilidad (95%)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(116)}{(0.05)^2(116 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

n= 89 trabajadores

116	-----	100%
89	-----	X %

$$x = 89 \times 100 / 116$$

$$x = 76.72\%$$

Tabla N°1

Distribución de muestra

Régimen laboral	Población 100%	Muestra 76.72%
Ley N°276	20	15
Ley N°728	14	11
Ley N°1057 (CAS)	82	63
Total	116	89

2.3. Técnicas de recolección de información

Para obtener los datos directamente del lugar de los hechos, se empleó la encuesta y el análisis documental; cuyos procesos implicaron recabar las opiniones, puntos de vistas y criterios de los integrantes de la muestra, según variables de estudio; además de revisar los documentos pertinentes a la problemática, los mismos que sirvieron para fundamentar el problema.

2.4. Instrumentos de recolección de información.

Acorde a la realidad y técnicas determinadas, se tuvo como instrumento el cuestionario, que fue estructurado en función a los objetivos y a la operacionalización de las variables (dimensiones e indicadores); además de los libros, investigaciones, documentos de gestión administrativa, etc.

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

Para procesar, analizar e interpretar los resultados se consideró lo siguiente:

Organización y Codificación de datos. - Dicha técnica permitió ordenar y codificar los datos por variables, dimensiones e indicadores, en función a la problemática y propósito del estudio.

Tabulación de datos. - Consiste en realizar el procesamiento de los datos, reflejándose en las frecuencias, según atributos o características requeridas en las diversas interrogantes.

La estadística descriptiva. - Para elaborar las tablas y representaciones gráficas.

Chi – Cuadrado. - Considerando los grados de libertad, se realizó la comprobación estadística de la hipótesis; hecho que sustenta la confiabilidad, certeza y validez de los resultados arribados en la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación e interpretación de resultados

Tabla N° 2

A su entender, la integración y socialización del trabajador es importante para optimizar los resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe - Ica

Respuesta	N°	%
Siempre	75	84
A veces	14	16
Nunca	0	0
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el investigador

La tabla muestra que el 84% de encuestados expresan que siempre es necesario la integración y socialización de todos los actores de la Municipalidad para optimizar los resultados y el 16% establece que A veces se requiere la socialización para desarrollar de forma óptima las organizaciones.

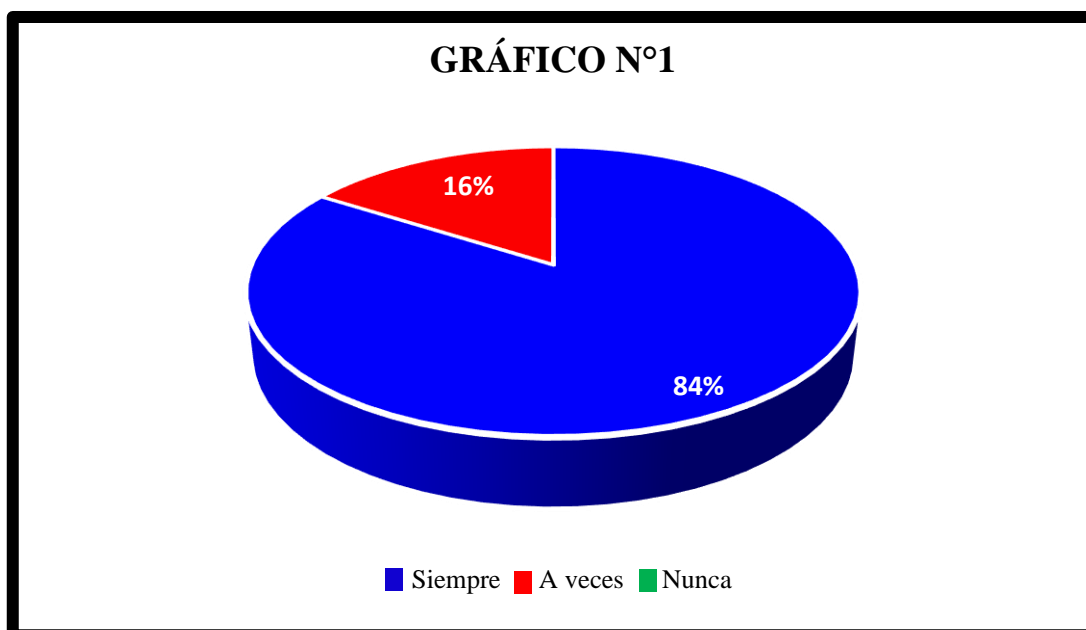


Tabla N° 3

En la Municipalidad de Salas Guadalupe para un mejor desempeño se le indica de forma específica el contenido del cargo

Respuesta	N°	%
De acuerdo	64	72
Indeciso	11	12
En desacuerdo	14	16
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el investigador

La mayoría de los encuestados, representados por el 72% expresan que las autoridades, directivos y funcionarios se preocupan por aprovechar al máximo la capacidad del colaborador en todas las instancias de la Municipalidad, reflejándose ello en su desempeño, basado en el buen establecimiento del contenido del cargo, donde se señala el conjunto de tareas y atribuciones que el trabajador debe realizar; en cambio el 16% de participantes del estudio, indican que no es tan relevante el contenido del cargo, más bien es necesario conocer la capacidad y actitud del trabajador para hacer las cosas y el 12% no opina sobre la pregunta planteada.

GRÁFICO N°2

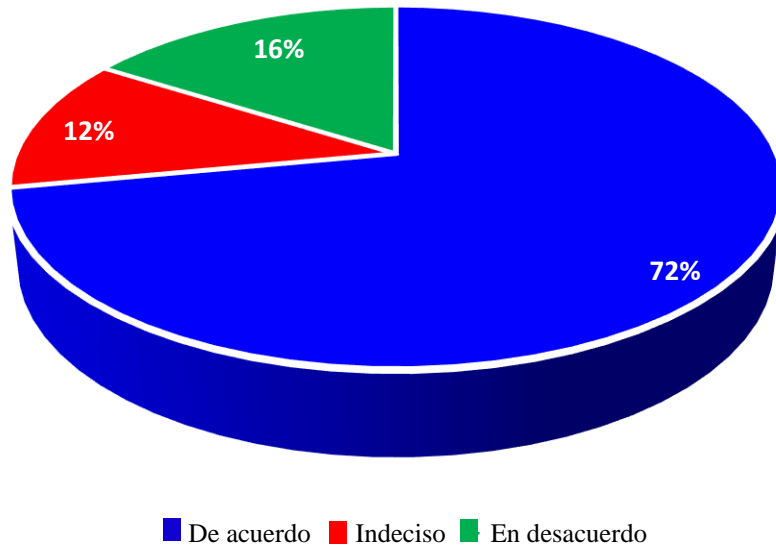


Tabla N°4

Conoce usted los métodos y procesos de trabajo que se debe aplicar según cargo que desempeña

Respuesta	Nº	%
De acuerdo	78	88
Indeciso	7	8
En desacuerdo	4	4
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el investigador

Las respuestas en un 88% indican que los trabajadores están preparados y por lo tanto conocen los métodos y procesos de trabajo, lo que establece las fases y procedimientos para efectuar las tareas, mejorar las condiciones de trabajo, aprovechar mejor el esfuerzo del colaborador, reducir costos y fatiga, entre otros factores, que permiten incrementar el desempeño, la productividad laboral y organizacional; en tanto el 8% de personas involucradas en el estudio están indecisos por desconocer lo requerido y el 4% está en desacuerdo, para ello es prioritario la predisposición, identidad y compromiso del trabajador para cumplir sus funciones.

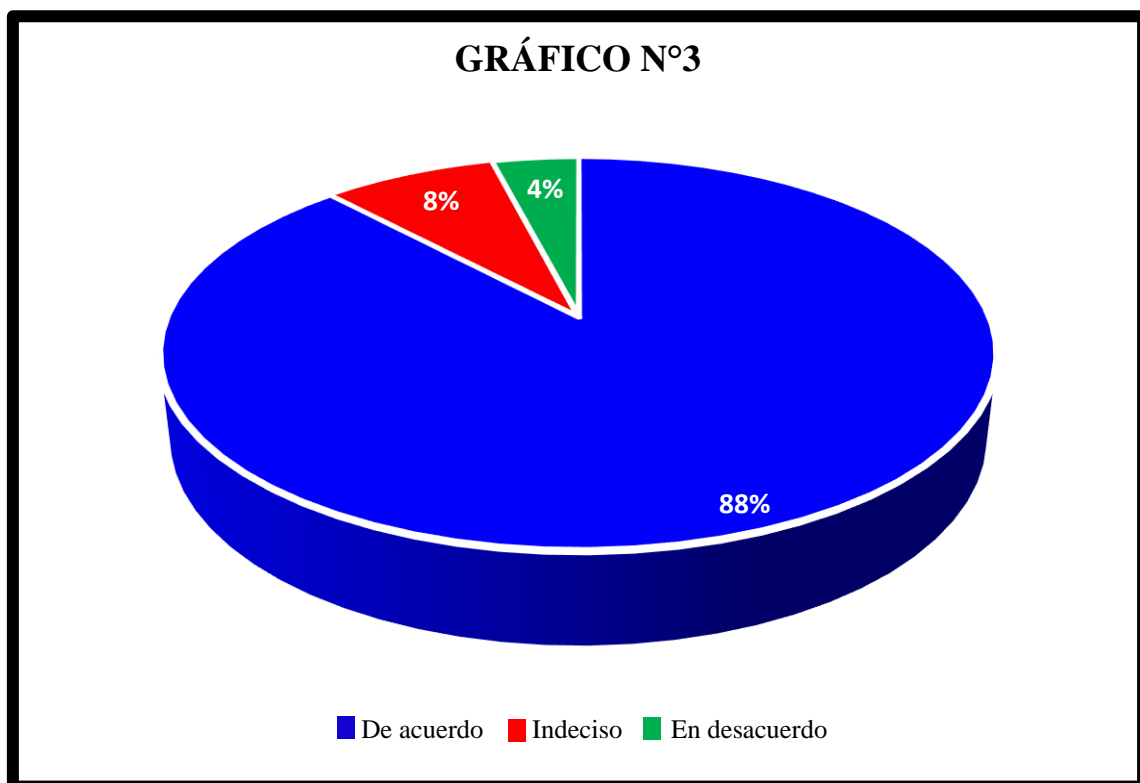


Tabla N° 5

A su opinión, en la Municipalidad se ubica adecuadamente al trabajador en el cargo pertinente

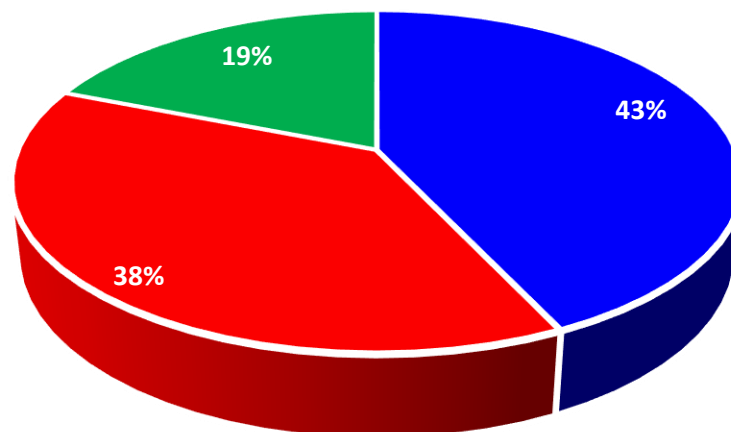
Respuesta	N°	%
Siempre	38	43
A veces	34	38
Nunca	17	19
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el investigador

Relativamente el 43% de personas inmersas en el trabajo consideran que siempre el cargo asignado está en relación a su formación, capacidad y predisposición para cumplir con su labor; mientras que el 38% establece que A veces se les ubica en función a su preparación y un respetable 19% expresa que en la Municipalidad prima el factor político del gobierno de turno; es decir para la ubicación en el cargo pertinente no se toma en cuenta el curriculum vitae.

GRÁFICO N°4



■ Siempre ■ A veces ■ Nunca

Tabla N° 6

**Con el propósito de mejorar la calidad de vida y la tarea, en la
Municipalidad se trabaja con un alto contenido social y trabajo en equipo**

Respuesta	N°	%
De acuerdo	39	44
Indeciso	22	25
En desacuerdo	28	31
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el investigador

Al respecto, el 44% de participantes en el estudio manifiestan que las autoridades de la Municipalidad se preocupan por mejorar la calidad de vida y la forma de cómo realizar las tareas, estableciendo lineamientos de responsabilidad social y trabajo colaborativo, resaltando la solidaridad y apoyo mutuo entre los trabajadores; en cambio el 31% de trabajadores está en desacuerdo por lo indicado en la interrogante, ellos manifiestan que generalmente se trabaja bajo presión, exigiendo el mayor rendimiento posible y el 25% de involucrados está indeciso para responder, al parecer por falta de información que les permite sustentar lo requerido.

GRÁFICO N°5

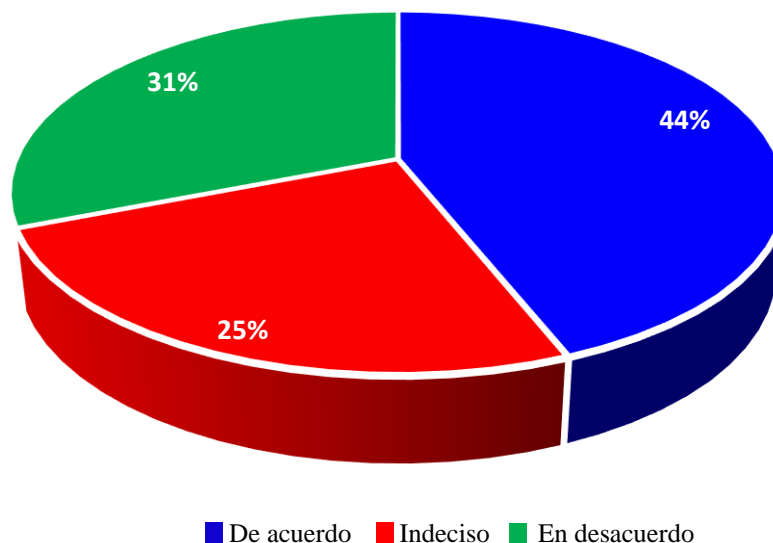


Tabla N° 7

Es necesario enumerar las funciones que realiza el trabajador para optimizar resultados en la Municipalidad

Respuesta	N°	%
De acuerdo	56	63
Indeciso	5	6
En desacuerdo	28	31
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el investigador

Los resultados que se muestran en la tabla, representados por el 63% señalan que la maximización de los resultados en el centro laboral, se debe a la determinación de las funciones a realizar por cada colaborador; en tanto un considerable 31% expresa

que no es necesario precisar las funciones, su desempeño se debe a la responsabilidad y capacidad que se tiene para cumplir con lo encomendado y el 6% está indeciso para dar alguna respuesta sobre lo planteado.

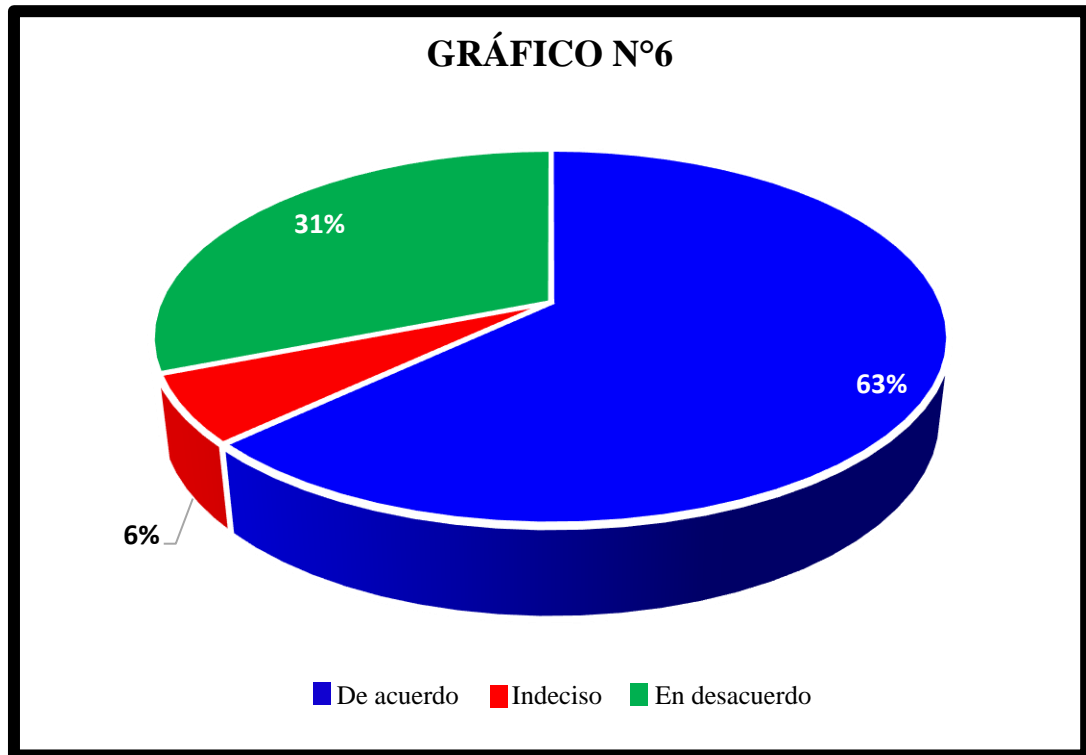


Tabla N° 8

**Para desempeñarse bien en el cargo, se requiere grado de instrucción,
experiencia y aptitudes**

Respuesta	N°	%
De acuerdo	80	90
Indeciso	3	3
En desacuerdo	6	7
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el investigador

La mayoría de trabajadores, representados por el 90% sostiene que desempeñarse adecuadamente en el cargo depende del grado de instrucción, experiencia y aptitudes. Es decir, a mayor preparación mejor rendimiento laboral; mientras que el 7% esta en desacuerdo, porque para ellos su desenvolvimiento estará sujeto a la evaluación de desempeño y a las acciones de mejora implementados en el centro laboral y un 3% está indeciso para opinar sobre lo requerido.

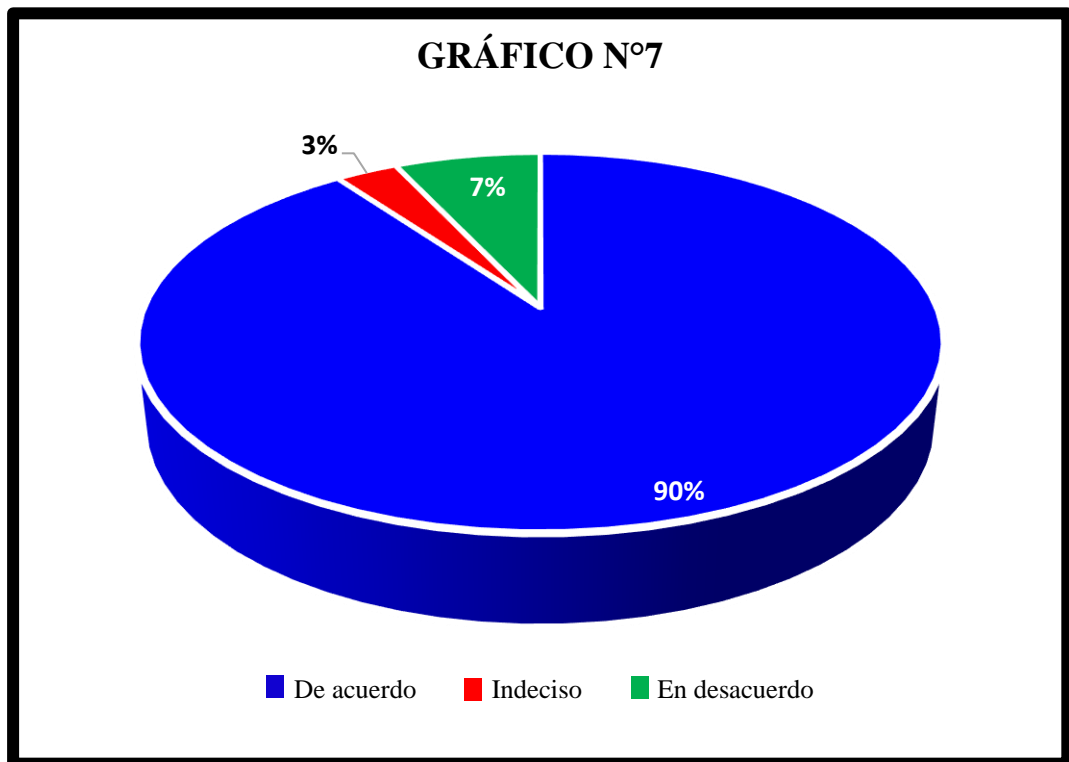


Tabla N° 9

Para obtener los resultados esperados, se requiere esfuerzo, responsabilidades en métodos, procesos, manejo de información según cargo en la Municipalidad

Respuesta	N°	%
De acuerdo	80	90
Indeciso	3	3
En desacuerdo	6	7
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el investigador

El 90% de trabajadores participantes en la investigación consideran que la optimización de resultados exige esfuerzo dedicación, responsabilidad, manejo de información, entre otros aspectos relevantes que requiere el cargo, en cambio el 7% de personas que integran la problemática están en desacuerdo, para ellos lo importante es la capacidad y voluntad para hacer las cosas y el 3% no opina sobre lo solicitado.

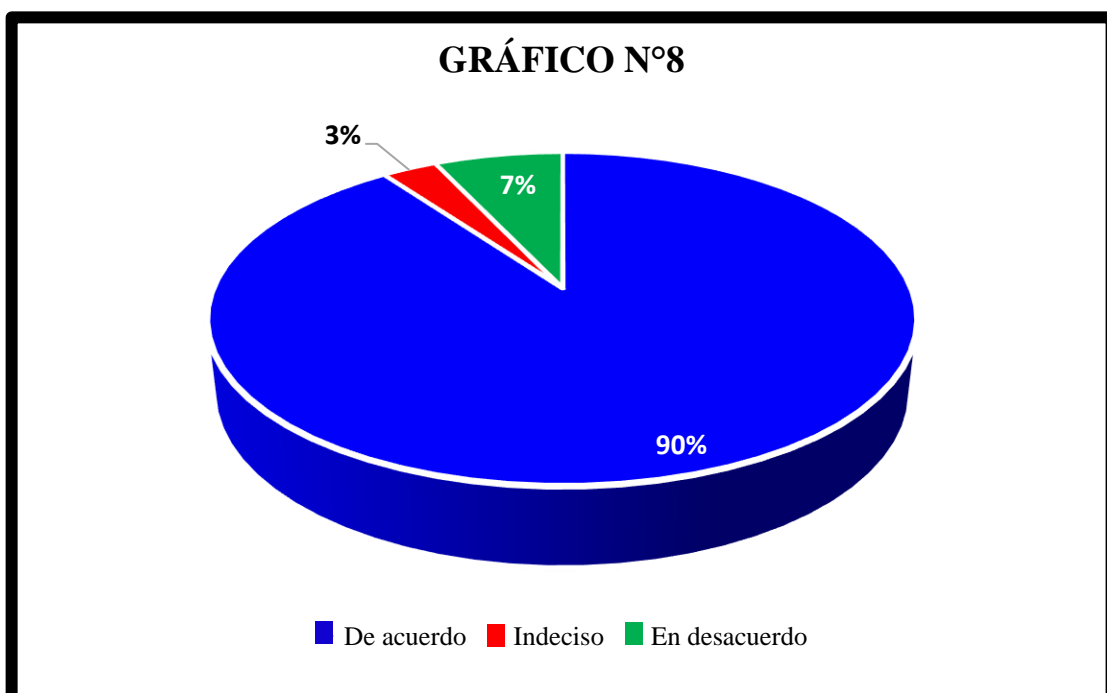


Tabla N° 10

Para diseñar adecuadamente los cargos, en la Municipalidad se toma en cuenta las condiciones de trabajo

Respuesta	N°	%
De acuerdo	55	62
Indeciso	12	13
En desacuerdo	22	25
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el investigador

El 62% de encuestados manifiestan que en todo trabajo, específicamente en el diseño de los cargos, en el que se determina las tareas y atribuciones se debe tener en cuenta las mejores condiciones de trabajo, para que el colaborador pueda dar el máximo de sus esfuerzos y por ende optimizar los resultados en bien de la Municipalidad y de la población de Salas Guadalupe; mientras que para el 25% no interesa lo antes indicado, debe resaltar la predisposición del trabajador para cumplir con ,lo encomendado y el 13% está indeciso para responder.

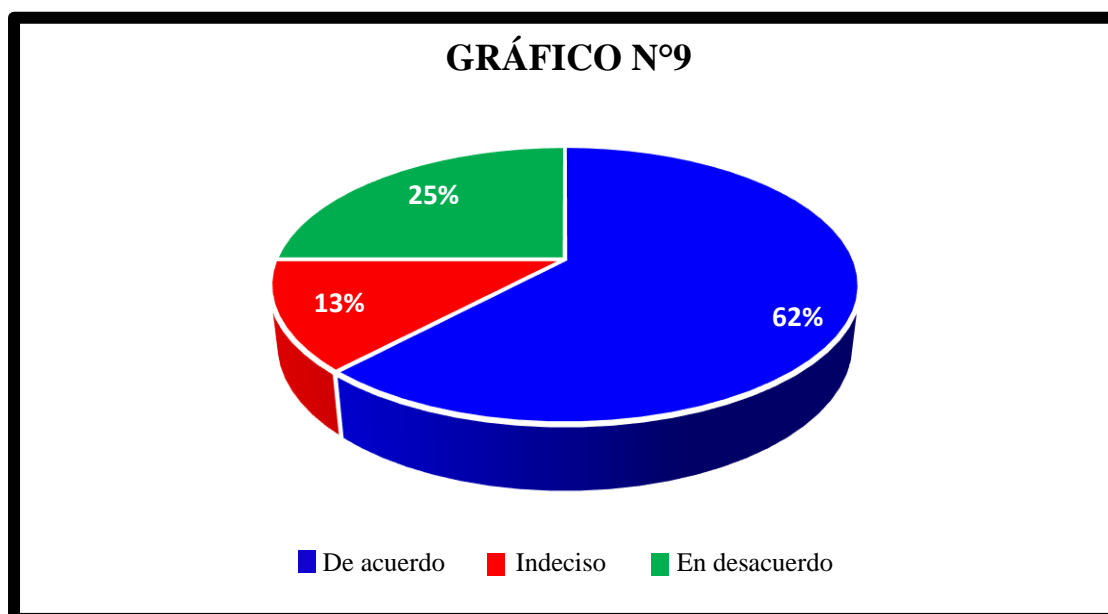


Tabla N° 11

**A su entender, para lograr los resultados esperados es necesario la
evaluación de desempeño**

Respuesta	N°	%
De acuerdo	80	90
Indeciso	3	3
En desacuerdo	6	7
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el investigador

Gran parte de trabajadores, representados por el 90% establece que la optimización de resultados debe estar en relación a la evaluación del desempeño, en la cual se conoce las fortalezas y debilidades del colaborador, luego tomar las medidas correctivas mediante la implementación de programas de mejora, reflejándose en la productividad personal y organizacional; por su parte, el 7% está en desacuerdo manifestando que no se requiere evaluar al colaborador, más bien debe implementarse programas de motivación y adiestramiento y el 3% está indeciso para emitir opinión.

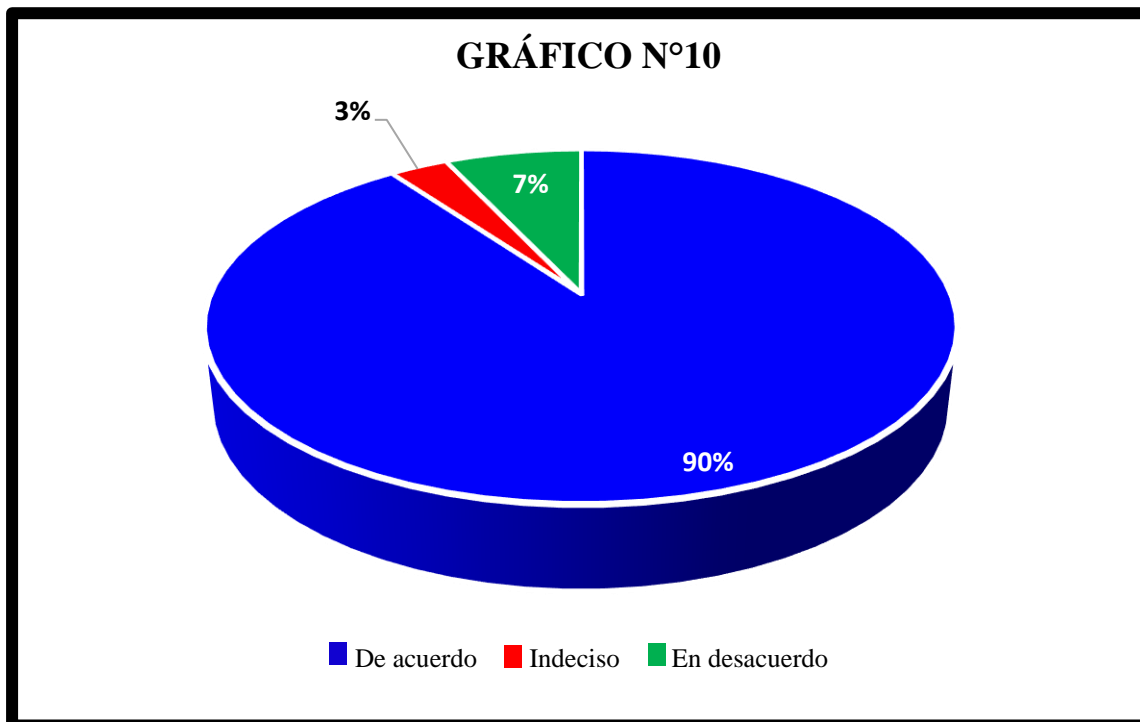


Tabla N° 12

A su parecer, la recompensa recibida está en relación al esfuerzo realizado en la Municipalidad

Respuesta	Nº	%
De acuerdo	53	60
Indeciso	0	0
En desacuerdo	36	40
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el investigador

Al respecto, el 60% de servidores de la Municipalidad, responden que relativamente la recompensa percibida está en relación al esfuerzo realizado y el 40% de involucrados expresa su descontento porque la remuneración y beneficios recibidos no están acorde a la canasta mínima familiar.

GRÁFICO N°11

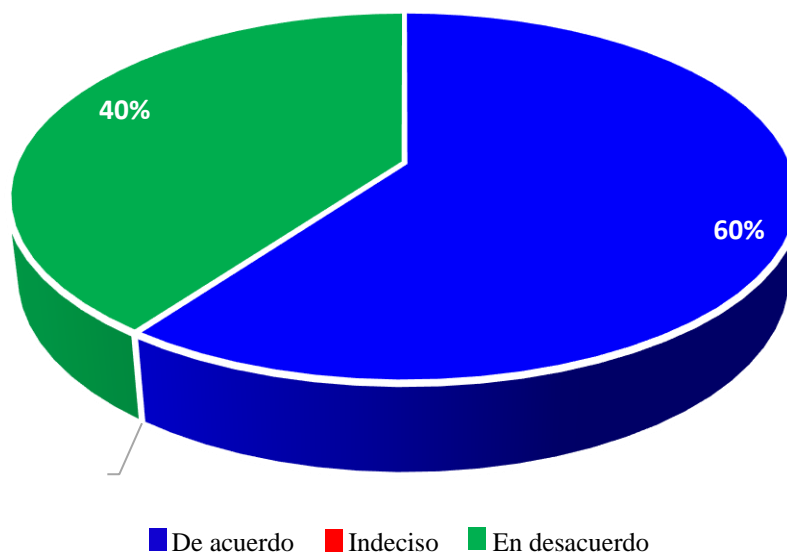


Tabla N° 13

A su conocimiento, para lograr resultados se considera al colaborador como una ventaja competitiva en la Municipalidad

Respuesta	N°	%
De acuerdo	67	75
Indeciso	5	6
En desacuerdo	17	19
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el investigador

El 75% de participantes en la tesis, señala que la maximización de los resultados está en función a la capacidad, experiencia y actitud del colaborador, lo que exige considerarlo como una ventaja y fortaleza competitiva en la Municipalidad de estudio,

realidad que se refleja en el servicio oportuno que se le brinda a la población de Salas Guadalupe; en cambio el 19% indica lo contrario, manifestando que en el centro de trabajo se le ve como máquina, solo se exige producción, prevaleciendo el interés político y el 6% esta indeciso para precisar respuesta sobre lo requerido

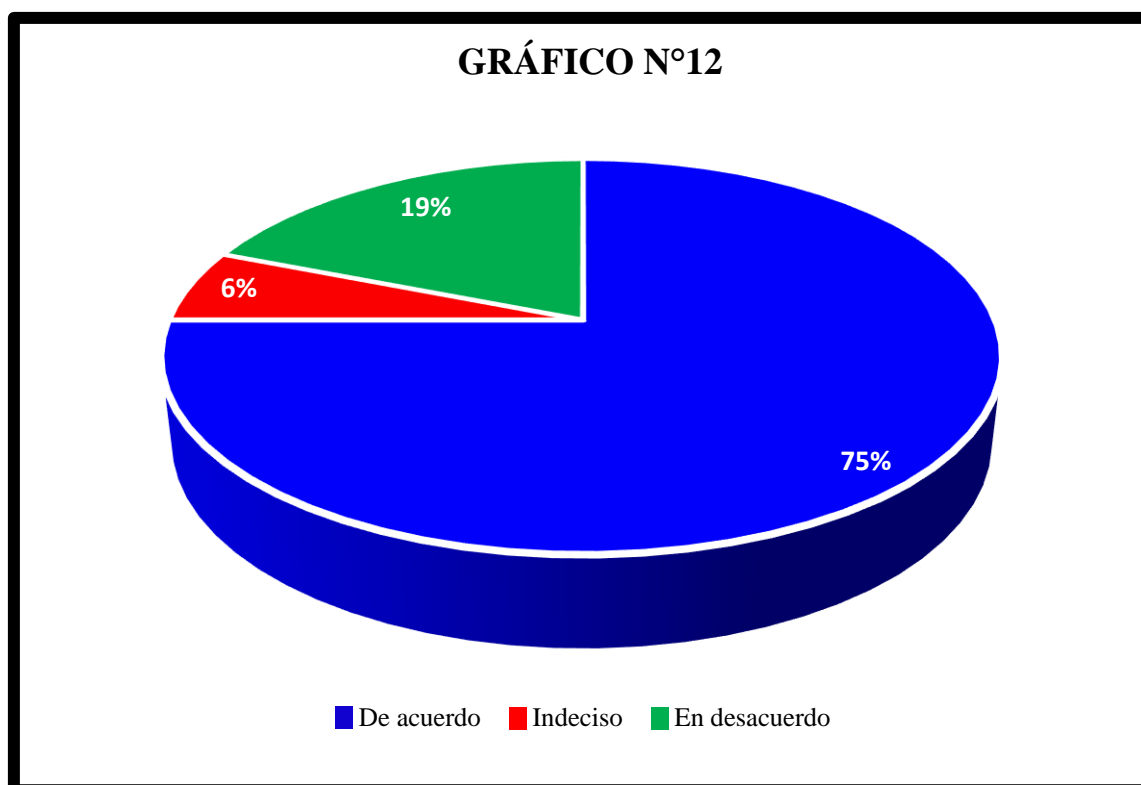


Tabla N° 14
El buen desempeño otorga beneficios para el jefe, trabajador y para la
Municipalidad

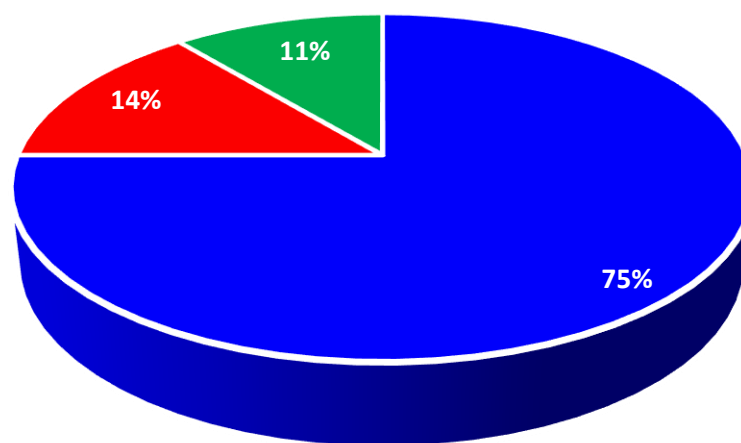
Respuesta	N°	%
Siempre	67	75
A veces	12	14
Nunca	10	11
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el investigador

Las respuestas indican en un 75% que el acertado desempeño laboral otorga beneficios al mismo trabajador, a los jefes y por ende a la Municipalidad para brindar servicios de calidad a la comunidad; en tanto, el 14% manifiesta que A veces y dependiendo de la labor realizada se logran los beneficios esperados y el 11% de encuestados responden que nunca tienen beneficios, a pesar del interés para contribuir al desarrollo institucional.

GRÁFICO N°13



■ Siempre
 ■ A veces
 ■ Nunca

Tabla N° 15

En la Municipalidad, cada año fiscal se optimizan los resultados en bien de la comunidad

Respuesta	N°	%
De acuerdo	53	60
Indeciso	25	28
En desacuerdo	11	12
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el investigador

El 60% de trabajadores consideran que, a nivel de la Municipalidad, cada año las políticas de gestión orientan optimizar los resultados, en función a las necesidades de la población; en tanto el 28% de personas integrantes del estudio están indecisas, por desconocer lo solicitado y el 12% responde que los resultados esperados no se logran, reflejándose el descontento de la población.

GRÁFICO N°14

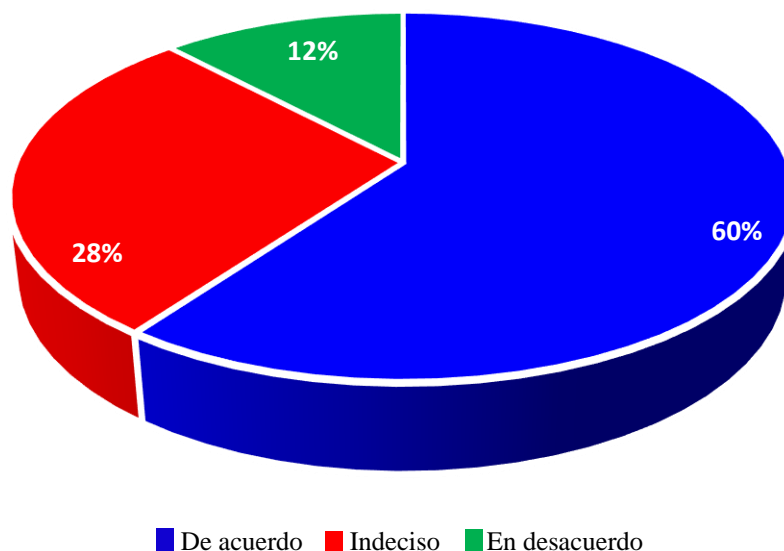


Tabla N° 16

En la Municipalidad, en función a lo planificado de logran los objetivos y metas

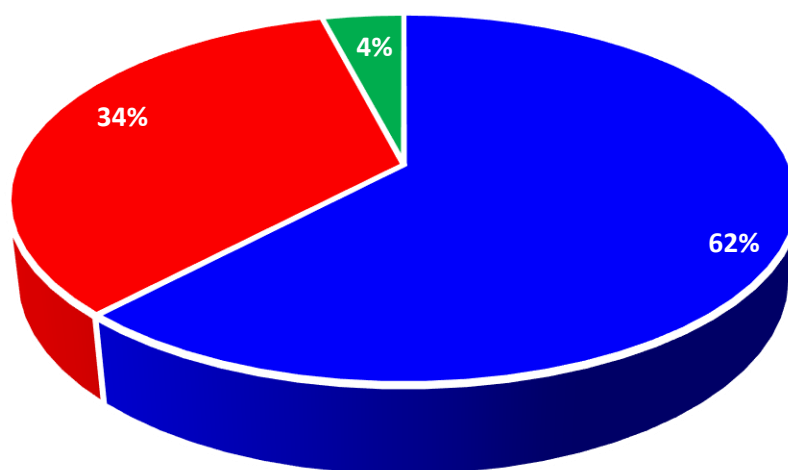
Respuesta	N°	%
De acuerdo	55	62
Indeciso	30	34
En desacuerdo	4	4
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el investigador

La tabla muestra que el 62% de involucrados considera que el centro laboral logra las metas y objetivos propuestos, en cambio el 34% no precisa respuesta, por desconocimiento de lo requerido y el 4% expresa que en la Municipalidad no se logran los objetivos por falta de recursos y políticas adecuadas para el caso.

GRÁFICO N°15



■ De acuerdo ■ Indeciso ■ En desacuerdo

Tabla N° 17

**La cantidad de servicios brindados refleja lo planificado en la
Municipalidad**

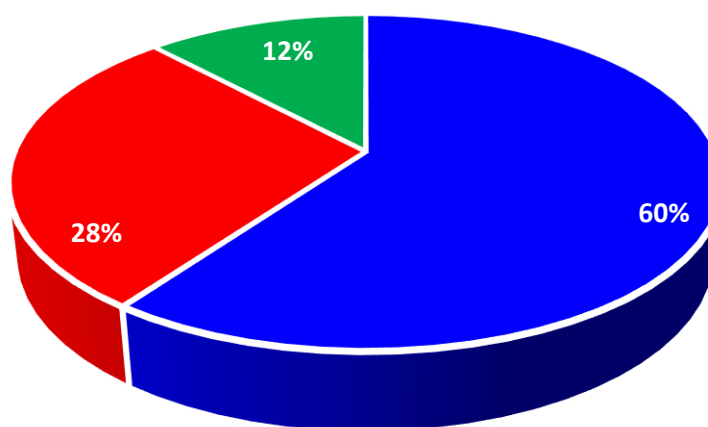
Respuesta	N°	%
De acuerdo	53	60
Indeciso	25	28
En desacuerdo	11	12
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el investigador

En cuanto a las acciones realizadas, el 60% manifiesta que los servicios brindados a nivel de la Municipalidad están en relación a lo planificado, requerimientos y necesidades de la población; por su parte, el 28% no precisa respuesta y el 12% indica su desacuerdo, porque en el centro laboral a pesar de la planificación de las actividades, no se trabaja en función a ello, solo se exige el día a día.

GRÁFICO N°16



■ De acuerdo ■ Indeciso ■ En desacuerdo

Tabla N° 18

La maximización de los resultados en la Municipalidad está en relación a los recursos asignados y utilizados oportunamente

Respuesta	N°	%
De acuerdo	61	68
Indeciso	16	18
En desacuerdo	12	14
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el investigador

El 68% de encuestados expresa que los resultados obtenidos en la Municipalidad están en función a los recursos asignados y utilizados; por su parte, el 18% esta indeciso para emitir opinión y el 14% muestra su desacuerdo, porque los recursos no se les asignan oportunamente, suscitándose malestar al momento de brindar el servicio a la población y como consecuencia de ello no se logran los resultados.

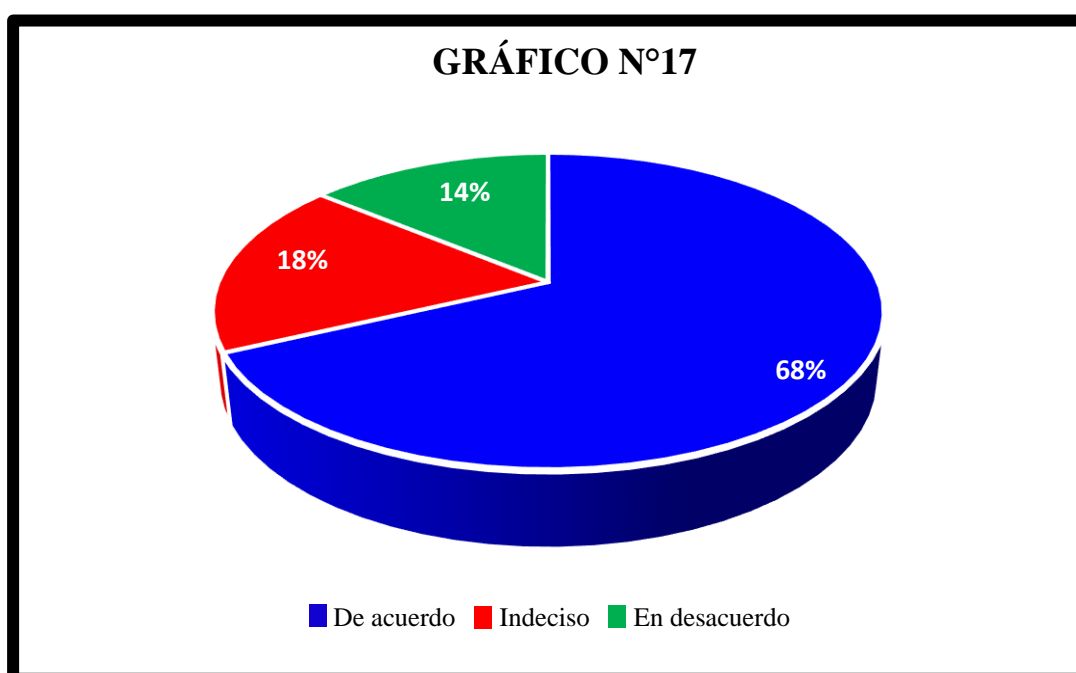


Tabla N° 19

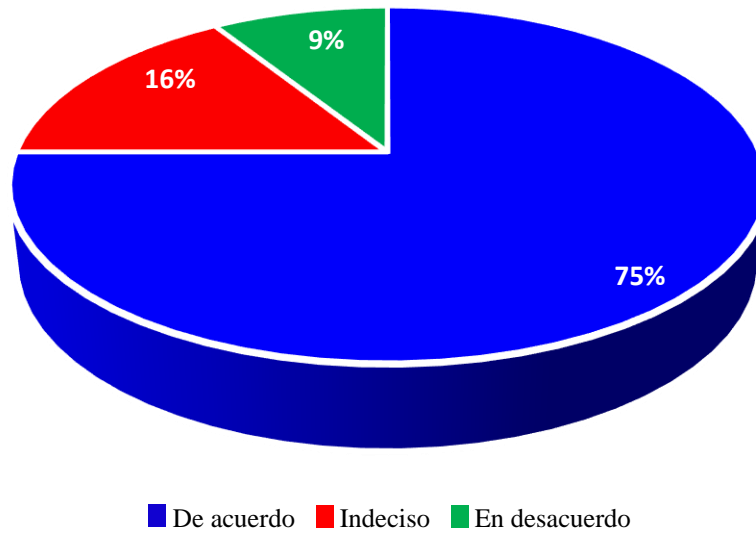
A su conocimiento, la gestión por resultados es necesario para satisfacción del trabajador y bienestar de la Municipalidad en relación a las exigencias de la comunidad

Respuesta	N°	%
De acuerdo	67	75
Indeciso	14	16
En desacuerdo	8	9
Total	89	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el investigador

La maximización de los resultados es producto de la capacidad del trabajador y de las políticas de dirección que se establecen en la Municipalidad, por lo consiguiente, el 75% expresa la prioridad de trabajar basado en la gestión por resultados buscando el bienestar y satisfacción de los actores en la Municipalidad; en tanto el 16% muestra su indecisión para responder y el 9% está en desacuerdo, porque no se trabaja en función a las necesidades de la población.

GRÁFICO N°18



3.2. Comprobación de hipótesis

3.2.1. Hipótesis principal

El proceso de aplicación de recursos humanos influye significativamente en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020.

Hipótesis nula

El proceso de aplicación de recursos humanos no influye significativamente en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020.

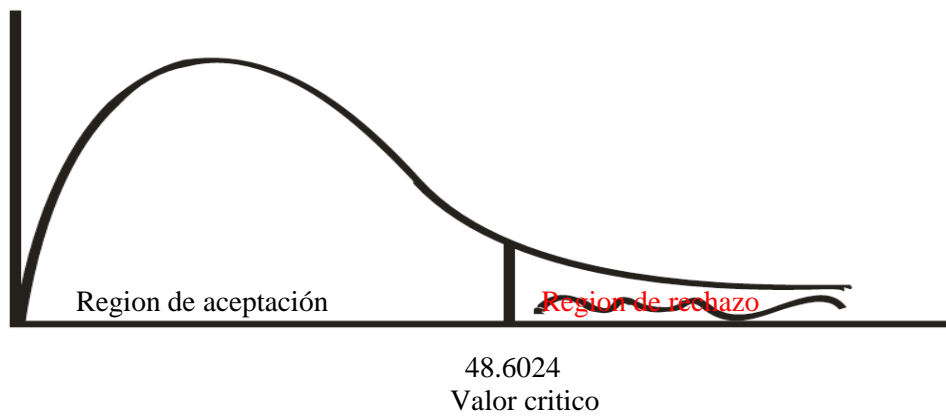
Entonces, para comprobar la Hipótesis acorde a los resultados obtenidos, a un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se aplicó la técnica

del CHI-CUADRADO mediante la siguiente fórmula $X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$,

considerando los grados de libertad que resultaron de las filas por columnas $(18 - 1) (3 - 1) = 17 \times 2 = 34$ siendo el valor crítico de 48.6024

Por lo consiguiente, en grafica se determina la Region de Aceptación (R.A) y la Region de Rechazo (R.R)

Grafica N° 19



**APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN FUNCION A LOS RESULTADOS
OBTENIDOS**

FÓRMULA:
$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde: x^2 = CHI CUADRADO
 f_o = Frecuencias Observadas
 f_e = Frecuencias Esperadas

Tabla N° 20

Respuesta N° Tabla	1			2			3			Total
	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	
2	75	62.28	2.60	14	13.39	0.03	0	13.33	13.33	89
3	64	62.28	0.05	11	13.39	0.43	14	13.33	0.03	89
4	78	62.28	3.97	7	13.39	3.05	4	13.33	6.53	89
5	38	62.28	9.47	34	13.39	31.72	17	13.33	1.01	89
6	39	62.28	8.70	22	13.39	5.54	28	13.33	16.14	89
7	56	62.28	0.63	5	13.39	5.26	28	13.33	16.14	89
8	80	62.28	5.04	3	13.39	8.06	6	13.33	4.03	89
9	80	62.28	5.04	3	13.39	8.06	6	13.33	4.03	89
10	55	62.28	0.85	12	13.39	0.14	22	13.33	5.64	89
11	80	62.28	5.04	3	13.39	8.06	6	13.33	4.03	89
12	53	62.28	1.38	0	13.39	13.39	36	13.33	38.55	89
13	67	62.28	0.36	5	13.39	5.26	17	13.33	1.01	89
14	67	62.28	0.36	12	13.39	0.14	10	13.33	0.83	89
15	53	62.28	1.38	25	13.39	10.07	11	13.33	0.41	89
16	55	62.28	0.85	30	13.39	20.60	4	13.33	6.53	89
17	53	62.28	1.38	25	13.39	10.07	11	13.33	0.41	89
18	61	62.28	0.03	16	13.39	0.51	12	13.33	0.13	89
19	67	62.28	0.36	14	13.39	0.03	8	13.33	2.13	89
Total	1121		47.49	241		130.42	240		120.91	1602

$X^2 = 47.49 + 130.42 + 120.91 = 298.82$

Por ser el resultado de 298.82 mayor al valor critico de 48.6024, se rechaza la hipótesis

nula y se acepta la hipótesis principal, donde se establece que: El proceso de aplicación de

recursos humanos influye significativamente en la gestión por resultados en la Municipalidad

Grafica N° 20



3.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El diseño del cargo influye directamente en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020

Hipótesis nula

El diseño del cargo no influye directamente en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020

Grados de libertad: $(9 - 1) (3 - 1) = 8 \times 2 = 16$ valor critico 26.2962

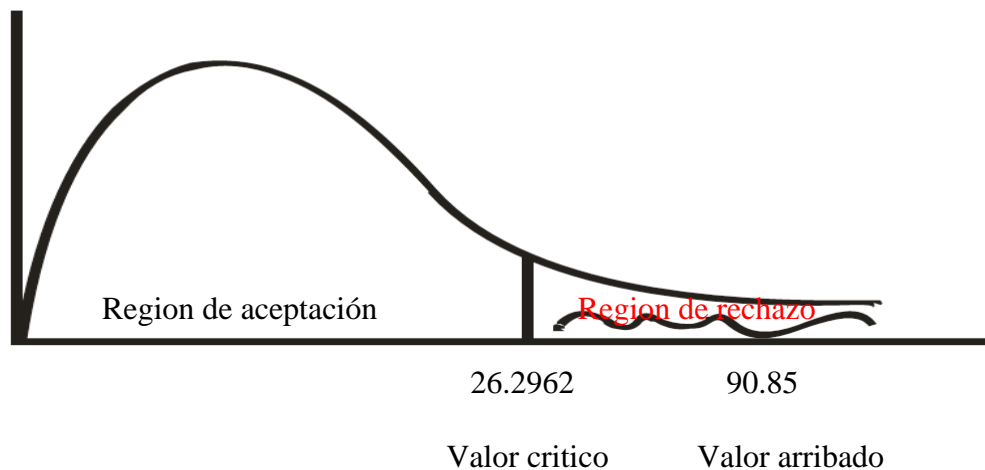
Tabla N° 21

Respuesta N° Tabla	1			2			3			Total
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
3	64	56.44	1.01	11	20.44	4.36	14	12.11	0.29	89
4	78	56.44	8.24	7	20.44	8.84	4	12.11	5.43	89
5	38	56.44	6.02	34	20.44	9.00	17	12.11	1.97	89
6	39	56.44	5.39	22	20.44	0.12	28	12.11	20.85	89
15	53	56.44	0.21	25	20.44	1.02	11	12.11	0.10	89
16	55	56.44	0.04	30	20.44	4.47	4	12.11	5.43	89
17	53	56.44	0.21	25	20.44	1.02	11	12.11	0.10	89
18	61	56.44	0.37	16	20.44	0.96	12	12.11	0	89
19	67	56.44	1.98	14	20.44	2.03	8	12.11	1.39	89
Total	508		23.47	184		31.82	109		35.56	801

$$X^2 = 23.47 + 31.82 + 35.56 = 90.85$$

El resultado de 90.85 es superior al valor crítico 26.2962; lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1

Grafica N° 21



Hipótesis específica 2

La descripción y análisis de cargos influye directamente en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020

Hipótesis nula

La descripción y análisis de cargos no influye directamente en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020

Grados de libertad: $(9 - 1) (3 - 1) = 8 \times 2 = 16$ valor crítico 26.2962

Tabla N° 22

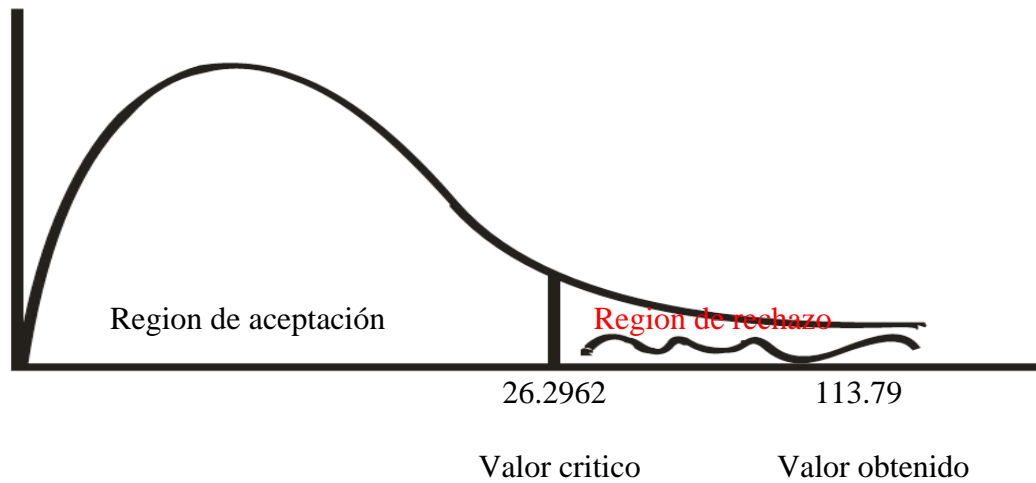
Respuesta N° Tabla	1			2			3			Total
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
7	56	62.22	0.62	5	14.78	6.47	28	12	21.33	89
8	80	62.22	5.08	3	14.78	9.39	6	12	3	89
9	80	62.22	5.08	3	14.78	9.39	6	12	3	89
10	55	62.22	0.84	12	14.78	0.52	22	12	8.33	89
15	53	62.22	1.37	25	14.78	7.07	11	12	0.08	89
16	55	62.22	0.84	30	14.78	15.67	4	12	5.33	89
17	53	62.22	1.37	25	14.78	7.07	11	12	0.08	89
18	61	62.22	0.02	16	14.78	0.10	12	12	0	89
19	67	62.22	0.37	14	14.78	0.04	8	12	1.33	89
Total	560		15.59	133		55.72	108		42.48	801

$$X^2 = 15.59 + 55.72 + 42.48 = 113.79$$

La tabla muestra que el resultado arribado de 113.79 es mayor al valor crítico de 26.2962,

lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2.

Grafica N° 22



Hipótesis específica 3

La evaluación del desempeño influye significativamente en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020.

Hipótesis nula

La evaluación del desempeño no influye significativamente en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020.

Grados de libertad: $(9 - 1) (3 - 1) = 8 \times 2 = 16$ valor critico 26.2962

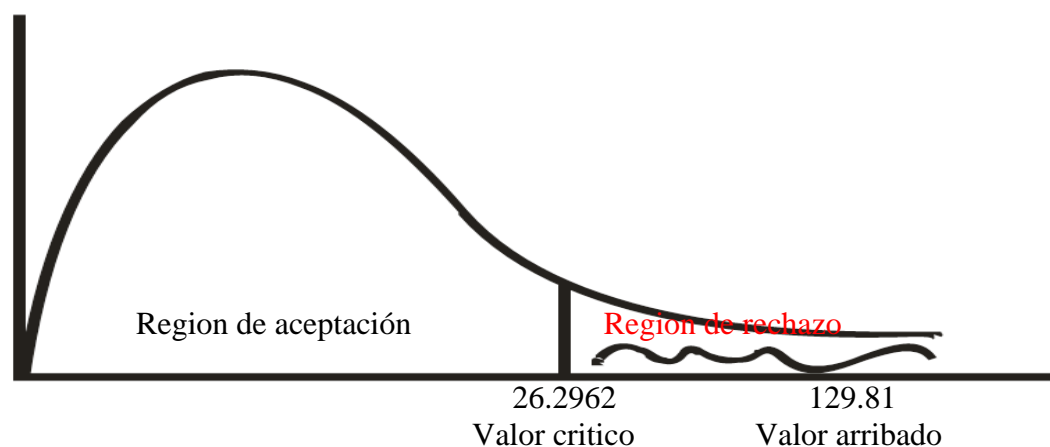
Tabla N° 23

Respuesta N° Tabla	1			2			3			Total
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
11	80	61.78	5.37	3	14.44	9.06	6	12.78	3.60	89
12	53	61.78	1.25	0	14.44	14.44	36	12.78	42.19	89
13	67	61.78	0.44	5	14.44	6.17	17	12.78	1.39	89
14	67	61.78	0.44	12	14.44	0.41	10	12.78	0.60	89
15	53	61.78	1.25	25	14.44	7.72	11	12.78	0.25	89
16	55	61.78	0.74	30	14.44	16.77	4	12.78	6.03	89
17	53	61.78	1.25	25	14.44	7.72	11	12.78	0.25	89
18	61	61.78	0.01	16	14.44	0.17	12	12.78	0.05	89
19	67	61.78	0.44	14	14.44	0.01	8	12.78	1.79	89
Total	556		11.19	130		62.47	115		56.15	801

$$X^2 = 11.19 + 62.47 + 56.15 = 129.81$$

La comprobación estadística de la hipótesis arroja el resultado de 129.81, lo que indica ser superior al valor crítico de 26.2962, razón por la cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3

Grafica N° 23



IV. DISCUSIÓN

La problemática de estudio referente al proceso de aplicación de recursos humanos y la gestión por resultados en la Municipalidad de Salas Guadalupe – Ica, en la ejecución y resultados arribados en relación a los objetivos de investigación, se tuvo lo siguiente:

En relación al objetivo específico 1, se logró analizar y determinar que el diseño del cargo, según contenido o tareas realizadas, métodos de trabajo y las relaciones con los demás cargos influyen en la optimización de resultados en la entidad de estudio, hecho corroborado por el 72% de encuestados, quienes establecen que la maximización del resultado se debe al cumplimiento del contenido del cargo, el 88% expresa que los métodos y proceso de trabajo son fundamentales para diseñar adecuadamente el cargo en las organizaciones; siendo necesario para el 90% de trabajadores el grado de instrucción, experiencia, aptitudes y condiciones de trabajo dignas para optimizar los resultados esperados en el centro laboral.

En función al objetivo específico 2, se logró determinar que la descripción y análisis del cargo son esenciales para que el trabajador pueda optimizar resultados en la Municipalidad; sustentado por las actividades y responsabilidades que asume cada colaborador para cumplir con la tarea acorde a sus conocimientos, habilidades y capacidad, de tal forma que el 75% indica que dichas condiciones otorgan beneficios para el trabajador, jefes y entidad de trabajo.

En cuanto al objetivo específico 3, se estableció en un 90% que la evaluación del desempeño es importante para lograr el mejor de los resultados, ya que

ello permitió conocer las fortalezas y debilidades de los trabajadores, lo que conlleva a tomar decisiones de mejora continua.

Todo ello permite tener un adecuado ambiente laboral, mediante la socialización e integración del trabajador, para lograr los objetivos y metas planteadas, para el caso el 62% establece que todo depende de la asignación oportuna de los recursos y capacitación permanente en el quehacer laboral.

Lo expresado se corrobora con los resultados de la comprobación estadística de las hipótesis al 95% de confiabilidad y 5% de margen de error y los resultados que sustentan los antecedentes de la investigación considerados en la tesis.

V. CONCLUSIONES

- ❖ El proceso de aplicación de recursos humanos en cuanto a diseño, descripción y análisis del cargo, además de la evaluación del desempeño del trabajador influye en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica
- ❖ El diseño del cargo acerca de las tareas, métodos y procesos de trabajo, así como las relaciones con los demás cargos del trabajador influyen en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica.
- ❖ La descripción y análisis de cargos en relación a las actividades y responsabilidades, así como el conocimiento, habilidades, experiencia y capacidad del colaborador influyen la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica.
- ❖ La evaluación del desempeño en función a las competencias, rendimiento, productividad, logro de objetivos y metas influyen en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica.

VI. RECOMENDACIONES

Considerando los resultados de la investigación, se sugiere lo siguiente para mejorar el funcionamiento y desarrollo de la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica.

- ◆ Los responsables de la Municipalidad antes indicada deben implementar políticas de personal que permitan diseñar adecuadamente los cargos, ya que no son estables ni definitivos, están sujetos a innovación y cambios permanentes para adaptarlos a las circunstancias tecnológicas, económicas, sociales, legales, laborales, entre otras del momento.
- ◆ Para efectos de maximizar los resultados, los responsables de la entidad de estudio deben efectuar una eficaz descripción y análisis del cargo; considerando las actividades o tareas a realizar, las atribuciones o facultades que el cargo le confiere, así como las funciones inherentes al cargo.
- ◆ Las autoridades, directivos y funcionarios de la Municipalidad deben elaborar e implementar estrategias y planes de evaluación permanente del trabajador con el fin de conocer sus fortalezas y debilidades, para tomar las medidas correctivas en bien personal y organizacional, que conlleven a maximizar los resultados.
- ◆ Los responsables de la Municipalidad en estudio deben ubicar al trabajador en el cargo por capacidad, formación y experiencia, reflejando una eficiente aplicación de personal, para optimizar los resultados esperados y por ende mejorar la calidad de vida, ambiente y condiciones en el trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bernal, C. (2007), Introducción a la Administración de las Organizaciones, Colombia, Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2003); Administración de Recursos Humanos, Colombia, editorial McGrawHill
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento Humano; Colombia, editorial McGrawHill
- Dessler, G. (2009), “Administración de Recursos Humanos”- decimoprimer edición, México.
- Ghiglione, F. (2015). Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. Santa Rosa – Argentina.

http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf,

recuperado 26 – 11 – 2021

- Hernández, R. (2014); Metodología de la Investigación, México, editorial McGrawHill.
- Maravi, A. (2004); Metodología de la Investigación Científica, Lima – Perú, editorial Impresiones y publicaciones de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Quicaño, L. (2018). Evaluación de puestos y perfil profesional en la Municipalidad Provincial de Huamanga – Perú

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28719/quilca%c3>

%b1o_el.pdf?sequence=1&isAllowed=y, recuperado 26 – 11 - 2021

- Rivera, A. (2017). Análisis y Descripción de Cargos en la Pyme Mendieta Comercial en el Año 2016, Managua – Nicaragua.

<https://repositorio.unan.edu.ni/5206/1/18147.pdf>, recuperado 26 – 11 – 2021

- Yarleque, L. (2019), realizo en Lima – Perú, la tesis de maestría titulada: Plan estratégico y gestión por resultados de la Municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37034/Yarleque_](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37034/Yarleque_OL%20%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[OL%20%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37034/Yarleque_OL%20%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y); recuperado 26 – 11 - 2021

VIII. ANEXOS

8.1. CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

“PROCESO DE APLICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA GESTION
POR RESULTADOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALAS
GUADALUPE – ICA, AÑOS 2019 - 2020”

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Señores trabajadores, conocedor de su espíritu de colaboración, le solicitamos responder con precisión las interrogantes planteadas, expresando que la información otorgada solo servirá para sustentar un trabajo de orden académico, siendo la encuesta totalmente anónima.

Variable independiente

1. ¿A su entender, la integración y socialización del trabajador es importante para optimizar los resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe - Ica?
Siempre () A veces () Nunca ()

Indicador: diseño de cargo

2. ¿En la Municipalidad de Salas Guadalupe para un mejor desempeño se le indica de forma específica el contenido del cargo?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
3. ¿Conoce usted los métodos y procesos de trabajo que se debe aplicar según cargo que desempeña?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
4. ¿A su opinión, en la Municipalidad se ubica adecuadamente al trabajador en el cargo pertinente?
Siempre () A veces () Nunca ()

5. ¿Con el propósito de mejorar la calidad de vida y la tarea, en la Municipalidad de trabaja con un alto contenido social y de trabajo en equipo?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: descripción y análisis del cargo

6. ¿Es necesario enumerar las funciones que realiza el trabajador para optimizar resultados en la Municipalidad?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

7. ¿Para desempeñarse bien en el cargo, se requiere grado de instrucción, experiencia y aptitudes?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

8. ¿Para obtener los resultados esperados, se requiere esfuerzo, responsabilidades en métodos, procesos, manejo de información según cargo en la Municipalidad?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

9. ¿Para diseñar adecuadamente los cargos, en la Municipalidad se toma en cuenta las condiciones de trabajo?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Evaluación de desempeño

10. ¿A su entender, para lograr resultados esperados es necesario la evaluación de desempeño?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

11. ¿A su parecer, la recompensa recibida está en relación al esfuerzo realizado en la Municipalidad?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

12. ¿A su conocimiento, para lograr resultados se considera al colaborador como una ventaja competitiva en la Municipalidad?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

13. ¿El buen desempeño otorga beneficios para el jefe, el mismo trabajador y para la Municipalidad?

Siempre () A veces () Nunca ()

Variable dependiente

14. ¿En la Municipalidad, cada año fiscal se optimizan los resultados en bien de la comunidad?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

15. ¿En la Municipalidad, en función a lo planificado se logran los objetivos y metas?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

16. ¿La cantidad de servicios brindados refleja lo planificado en la Municipalidad?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

17. ¿La maximización de los resultados en la Municipalidad está en relación a los recursos asignados y utilizados oportunamente?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

18. ¿A su conocimiento, la gestión por resultados es necesario para satisfacción del trabajador y bienestar de la Municipalidad en relación a las exigencias de la comunidad?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

.....

Nombre del encuestador:

Lugar y fecha:

Observaciones:

.....

8.2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS
<p>Problema principal ¿De qué manera el proceso de aplicación de recursos humanos influye en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 - 2020?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿De qué manera el diseño del cargo influye en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 - 2020?</p> <p>PE2. ¿De qué manera la descripción y análisis de cargos influye en la gestión por resultados en la</p>	<p>Hipótesis principal El proceso de aplicación de recursos humanos influye significativamente en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020</p> <p>Hipótesis específicas HE1. El diseño del cargo influye directamente en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 - 2020</p> <p>HE2. La descripción y análisis de cargos influye directamente en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 - 2020</p> <p>HE3. La evaluación del desempeño influye significativamente en la gestión por</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia del proceso de aplicación de recursos humanos en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 - 2020</p> <p>Objetivos específicos OE1. Analizar la influencia del diseño del cargo en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 - 2020</p> <p>OE2. Analizar la influencia de la descripción y análisis de cargos en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas</p>	<p>• Variable independiente: Proceso de aplicación de recursos humanos</p> <p>Indicadores *Diseño de cargo *Descripción y análisis de cargos *Evaluación de desempeño</p> <p>• Variable dependiente Gestión por resultados.</p> <p>Indicadores *Optimización de resultados *Logro de objetivos y metas *Productividad organizacional</p>	<p>• Tipo, Nivel y Diseño ✓ Tipo: Básica, cuantitativa</p> <p>✓ Nivel: Explicativa</p> <p>✓ Diseño: No experimental Transaccional</p> <p>• Población y Muestra Trabajadores de la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe. Siendo el tamaño de la muestra de 89 trabajadores</p>	<p>De recolección de datos: ✓ Encuesta ✓ Análisis Documental</p> <p>De análisis e interpretación de resultados.</p> <p>• Organización y Codificación de datos • Tabulación de datos • Cuadros y representaciones estadísticas • Chi – cuadrado.</p>	<p>*Bernal, C. (2007), Introducción a la Administración de las Organizaciones, Colombia, Prentice Hall.</p> <p>*Chiavenato, I. (2003); Administración de Recursos Humanos, Colombia, editorial McGrawHill</p> <p>*Hernández, R. (2014); Metodología de la Investigación, México, editorial McGrawHill.</p>

<p>Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 - 2020? PE3. ¿De qué manera la evaluación del desempeño influye en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 - 2020?</p>	<p>resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020</p>	<p>Guadalupe – Ica, años 2019 - 2020 OE3. Analizar la influencia de la evaluación del desempeño en la gestión por resultados en la Municipalidad distrital de Salas Guadalupe – Ica, años 2019 – 2020</p>				
---	--	---	--	--	--	--