

































































































































### Prueba de normalidad.

La prueba de la normalidad se realiza para determinar la distribución de los datos o medias de la encuesta, la cual nos ha permitido tomar una decisión correcta con relación al estadístico a utilizar para realizar la prueba de la inferencia general y específico.

**Tabla 18.**

*Prueba de la normalidad.*

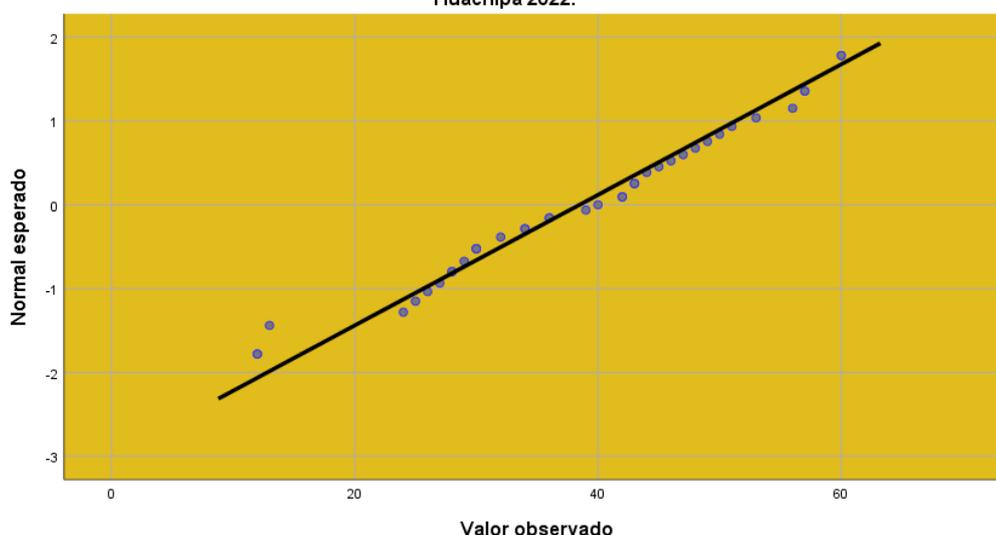
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	,807	39	,000
Incorporación según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	,802	39	,000
Capacitación y desarrollo según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022	,808	39	,000
Evaluación desempeño según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	,808	39	,000
Incentivos según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	,757	39	,000
Motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	,750	39	,000
Factores intrínsecos según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	,806	39	,000
Factores extrínsecos según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	,806	39	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## **Análisis de la normalidad:**

Según el estadístico de la normalidad Shapiro-Wilk para muestras  $n < a$  50 individuos; en la tabla 18 de la normalidad existe suficiente evidencia en el estadístico de la variable gestión de recursos humanos 0,807 grado de libertad 39 y un P valor de 0,000 y el estadístico de la variable motivación 0,750, grado de libertad 39 y un P valor de 0,000, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula es decir la distribución de los datos es no paramétrico y para la prueba de inferencia se ha utilizado el estadístico rho de Spearman.

**Gráfico Q-Q normal de Gestión de recursos humanos según el personal de la Municipalidad de Santa Maria de Huachipa 2022.**



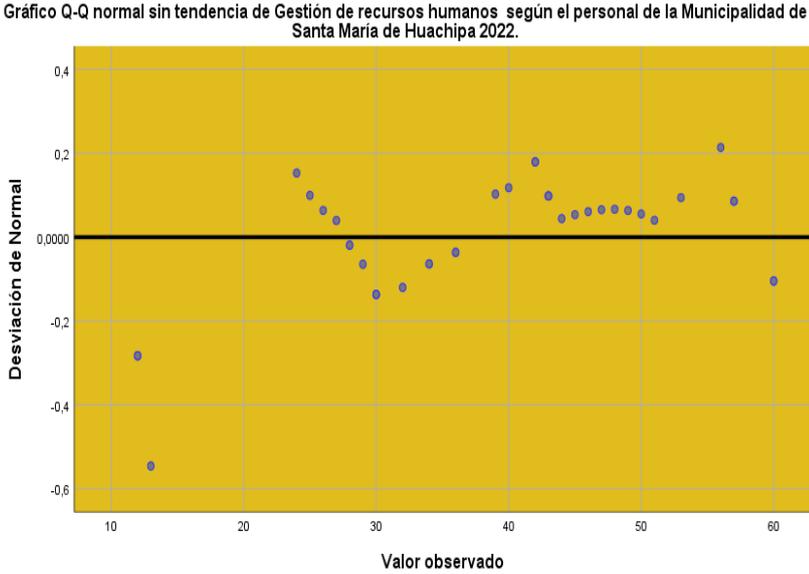
**Figura 9.** De la tendencia Q-Q de normalidad y valor observado.

## **Análisis:**

Según el gráfico Q-Q de la normal esperada del instrumento Gestión de recursos Humanos se observa que la distribución de las categorías no es normal confirmando la prueba de inferencia mostrada en la tabla 16 de la normalidad.

**Análisis de la normalidad:**

Según el estadístico de la normalidad Shapiro-Wilk para muestras  $n < 50$  individuos; en la tabla 16 de la normalidad existe suficiente evidencia en el gráfico Q-Q normal sin tendencia de la variable gestión de recursos humanos, se observa que la distribución no es normal lo que confirma las evidencias observadas en la tabla 16.



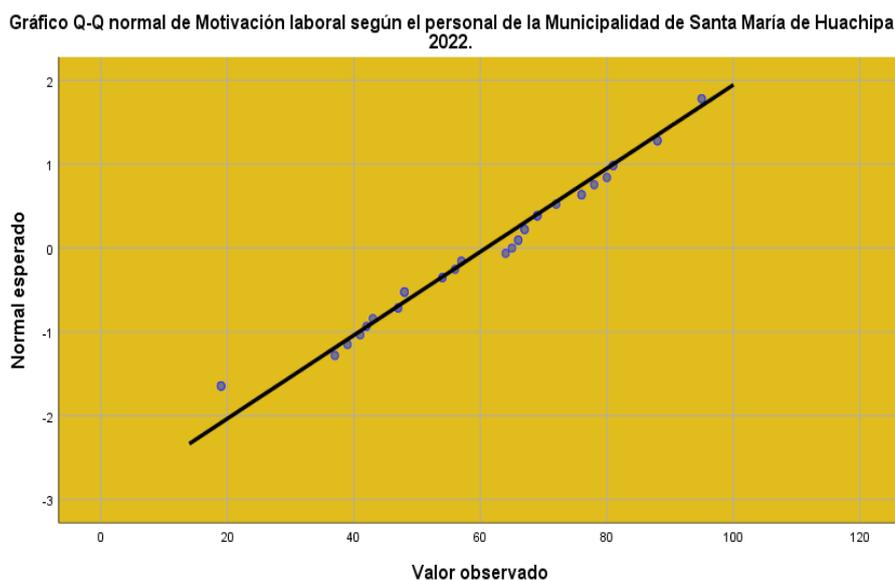
*Figura 10.* De la tendencia Q-Q de normalidad y valor observado.

**Análisis:**

Según el gráfico Q-Q de la normal esperada del instrumento gestión de recursos Humanos se observa que la distribución de las categorías no es normal confirmando la prueba de inferencia mostrada en la tabla 16 de la normalidad.

## **Análisis de la normalidad:**

Según el estadístico de la normalidad Shapiro-Wilk para muestras  $n < 50$  individuos; en la tabla 16 de la normalidad existe suficiente evidencia en el estadístico de la variable motivación 0,750, grado de libertad 39 y un P valor de 0,000 por lo tanto la distribución de la data es no paramétrica en el instrumento dos y para la prueba de inferencia se ha utilizado el estadístico Rho de Spearman.



**Figura 11.** De la tendencia Q-Q de normalidad y valor observado.

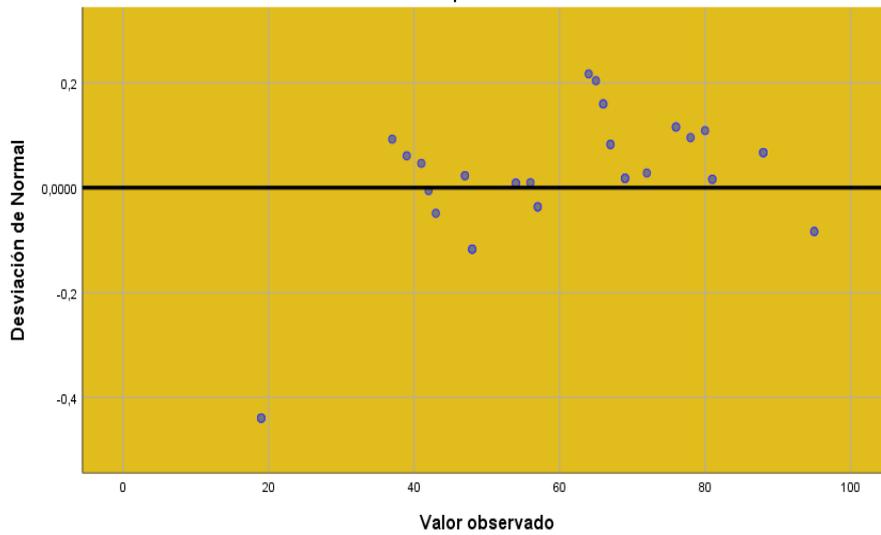
## **Análisis:**

Según el gráfico Q-Q de la normal esperada del instrumento de motivación laboral se observa que la distribución de las categorías no es normal confirmando la prueba de inferencia mostrada en la tabla 16 de la normalidad.

**Análisis de normalidad:**

Según el estadístico de la normalidad Shapiro-Wilk para muestras  $n < 50$  individuos; en la tabla 16 de la normalidad existe suficiente evidencia en el gráfico Q-Q normal sin tendencia de la variable motivación laboral, se observa que la distribución no es normal lo que confirma las evidencias observadas en la tabla 16.

Gráfico Q-Q normal sin tendencia de Motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.



***Figura 12.*** De la tendencia Q-Q de normalidad y valor observado.

**Análisis:**

Según el gráfico Q-Q de la normal esperada del instrumento motivación laboral se observa que la distribución de las categorías no es normal confirmando la prueba de inferencia mostrada en la tabla 16 de la normalidad.

## 4.2. Presentación de resultados inferenciales.

### 4.2.1. Presentación de hipótesis general

#### a) Prueba de hipótesis general.

H1: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral en el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa, 2022.

H0: No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos con la motivación laboral en el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.

#### b) Nivel de decisión.

Si la significancia es  $< 0.05$ ; se rechaza hipótesis nula

Si la significancia es  $> 0.05$ ; se acepta hipótesis nula

#### c) Estadístico.

La prueba de la inferencia de los parámetros de hipótesis se realizó mediante el proceso estadístico no paramétrico de coeficiente de correlación de Rho Spearman.

#### d) Cálculos.

##### Tabla 19.

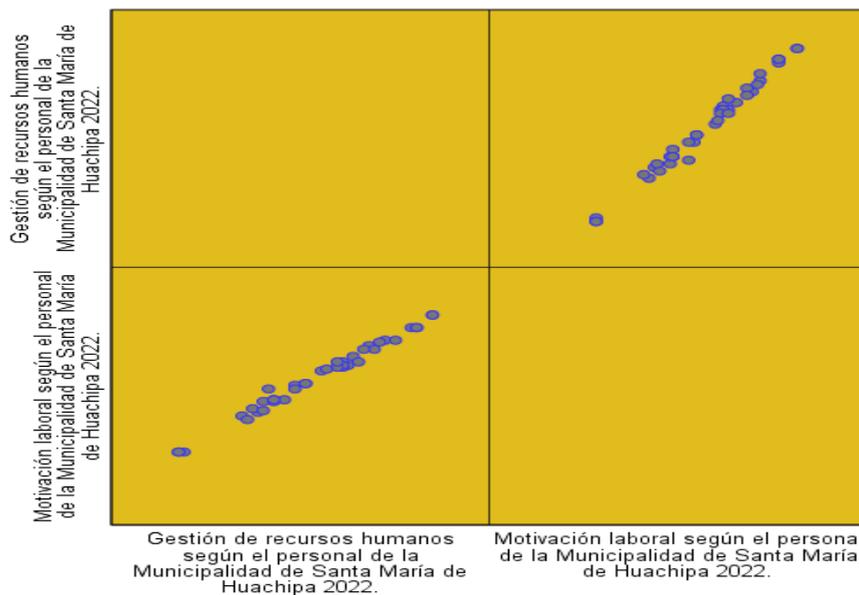
*Correlación significativa de las variables gestión de recursos humanos y la motivación laboral.*

		Gestión de recursos humanos según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.		Motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,842**	
		N	39	39	
	Motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,842	,000	1,000
		N	39	39	

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

**Análisis de la inferencia:**

Según la tabla 17, existe una correlación significativa de las variables de gestión de recursos humanos y la motivación laboral, el hallazgo de la correlación positiva alta de 0,842 y un P valor de 0,000 < a 0,05 esperado para la conservación del estatus quo, según el indicador; se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que hay una dependencia de correlación significativa entre ambas variables de estudio, esta nos da un indicador que a mayor nivel de gestión de recursos humanos será mayor el indicador de la motivación laboral o viceversa siempre y cuando no se descuida la gestión de recursos humanos en los trabajadores de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.



**Figura 13.** Matriz de la distribución de la correlación de las variables gestión de recursos humanos y la motivación laboral.

**Interpretación:**

En el gráfico 13 de la matriz de la correlación se observa la evidencia estadística, Precisamente en la fila uno y columna dos la gestión de recursos humanos y la motivación laboral están correlacionados de forma dependientes y en la fila dos y columna uno existe en ambas teorías una interacción de correlación alta y positiva.

## 4.2.2. Presentación de hipótesis específicas.

### a) Prueba de hipótesis específica 1.

H1: Existe relación significativa entre la incorporación y la motivación laboral en el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.

H0: No existe relación significativa entre la incorporación y la motivación laboral en el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.

### b) Nivel de decisión.

Si la significancia es  $< 0.05$ ; se rechaza hipótesis nula

Si la significancia es  $> 0.05$ ; se acepta hipótesis nula

### c) Estadístico.

La prueba de la inferencia de los parámetros de hipótesis se realizó mediante el proceso estadístico no paramétrico de coeficiente de correlación de Rho Spearman.

### d) Cálculos.

**Tabla 20.**

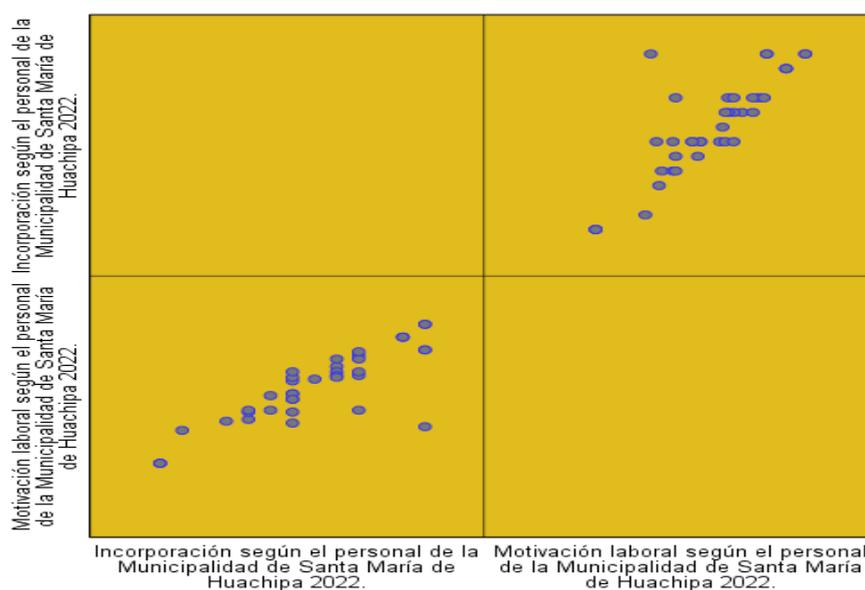
*Correlación significativa entre incorporación y la motivación laboral.*

	Incorporación según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	Motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.
Rho de Spearman	1,000	,809**
Incorporación según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	.39	,000
Motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	,809**	1,000
	.39	.39

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

### **Análisis de la inferencia:**

Según la tabla 17, existe una correlación significativa de las variables de incorporación y la motivación laboral, el hallazgo de la correlación positiva alta de 0,809 y un P valor de 0,000 < a 0,05 esperado para la conservación del estatus quo, según el indicador; se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que hay una dependencia de correlación significativa entre ambas variables de estudio, esta nos da un indicador que a mayor nivel de incorporación será mayor el indicador de motivación laboral o viceversa siempre y cuando no se descuida la incorporación en los trabajadores de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.



**Figura 14.** Matriz de la distribución de la correlación de la variable incorporación y la motivación laboral.

### **Interpretación:**

En el gráfico 14 de la matriz de la correlación se observa la evidencia estadística, Precisamente en la fila uno y columna dos la incorporación y la motivación laboral están correlacionados de forma dependientes y en la fila dos y columna uno existe en ambas teorías una interacción de correlación alta y positiva.

**a) Prueba de hipótesis específica 2.**

HI: Existe relación significativa entre capacitación-desarrollo y la motivación laboral en el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.

H0: No existe relación significativa entre capacitación-desarrollo y la motivación laboral en el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.

**b) Nivel de decisión.**

Si la significancia es < 0.05; se rechaza hipótesis nula

Si la significancia es > 0.05; se acepta hipótesis nula

**c) Estadístico.**

La prueba de la inferencia de los parámetros de hipótesis se realizó mediante el proceso estadístico no paramétrico de coeficiente de correlación de Rho Spearman.

**d) Cálculos.**

**Tabla 21.**

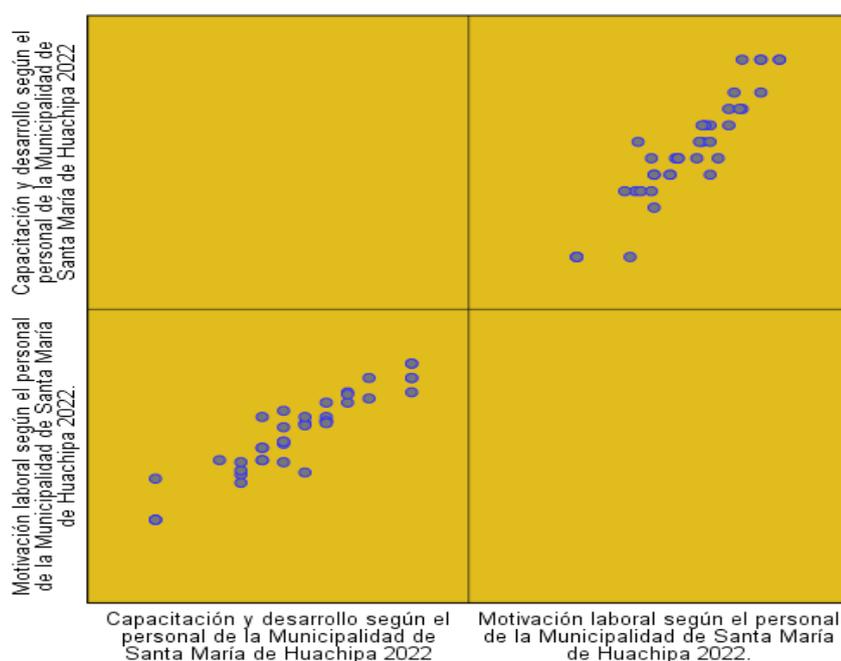
*Correlación significativa entre la capacitación - desarrollo y la motivación laboral.*

			Capacitación y desarrollo según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022	Motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.
Rho de Spearman	Capacitación y desarrollo según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022	Coefficiente de correlación	1,000	,916**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	Motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	Coefficiente de correlación	,916**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

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

## Análisis de la inferencia:

Según la tabla 19, existe una correlación significativa de las variables de capacitación-desarrollo y la motivación laboral, el hallazgo de la correlación positiva alta de 0,916 y un P valor de 0,000 < a 0,05 esperado para la conservación del estatus quo, según el indicador; se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que hay una dependencia de correlación significativa entre ambas variables de estudio, esta nos da un indicador que a mayor nivel de capacitación-desarrollo será mayor el indicador de motivación laboral o viceversa siempre y cuando no se descuida la capacitación-desarrollo en los trabajadores de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.



**Figura 15.** Matriz de la distribución de la correlación de la Capacitación-desarrollo y la motivación laboral.

## Interpretación:

En el gráfico 15 de la matriz de la correlación se observa la evidencia estadística, precisamente en la fila uno y columna dos la capacitación-desarrollo y la motivación laboral están correlacionados de forma dependientes y en la fila dos y columna uno existe en ambas teorías una interacción de correlación alta y positiva.

**a) Prueba de hipótesis específica 3.**

HI: Existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y la motivación laboral en el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.

H0: No existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y la motivación laboral en el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.

**b) Nivel de decisión.**

Si la significancia es  $< 0.05$ ; se rechaza hipótesis nula

Si la significancia es  $> 0.05$ ; se acepta hipótesis nula

**c) Estadístico.**

La prueba de la inferencia de los parámetros de hipótesis se realizó mediante el proceso estadístico no paramétrico de coeficiente de correlación de rho Spearman.

**d) Cálculos.**

**Tabla 22.**

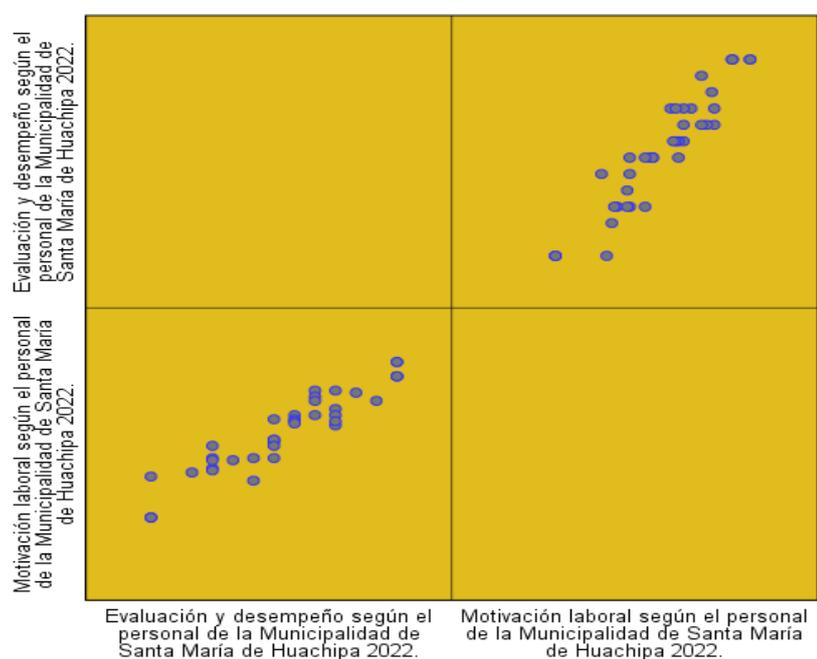
*Correlación significativa entre la evaluación de desempeño y la motivación laboral.*

			Evaluación de desempeño según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	Motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.
Rho de Spearman	de Evaluación de desempeño según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	de Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,938**
			.	,000
			39	39
	Motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	de Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,938**	1,000
			,000	.
			39	39

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

## **Análisis de la inferencia:**

Según la tabla 20, existe una correlación significativa de las variables de evaluación de desempeño y la motivación laboral, el hallazgo de la correlación positiva alta de 0,938 y un P valor de 0,000 < a 0,05 esperado para la conservación del **estatus quo**, según el indicador; se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que hay una dependencia de correlación significativa entre ambas variables de estudio, esta nos da un indicador que a mayor nivel de Evaluación de desempeño será mayor el indicador de motivación laboral o viceversa siempre y cuando no se descuida la evaluación de desempeño en los trabajadores de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.



**Figura 16.** Matriz de la distribución de la correlación de Evaluación de desempeño y la motivación laboral.

## **Interpretación:**

En el gráfico 15 de la matriz de la correlación se observa la evidencia estadística, precisamente en la fila uno y columna dos la evaluación de desempeño y la motivación laboral están correlacionados de forma dependientes y en la fila dos y columna uno, existe en ambas teorías una interacción de correlación alta y positiva.

**a) Prueba de hipótesis específica 4.**

HI: Existe relación significativa entre los incentivos y la motivación laboral en el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.

H0: No existe relación significativa entre los incentivos y la motivación laboral en el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.

**b) Nivel de decisión.**

Si la significancia es  $< 0.05$ ; se rechaza hipótesis nula

Si la significancia es  $> 0.05$ ; se acepta hipótesis nula

**c) Estadístico.**

La prueba de la inferencia de los parámetros de hipótesis se realizó mediante el proceso estadístico no paramétrico de coeficiente de correlación de rho Spearman.

**d) Cálculos.**

**Tabla 23.**

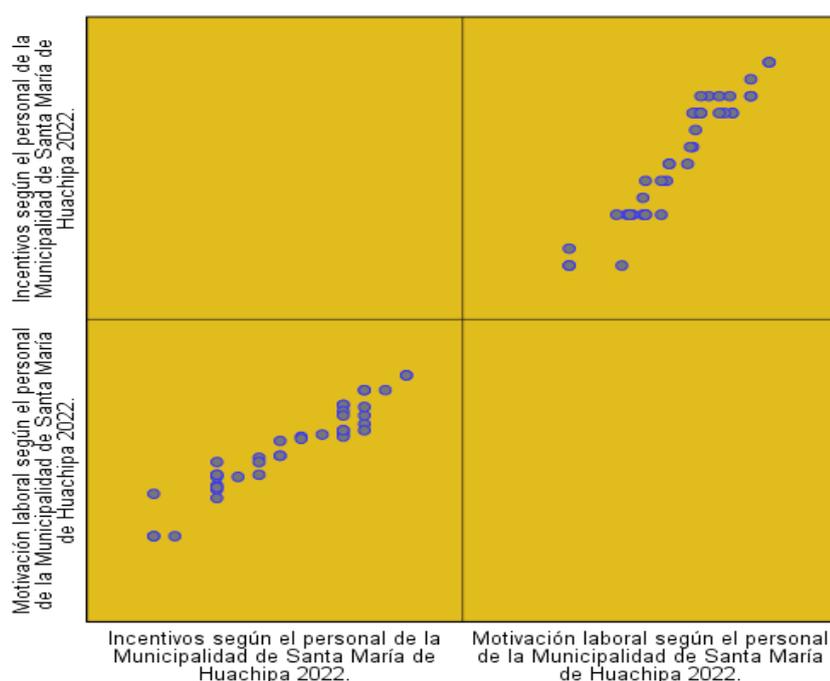
*Correlación significativa entre los incentivos y la motivación laboral.*

			Incentivos según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	Motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.
Rho de Spearman	Incentivos según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,958**
		de N	.	,000
			39	39
Rho de Spearman	Motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,958**	1,000
		de N	,000	.
			39	39

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

## **Análisis de la inferencia:**

Según la tabla 21, existe una correlación significativa de las variables de incentivos y la motivación laboral, el hallazgo de la correlación positiva alta de 0,958 y un P valor de  $0,000 < a 0,05$  esperado para la conservación del estatus quo, según el indicador; se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que hay una dependencia de correlación significativa entre ambas variables de estudio, esta nos da un indicador que a mayor nivel de incentivos será mayor el indicador de motivación laboral o viceversa siempre y cuando no se descuida los incentivos en los trabajadores de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.



**Figura 17.** Matriz de la distribución de la correlación de incentivos y la motivación laboral.

## **Interpretación:**

En el gráfico 15 de la matriz de la correlación se observa la evidencia estadística, precisamente en la fila uno y columna dos la variable incentivos y motivación laboral están correlacionados de forma dependientes y en la fila dos y columna uno existe en ambas teorías una interacción de correlación alta y positiva.

## V. DISCUSIÓN

### 5.1. Análisis de discusión de resultados

El objetivo de la presente investigación fue conocer la relación entre gestión de recursos humanos y motivación laboral en los empleados administrativos de la Municipalidad de Santa María de Huachipa, 2022. existe una correlación significativa de las variables de gestión de recursos humanos y la motivación laboral, el hallazgo de la correlación positiva alta de 0,842 y un P valor de  $0,000 < a 0,05$  esperado para la conservación del estatus quo, según el indicador; se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que hay una dependencia de correlación significativa entre ambas variables de estudio, esta nos da un indicador que a mayor nivel de gestión de recursos humanos será mayor el indicador de motivación laboral o viceversa siempre y cuando no se descuida la gestión de recursos humanos en los trabajadores de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Rosas (2018). El autor concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral ( $\rho = 0,818$ ), la cual demostró una alta relación entre variables. Los resultados obtenidos confirman y validan el hallazgo con investigaciones encontradas por Santos (2018) que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral ( $Rho = 0,686$ ), la cual demostró una alta relación entre variables, que concuerda con el trabajo de Giraldo (2018) realizó un estudio titulado “Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la sede central del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018”, concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral ( $Rho = 0,347$ ), la cual demostró una baja relación entre variables. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que mientras mejor estructura se encuentre la gestión de recursos humanos de una organización que además sea aceptada por los empleados, mejor será la motivación laboral; produciendo niveles óptimos de compromiso por el trabajo que realizan los colaboradores de la Municipalidad Santa María de Huachipa.

De acuerdo con los hallazgos encontrados por otros investigadores en diferentes contextos, las variables de incorporación con motivación laboral, existe una correlación significativa, el hallazgo de la correlación positiva alta de 0,809 y un P valor de  $0,000 < a 0,05$  esperado para la conservación del *estatus quo*, según el indicador; se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que hay una dependencia de correlación significativa entre ambas variables de estudio, esta nos da un indicador que a mayor nivel de incorporación será mayor el indicador de motivación laboral o viceversa siempre y cuando no se descuida la incorporación en los trabajadores de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022. Estos resultados son corroborados por Torres (2019), quien realizó un estudio titulado “Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019”. El autor concluye que existe relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral ( $p < 0.01$ ,  $\rho = 0.491$ ); este resultado corrobora la importancia de la incorporación frente a la motivación laboral de acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación.

Otra trabajo de investigación realizada con variables relacionados a la presente investigación se tiene la tesis de Giraldo (2018), realizó un estudio titulado “Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la sede central del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018” El autor concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral ( $\rho = 0,347$ ), la cual demostró relación entre variables, por la cual este trabajo corrobora la firmeza del presente trabajo de investigación realizado.

En contextos internacionales también se han realizado investigaciones relacionadas a las variables de estudio, como el trabajo realizado por Mullo (2020), realizó su estudio titulado “Modelo de gestión de talento humano basado en la motivación del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Implástico Naranjo Hernández y Compañía”- Ecuador, donde la muestra fue de 49 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron los principales factores de desmotivación y motivación que influyen en el desempeño, siendo estos la relación con el supervisor, el trabajo desafiante, y el reconocimiento por su labor.

Por cuanto existe una correlación significativa de las variables de capacitación-desarrollo y la motivación laboral, el hallazgo de la correlación positiva alta, en la cual los empleados demuestran que existe una capacitación de nuevas funciones brindada por la entidad, concurrente con León (2018), realizó su tesis titulada “Gestión del talento humano y la calidad de servicios en el Ministerio del Ambiente sede provincia de Napo” – Ecuador, dando a conocer el objetivo fue proponer una estrategia que permita mejorar la calidad del servicio en el Ministerio del Ambiente sede provincia de Napo, basada en la capacitación y la aplicación de indicadores de medición.

De acuerdo con los hallazgos encontrados por otros investigadores en diferentes contextos en mención de Palacios (2021), en su tesis titulada “La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil” en Ecuador; los resultados mostraron que el nivel de motivación es bajo (media= 2.71) y el nivel de productividad es regular (media = 3.00), las dimensiones con mayores problemas de motivación fueron necesidades de reconocimiento y necesidades de afiliación, a diferencia del presente trabajo de investigación que existe una correlación significativa de las variables de evaluación de desempeño y la motivación laboral, el hallazgo de la correlación positiva alta en la municipalidad de Santa María de Huachipa. Por otra parte Gordon (2018), realizó su tesis titulada: “La motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato” – Ecuador; los resultados indicaron que el liderazgo es visible a veces en el equipo de trabajo (53%), no han recibido capacitaciones en los últimos dos años (60%), si existe respeto entre compañeros (63%), si existe tolerancia hacia las diferencias individuales (67%), si han recibido reconocimiento por su buen rendimiento laboral (51%); concurrente al presente trabajo de investigación de la variable, en la cual existe una correlación significativa de las variables de incentivos y la motivación laboral, el hallazgo de la correlación positiva alta de 0,958 y un P valor de 0,000 < a 0,05 esperado para la conservación del estatus quo, según el indicador; por la cual otorgar incentivos o reconocimiento a los trabajadores les genera un buen rendimiento laboral es significativo y el nivel es alto en la motivación laboral.

Los resultados de gestión de recursos humanos y motivación laboral en sus labores de los trabajadores de la Municipalidad Santa María de Huachipa está en un grado o nivel por mejorar, es decir, que no están en el nivel óptimo y deseado de tal forma que se pueda cumplir con las metas institucionales.

## **VI. CONCLUSIONES**

A continuación, de acuerdo con los objetivos planteados para esta investigación daremos a conocer las conclusiones que responden a las mismas.

En esta tesis se determinó el grado de relación que existe entre la gestión de recursos humanos con la motivación laboral es de nivel medio según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022, porque implementaban acciones de gestión en relación al crecimiento personal y profesional de los empleados.

- En esta tesis se determinó el grado de relación que existe entre incorporación y motivación laboral es de nivel medio según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022, porque no se han definido adecuadamente los perfiles de puestos de acuerdo a las actividades a designar.
- En esta tesis se ha determinado el grado de relación que existe entre capacitación-desarrollo y motivación laboral es de nivel medio según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022, porque en pocas situaciones se genera las capacitaciones por actualizaciones de funciones y normas del estado.
- En esta tesis se determinó el grado de relación que existe entre evaluación desempeño y motivación laboral es de nivel medio según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022, porque no hay un programa de evaluación definido por la entidad con un determinado periodo.
- En esta tesis se determinó el grado de relación que existe entre incentivos y motivación laboral de nivel alto según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022, porque los empleados encuentran reconocimientos por el buen trabajo realizado.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda, a la Municipalidad Santa María de Huachipa a través de los órganos de apoyo de la gerencia de administración y sub gerencia de Recursos Humanos, fortificar la gestión de recursos humano y mantener motivación laboral en pie a los resultados conseguidos en la investigación una gestión en relación al crecimiento personal en los servicios prestados por el personal de la entidad.
- Se recomienda a los empleados de la Municipalidad Santa María de Huachipa, administrar los mecanismos correspondientes que permiten una correcta convocatoria para la elección del personal competente, apto, que cuente con un perfil laboral acorde con la exigencia del puesto en el cuadro de asignaciones, de esta manera el cronograma debe ser cumplido en los plazos establecidos.
- Se recomienda a la Municipalidad de Santa María de Huachipa establecer, métodos de supervisión para la evaluación de desempeño, a través del cual se realice el seguimiento y control de las actividades que realizan los empleados, así como también verifique los resultados obtenidos para que puedan mejorar su desempeño, tomar decisiones acertadas y adecuadas con la finalidad de conseguir el éxito de la entidad.
- Se recomienda a la Municipalidad de Santa María de Huachipa, incentivar estímulos de reconocimiento simbólicos y económicos al mérito de su labor a través de oficios o resoluciones para que el empleado se sienta más comprometido con la entidad por la cual labora y se identifica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ana A. (2019). Reclutamiento y selección de personal. Recuperado de:  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=63fIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=related:ODHN4MFstgEJ:scholar.google.com/&ots=4p8s2wFAG\\_&sig=yGDAbuQq7-vllPMleCMG\\_Vyips#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=63fIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=related:ODHN4MFstgEJ:scholar.google.com/&ots=4p8s2wFAG_&sig=yGDAbuQq7-vllPMleCMG_Vyips#v=onepage&q&f=false)
- Bustamante, A. (2017). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Básica de Atención Primaria Gamarra, 2016. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2181/TM%20AD-Rh%203883%20B1%-20Bustamante%20Castillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carlos, V., & López, M. (2017). La gestión de recursos humanos y su influencia en el bienestar de los trabajadores de la empresa Erre Dos S.A.C. de Arequipa 2017. Tesis. Universidad Nacional Agustín de Arequipa.
- Carrasco, S. (2017). Metodología de la investigación científica. (15<sup>a</sup> ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2020) Gestión del Talento Humano. (5ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Enríquez, F. (2017). La gestión de recursos humanos como valor agregado a la empresa en los empleados administrativos dirección general de administración Universidad Nacional De San Agustín - Arequipa – 2017. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4726/Rlenytfr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Giraldo, P. (2018), Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de madre de Dios - 2018. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27485>
- Goyeneque, S. (2017). Diseño de estrategias de gestión de talento humano para las micro empresas del Municipio de Socha, Colombia. Tesis de

- maestría. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Recuperado de: <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2250/1/TGT-792.pdf>
- Giraldo, D. (2018). Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27485>
- Gordon, P. (2018). La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28317>
- Hernández, R. y Mendoza, P. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (1ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Huilcapi, M., Jácome, G. y Castro G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista Dominio de las ciencias*. Vol. 3, núm. 2, marzo, 2017, pp. 311-333. Recuperado de: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Koontz, H. & Weihrich, H. (2020). Elementos de Administración, Un enfoque internacional y de innovación. (1ª ed.). México: McGraw-Hill.
- León, R. (2018). Gestión del talento humano y la calidad de servicios en el Ministerio del Ambiente sede provincia de Napo. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27897>
- Litano R. (2018). Perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC EIRL, Lurín-Lima, 2018. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Tesis/Repositorios/Perfil%20de%20puesto/Litano%202018.pdf>
- Mullo, E. (2020). Modelo de Gestión de Talento Humano basado en la motivación del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Inplástico Naranjo Hernández y Compañía". Tesis de maestría. Universidad Técnica de Cotopaxi. LATACUNGA - ECUADOR. Recuperado de: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7395/1/MUTC-000830.pdf>

- Muñoz, M. (2017). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. Tesis maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz\\_AME.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. 5ta edición. Colombia: Editorial de la U.
- Palacios, S. (2021). La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil-Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16345>
- Prieto, C. y Quincho, L. (2021), Definiciones de gestionar y administrar. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo-Perú. Recuperado de: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-del-centro-del-peru/gestion-empresarial/definicion-de-administracion-y-gestion/18777971>
- Ramírez, J. y Angarita, S. (2020). Relación entre las prácticas de gestión de recurso humano y el éxito de los proyectos. Recuperado de: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9949/Ram%C3%ADrezJuan2020?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes, A. (2018). Administración de Empresas. México: Limusa S.A. Primera edición.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2019). Fundamento de Administración. Edición global. (1ª ed.). México: Pearson-Prentice Hall
- Rosas, E. (2018). Gestión del talento humano y motivación laboral: caso gobierno regional pasco – 2017. Recuperado de: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/823>
- Reaño E. (2019). Gestión del liderazgo y toma de decisiones en la Institución Educativa “Manuel Burga Puelles” de Jayanca, Lambayeque. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Tesis/Repositorios/Perfil%20de%20puesto/toma%20de%20desiciones.pdf>

- Santos, J. (2018). La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23862>
- Soto, J. (2017). Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7189>
- Solis G. (2020). Estudio del reconocimiento no monetario según la perspectiva generacional y su impacto en la motivación laboral de los colaboradores del área administrativa de un grupo empresarial comercial de la ciudad de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14480>
- Torres, C. (2019). Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019. Recuperado de: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6447>

## **ANEXOS**

**Anexo 1. Matriz de consistencia**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>MARCO METODOLOGICO</b>	<b>TECNICAS E INSTRUMENTOS</b>
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLE 1</b>	<b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo	<b>Técnica:</b>  Encuesta
¿Cuál es el grado de relación que existe entre la gestión de recursos humanos con la motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022?	Determinar el grado de relación que existe entre la gestión de recursos humanos con la motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos con la motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	<p><b>Gestión de recursos humanos</b></p> <p>Dimensiones</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Incorporación</li> <li>Capacitación y desarrollo</li> <li>Evaluación de desempeño</li> <li>Incentivos</li> </ol>	<b>TIPO:</b> Aplicado	<b>Instrumento:</b>  Cuestionario
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVO ESPECIFICO</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICA</b>	<b>VARIABLE 2</b>	<b>NIVEL:</b> Correlacional	<b>ANÁLISIS DE DATOS</b>
¿Cuál es el grado de relación que existe entre incorporación y motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022?	Determinar el grado de relación que existe entre incorporación y la motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	Existe relación significativa entre incorporación y la motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	<b>Motivación laboral</b>	<b>DISEÑO:</b> No experimental	<b>ANÁLISIS DE DATOS</b>  Se realizará mediante el software SPSS.
¿Cuál es el grado de relación que existe entre Capacitación-desarrollo y la motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022?	Determinar el grado de relación que existe entre Capacitación-desarrollo y la motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	Existe relación significativa entre Capacitación-desarrollo y la motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.	Dimensiones	<b>POBLACION:</b> Está constituido por 39 empleados administrativos de la Municipalidad de Santa María de Huachipa	<b>INFERENCIAL</b>  Prueba estadística coeficiente de correlación de Spearman.
¿Cuál es el grado de relación que existe entre Capacitación-desarrollo y la motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022?	Determinar el grado de		<p>Dimensiones</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Factores intrínsecos</li> <li>Factores extrínsecos</li> </ol>	<b>MUESTRA:</b> 39 empleados administrativos	
				<b>Tipo:</b> Muestra no probabilística de tipo censal.	

<p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Evaluación de desempeño y la motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre incentivos y la motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022?</p>	<p>relación que existe entre la Evaluación de desempeño y la motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre incentivos y la motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022</p>	<p>Existe relación significativa entre la Evaluación de desempeño y la motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre incentivos y la motivación laboral según el personal de la Municipalidad de Santa María de Huachipa 2022</p>			
---	---	--	--	--	--

## Anexo 2. Matriz de operacionalización

variables	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Escala de medición
Variable 1: Gestión de recursos humanos	Incorporación	Selección del empleado	1. ¿El empleado que trabaja es seleccionado de acuerdo a la necesidad del área?	Escala: Likert 5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Parcialmente de acuerdo 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo
		Perfil	2. ¿El empleado cuenta con el perfil óptimo para el cargo que realiza?	
		Cuadro de asignaciones	3. ¿La disposición del empleado se hace en base al cuadro de asignaciones por puestos de trabajo?	
	Capacitación y desarrollo	Capacitación	4. ¿La capacitación del empleado se hace de acuerdo las necesidades de la organización?	
		Talleres	5. ¿En la capacitación del empleado se han realizado los talleres manejando recursos adecuados (ambiente, infraestructura, material de escritorio)?	
		Seguimiento y monitoreo	6. ¿Se hace seguimiento y monitoreo de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones?	
	Evaluación desempeño	Criterios	7. ¿La evaluación se hace por un empleado capacitado, con un criterio alentador?	
		Evaluación	8. ¿La evaluación de desempeño se hace a todo el empleado de la organización?	
		Resultados	9. ¿Los resultados de la evaluación del empleado, son analizados en grupo para la toma de decisiones?	
	Incentivos	Reconocimiento	10. ¿Por el buen trabajo del empleado, se hace reconocimientos por escrito por el jefe de área?	
		Estímulos o incentivos	11. ¿Por el buen trabajo del empleado, hay estímulos o incentivos?	
		Promovido	12. ¿Por el buen trabajo del empleado, es promovido a un nivel superior jerárquico?	
	Variable 2 : Motivación Laboral	Factores intrínsecos	Metas profesionales	
Logro			2. ¿El lugar de trabajo brinda la opción de abrir y obtener logros deseados?	
Éxito laboral			3. ¿La entidad concede reconocimientos por tu éxito laboral?	
Reconocer			4. ¿Reconocer la tarea del empleado es una manera de alimentar su motivación?	
Esfuerzo			5. ¿En cuanto al compromiso profesional el empleado se esfuerza constantemente para mejorar sus habilidades?	

Factores extrínsecos	Políticas de la institución.	6. ¿Las políticas de la institución facilitan para adoptar una mejor decisión para ayudar al logro profesional?
	Plan de carrera	7. ¿La entidad tiene como política realizar un plan de carrera para el progreso profesional del empleado?
	Horarios flexibles	8. ¿La entidad tiene como política implantar horarios flexibles que se acomoden a las necesidades del empleado?
	Supervisiones	9. ¿Las consecutivas supervisiones perturban la parte emocional del empleado?
	Mejorar	10. ¿El jefe se preocupa por mejorar consecutivamente el desarrollo de su empleado?
	Conoce las funciones	11. ¿El jefe conoce las funciones que el empleado hace para monitorear?
	Relaciones interpersonales	12. ¿Las relaciones interpersonales ayudan a formar equipos de trabajo dentro del departamento?
	Convivencia	13. ¿La interacción entre empleados ayudan a la convivencia armónica dentro de la organización?
	Habilidades sociales	14. ¿Las interacciones entre empleados ayudan a construir habilidades sociales?
	Ambiente de trabajo	15. ¿Cómo parte de las situaciones del trabajo existe un ambiente de trabajo saludable en la entidad?
	Condiciones laborales	16. ¿Las condiciones laborales que brinda la entidad están de acuerdo a la necesidad del empleado?
	Seguridad laboral	17. ¿La seguridad laboral es necesario para un buen desarrollo óptimo?
Herramientas para la prevención de riesgos	18. ¿Cómo función de la seguridad laboral, cuentan con herramientas para la prevención de riesgos en la entidad?	
Prácticas preventivas	19. ¿La entidad capacita al empleado para que empleen practicas preventivas de seguridad laboral?	

### Anexo 3. Instrumentos

#### CUESTIONARIO GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Marque con una X la respuesta que considera correcta:

5: Totalmente de acuerdo

4: De acuerdo

3: Parcialmente de acuerdo

2: En desacuerdo

1: Totalmente en desacuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
1. ¿El empleado que trabaja es seleccionado de acuerdo a la necesidad del área?					
2. ¿El empleado cuenta con el perfil óptimo para el cargo que realiza?					
3. ¿La disposición del empleado se hace en base al cuadro de asignaciones por puestos de trabajo?					
4. ¿La capacitación del empleado se hace de acuerdo las carencias de la organización?					
5. ¿En la capacitación del empleado se han realizado los talleres manejando recursos adecuados (ambiente, infraestructura, material de escritorio)?					
6. ¿Se hace seguimiento y monitoreo de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones?					
7. ¿La evaluación se hace por un empleado capacitado, con un criterio alentador?					
8. ¿La evaluación de desempeño se hace a todo el empleado de la organización?					
9. ¿Los resultados de la evaluación del empleado, son analizados en grupo para la toma de decisiones?					
10. ¿Por el buen trabajo del empleado, se hace reconocimientos por escrito por el jefe de área?					
11. ¿Por el buen trabajo del empleado, hay estímulos o incentivos?					
12. ¿Por el buen trabajo del empleado, es promovido a un nivel superior jerárquico?					

## CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL

Marque con una X la respuesta que considera correcta:

5: Siempre

4: Casi siempre

3: A veces

2: Casi nunca

1: Nunca

Ítems	1	2	3	4	5
1. ¿La motivación te ayuda a lograr las metas profesionales?					
2. ¿El lugar de trabajo brinda la opción de abrir y obtener logros deseados?					
3. ¿La entidad concede reconocimientos por tu éxito laboral?					
4. ¿Reconocer la tarea del empleado es una manera de alimentar su motivación?					
5. ¿En cuanto al compromiso profesional el empleado se esfuerza constantemente para mejorar sus habilidades?					
6. ¿Las políticas de la institución facilitan para elegir una mejor decisión para ayudar al logro profesional?					
7. ¿La entidad tiene como política realizar un plan de carrera para el progreso profesional del empleado?					
8. ¿La entidad tiene como política implantar horarios flexibles que se acomoden a las necesidades del empleado?					
9. ¿Las consecutivas supervisiones perturban la parte emocional del empleado?					
10. ¿El jefe se preocupa por mejorar consecutivamente el desarrollo de su empleado?					
11. ¿El jefe conoce las funciones que el empleado hace para monitorear?					
12. ¿Las relaciones interpersonales ayudan a formar equipos de trabajo dentro del departamento?					
13. ¿La interacción entre empleados ayudan a la convivencia armónica dentro de la organización?					
14. ¿Las interacciones entre empleados ayudan a construir habilidades sociales?					
15. ¿Cómo parte de las situaciones del trabajo existe un ambiente de trabajo saludable en la entidad?					
16. ¿Las condiciones laborales que brinda la entidad están de acuerdo a la necesidad del empleado?					
17. ¿La seguridad laboral es necesario para un buen desarrollo óptimo?					
18. ¿Cómo funciones de la seguridad laboral cuentan con herramientas para la prevención de riesgos en la entidad?					
19. ¿La entidad capacita al empleado para que empleen practicas preventivas de seguridad laboral?					

## Anexo 4. Validación de instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Incorporación</b>							
1	¿El personal que trabaja es seleccionado de acuerdo a la necesidad del área?	X		X		X		
2	¿El empleado cuenta con el perfil óptimo para el cargo que realiza?	X		X		X		
3	¿La disposición del empleado se hace en base al cuadro de asignaciones por puestos de trabajo?	X		X		X		
	<b>Capacitación y desarrollo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿La capacitación del empleado se hace de acuerdo las carencias de la organización?	X		X		X		
5	¿En la capacitación del empleado se han realizado los talleres manejando recursos adecuados (ambiente, infraestructura, material de escritorio)?	X		X		X		
6	¿Se hace seguimiento y monitoreo de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones?.	X		X		X		
	<b>Evaluación desempeño</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La evaluación se hace por un empleado capacitado, con un criterio alentador?	X		X		X		
8	¿La evaluación de desempeño se hace a todo el empleado de la organización?	X		X		X		
9	¿Los resultados de la evaluación del empleado, son analizados en grupo para la toma de decisiones?	X		X		X		
	<b>Incentivo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Por el buen trabajo del empleado, se hace reconocimientos por escrito por el jefe de área?	X		X		X		
11	¿Por el buen trabajo del empleado, hay estímulos o incentivos?	X		X		X		
12	¿Por el buen trabajo del empleado, es promovido a un nivel superior jerárquico?	X		X		X		

## VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable  Aplicable después de corregir

No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.:**

**Teresa Giovanna Chirinos Gastelu.**

**DNI: 07971242**

**Especialidad del validador: Dra. En Educación - Metodóloga.**

**Lima, 03 de abril del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



---

Firma del Validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS**

**VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Factores intrínsecos</b>								
1	¿La motivación te ayuda a lograr las metas profesionales?	X		X		X		
2	¿El lugar de trabajo brinda la opción de abrir y obtener logros deseados?	X		X		X		
3	¿La entidad concede reconocimientos por tu éxito laboral?	X		X		X		
4	¿Reconocer la tarea del empleado es una manera de alimentar su motivación?	X		X		X		
5	¿En cuanto al compromiso profesional el empleado se esfuerza constantemente para mejorar sus habilidades?	X		X		X		
<b>Factores Extrínsecos</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Las políticas de la institución facilitan para elegir una mejor decisión para ayudar al logro profesional?	X		X		X		
7	¿La entidad tiene como política realizar un plan de carrera para el progreso profesional del empleado?	X		X		X		
8	¿La entidad tiene como política implantar horarios flexibles que se acomoden a las necesidades del empleado?	X		X		X		
9	¿Las consecutivas supervisiones perturban la parte emocional del empleado?	X		X		X		
10	¿El jefe se preocupa por mejorar consecutivamente el desarrollo de su empleado?	X		X		X		
11	¿El jefe conoce las funciones que el empleado hace para monitorear?	X		X		X		
12	¿Las relaciones interpersonales ayudan a formar equipos de trabajo dentro del departamento?	X		X		X		
13	¿La interacción entre empleados ayudan a la convivencia armónica dentro de la organización?	X		X		X		
14	¿Las interacciones entre empleados ayudan a construir habilidades sociales?	X		X		X		
15	¿Cómo parte de las situaciones del trabajo existe un ambiente de trabajo saludable en la entidad?	X		X		X		
16	¿Las condiciones laborales que brinda la entidad están de acuerdo a la necesidad del empleado?	X		X		X		
17	¿La seguridad laboral es necesario para un buen desarrollo óptimo?	X		X		X		
18	¿Cómo funciones de la seguridad							

	laboral cuentan con herramientas para la prevención de riesgos en la entidad?	X		X		X		
19	¿La entidad capacita al empleado para que empleen practicas preventivas de seguridad laboral?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra.**

**Teresa Giovanna Chirinos Gastelu**

**DNI: 07971242**

**Especialidad del validador: Dra. En Educación - Metodóloga**

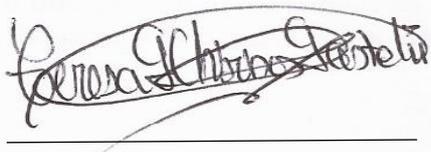
**Lima, 03 de abril del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Validador

# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

## VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Incorporación</b>							
1	¿El personal que trabaja es seleccionado de acuerdo a la necesidad del área?	X		X		X		
2	¿El empleado cuenta con el perfil óptimo para el cargo que realiza?	X		X		X		
3	¿La disposición del empleado se hace en base al cuadro de asignaciones por puestos de trabajo?	X		X		X		
	<b>Capacitación y desarrollo</b>							
4	¿La capacitación del empleado se hace de acuerdo las carencias de la organización?	X		X		X		
5	¿En la capacitación del empleado se han realizado los talleres manejando recursos adecuados (ambiente, infraestructura, material de escritorio)?	X		X		X		
6	¿Se hace seguimiento y monitoreo de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones?.	X		X		X		
	<b>Evaluación desempeño</b>							
7	¿La evaluación se hace por un empleado capacitado, con un criterio alentador?	X		X		X		
8	¿La evaluación de desempeño se hace a todo el empleado de la organización?	X		X		X		
9	¿Los resultados de la evaluación del empleado, son analizados en grupo para la toma de decisiones?	X		X		X		
	<b>Incentivo</b>							
10	¿Por el buen trabajo del empleado, se hace reconocimientos por escrito por el jefe de área?	X		X		X		
11	¿Por el buen trabajo del empleado, hay estímulos o incentivos?	X		X		X		
12	¿Por el buen trabajo del empleado, es promovido a un nivel superior jerárquico?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.: Dr.**

**Victor Hugo Duran Herrera**

**DNI: 15580451**

**Especialidad del validador: Dr. En Administración.**

**Lima, 03 de abril del 2022**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS**

**VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Factores intrínsecos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La motivación te ayuda a lograr las metas profesionales?	X		X		X		
2	¿El lugar de trabajo brinda la opción de abrir y obtener logros deseados?	X		X		X		
3	¿La entidad concede reconocimientos por tu éxito laboral?	X		X		X		
4	¿Reconocer la tarea del empleado es una manera de alimentar su motivación?	X		X		X		
5	¿En cuanto al compromiso profesional el empleado se esfuerza constantemente para mejorar sus habilidades?	X		X		X		
	<b>Factores Extrínsecos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Las políticas de la institución facilitan para elegir una mejor decisión para ayudar al logro profesional?	X		X		X		
7	¿La entidad tiene como política realizar un plan de carrera para el progreso profesional del empleado?	X		X		X		
8	¿La entidad tiene como política implantar horarios flexibles que se acomoden a las necesidades del empleado?	X		X		X		
9	¿Las consecutivas supervisiones perturbaban la parte emocional del empleado?	X		X		X		
10	¿El jefe se preocupa por mejorar consecutivamente el desarrollo de su empleado?	X		X		X		
11	¿El jefe conoce las funciones que el empleado hace para monitorear?	X		X		X		
12	¿Las relaciones interpersonales ayudan a formar equipos de trabajo dentro del departamento?	X		X		X		
13	¿La interacción entre empleados ayudan a la convivencia armónica dentro de la organización?	X		X		X		
14	¿Las interacciones entre empleados ayudan a construir habilidades sociales?	X		X		X		
15	¿Cómo parte de las situaciones del trabajo existe un ambiente de trabajo saludable en la entidad?	X		X		X		
16	¿Las condiciones laborales que brinda la entidad están de acuerdo	X		X		X		

	a la necesidad del empleado?						
17	¿La seguridad laboral es necesario para un buen desarrollo óptimo?	X		X		X	
18	¿Cómo funciones de la seguridad laboral cuentan con herramientas para la prevención de riesgos en la entidad?	X		X		X	
19	¿Las relaciones interpersonales ayudan a formar equipos de trabajo dentro del departamento?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr.**

**Víctor Hugo Duran Herrera**

**DNI: 15580451**

**Especialidad del validador: Dra. En Administración**

**Lima, 03 de abril del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Firma del Validado**

## Anexo 5. Matriz de datos

N° empleados	Gestión de recursos humanos											
	Incorporación			Capacitación y desarrollo			Evaluación desempeño			Incentivos		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5	3	5	5	2	5	1	3	3	4	4	4
2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4
3	2	3	4	4	4	5	3	4	4	2	4	5
4	2	5	2	5	1	5	5	2	5	5	3	5
5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
6	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3
7	4	3	4	3	3	5	2	5	4	2	4	4
8	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	5
9	3	4	4	2	5	5	3	5	5	5	4	4
10	3	5	2	5	3	5	4	5	3	5	4	4
11	5	3	5	2	5	3	5	3	3	4	4	3
12	3	2	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4
13	4	3	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4
14	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5
15	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
16	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
17	4	3	3	3	5	3	5	5	4	4	3	4
18	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5
19	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
21	5	3	5	5	4	5	5	3	3	4	4	2
22	3	2	3	3	3	4	4	2	4	2	4	4
23	5	3	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4
24	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5
25	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
26	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3
27	4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4
28	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
29	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
30	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4
31	2	3	5	5	4	5	5	3	3	4	4	3
32	3	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4
33	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4
34	5	4	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5
35	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
36	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
37	4	3	3	3	5	4	5	5	4	3	4	4
38	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4
39	4	4	2	5	4	5	5	4	5	3	3	5

N° empleados	Motivación laboral																			
	Factores intrínsecos					Factores extrínsecos														
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	4	3	5	3	5	3	5	5	2	5	1	3	3	4	4	4	2	4	5	
2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	
3	4	4	5	4	2	3	4	4	4	5	3	4	4	2	4	4	3	4	4	
4	5	2	5	5	1	5	2	5	1	5	5	2	5	5	3	5	5	4	5	
5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
6	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	5	
7	4	3	4	2	4	3	4	3	3	5	2	5	4	2	4	4	3	4	4	
8	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	5	
9	4	5	2	4	3	4	4	2	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	
10	4	4	5	3	4	5	2	5	3	5	4	5	3	5	4	4	2	5	4	
11	4	3	5	5	5	3	5	2	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	
12	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	
13	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	
14	3	5	3	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	
15	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
16	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	
17	2	3	4	4	4	3	3	3	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	5	
19	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
20	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	
21	2	3	5	2	5	3	5	5	4	5	5	3	3	4	4	2	4	4	5	
22	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	2	4	4	3	3	3	
23	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	
24	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	2	5	5	
25	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
26	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	5	3	5	
27	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	2	4	4	
28	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	
29	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	
30	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	
31	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	
32	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	
33	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	
34	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	5	3	5	
35	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
36	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	
37	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	2	4	
38	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	
39	4	5	5	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	

## **Anexo 6. Propuesta de valor**

En la Municipalidad Santa María de Huachipa, se ha detectado, a través de la investigación de Gestión de Recursos Humanos, en la cual existe no promedio medio, que será detalladas, de la tal forma se detalla consigo variados beneficios que se pueden efectuar en la Municipalidad Santa María de Huachipa como, por ejemplo:

### **Comunicación entre las diferentes áreas**

Si bien la entidad genera instancias de comunicación, mediante medios digitales de procedimientos administrativos (SIGA, SIAF donde descargan diarias y/o semanal su programación o requerimientos) y físicos (afiches, circulares o periódico mural en el trabajo), el empleado no conlleva un buen seguimiento, de todas las actividades que están pendientes o en curso. Se sugiere que, en la misma programación, salga detallado los requerimientos pendientes con una determinada fecha límite en la cual se deba responder o continuar el proceso.

### **Prestar atención a las necesidades de los empleados**

Existe determinadas áreas para las quejas de los administrados de la Municipalidad de Santa María de Huachipa, pero solo una en RRHH para los empleados, donde el subgerente de RRHH en coordinación con el Administrador escucha todas las sugerencias de los empleados o necesidades, pero ellos sienten que no se les presta mucha atención por algunos detalles que suceden en el trabajo o cuando tienen una idea de coordinación pero no todos están conformes, por que velan más por su área que por una coordinación mutua para que se puedan beneficiar en conjunto. Ante ello se sugiere crear una a la parte administrativa, con el fin que resuelva las inquietudes de las diferentes áreas, y no se pierda las sugerencias, y de esta forma ambas partes serian beneficiadas, apoyándose mutuamente con el objetivo que avancen adecuadamente, y exista un mejor crecimiento tanto en la entidad.

## **Remuneraciones y Beneficios**

La entidad realiza una remuneración de acuerdo al puesto que ocupan sus empleados, de la cual los empleados sienten que es injusta, debido a que existe varios tipos de contratación en la cual algunos tienen más beneficios que otros, lo que genera inestabilidad en el salario. Para ello la entidad debería realizar una metodología establecida, por la cual tratar de que la mayoría tenga salarios similares sin la necesidad de que el tipo de contrato influya o inestabilice el tema salarial en los empleados.

## **Capacitación**

Si bien la entidad se preocupa por capacitar a sus empleados cada cierto periodo de tiempo, en la cual es pertinente a cada área respectiva según el interés del jefe inmediato; ésta no tiene desarrollado para todas las áreas de la Municipalidad, solo tiene desarrollado su capacitación de acuerdo a la necesidad que se realice en el momento para el área administrativa. Ante ello se sugiere que no exista muchos retrasos para el respectivo ascenso con distintos requerimientos a ocupar, por la cual el empleado estará dispuesto a realizar diferentes capacitaciones, que esté dispuesto a cursales. En primera instancia, la entidad realiza el reclutamiento interno de acuerdo a las necesidades, pero una vez contratados para ser ascendidos deberían tomar las capacitaciones brindadas por la Municipalidad para ocupar un cargo mayor.